

EVALUERING 2011

Projekt High:five

**Et virksomhedsinitiativ
for kriminalitetstruede unge**

Indhold

<i>Intro</i>	3
<i>0. High:five - en selvstændig aktør i det kriminalpræventive arbejde</i>	4
Model over High:fives funktion og opgaveportefølje	4
Observationer fra High:fives arbejdsdag	8
<i>1. Status på match i 2011</i>	18
Jobmatch i 2011	18
Uddannelsesmatch i 2011	20
High:fives samarbejdsvirksomheder i 2011	21
<i>2. Holdningsbearbejdning</i>	22
Holdningsbearbejdning af unge	22
Holdningsbearbejdning af virksomhederne	23
Holdningsbearbejdning på det politiske niveau	25
<i>3. Metoder, værktøjer og formidling</i>	26
Nyt tiltag: To forsøgsprojekter med personlig mentorstøtte	26
Nyt tiltag: Vejen frem – High:five unge på vandring	28
Videreudvikling af High:fives mentorkurser	29
Formidlingsstrategier	29
<i>4. Lokalt og nationalt samarbejde og netværk</i>	30
Følgegrupperne	30
Lokale samarbejdsmodeller	30
Udfordringer i samarbejdet	30
Netværk	31
<i>Bilag 1</i>	32
Evaluering af Frivilligt mentornetværk, Falck Østjylland	32
<i>Bilag 2</i>	37
Evaluering af lokal brobyggerindsats, Sønderborg	37

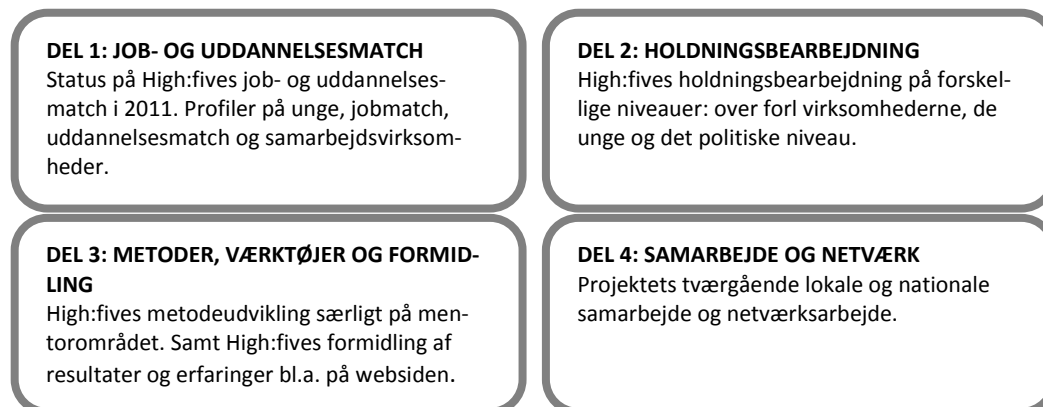
Intro

Med 2010 - og navnlig med denne 2011 evaluering - er det blevet tydeligt, at High:five har skiftet karakter fra at være et projekt i regi af Virksomhedsforum for Socialt Ansvar (VFSA tidligere DNN) til at være en selvstændig og konsolideret aktør i det kriminalpræventive arbejde. High:five er blevet landsdækkende, måltallet er mere end opfyldt og High:fives ekspertise indhentes og opsøges nu af en bred kreds af aktører og interessenter.

I 2010 og 2011 har High:five arbejdet ud fra fire overordnede målsætninger:

1. Etablering af job eller uddannelsesmatch til målgruppen. Målet er 200 match per år
2. Holdningsbearbejdning af virksomheder, unge kriminalitetstruede og øvrige parter
3. Udvikling af metoder og værktøjer samt formidling af disse
4. Udvikling og etablering af lokale samarbejdsmodeller

Evalueringen for 2011 omfatter indsatsen inden for de fire målsætninger:



Evalueringerne har de foregående år omfattet erfaringsopsamlinger fra unge, fra virksomheder og fra øvrige samarbejdspartnere.

I år er evalueringen vægtet anderledes. Med High:fives konsolidering som en selvstændig aktør på det kriminalpræventive område er der i evalueringen for 2011 sat fokus på High:fives funktion og opgaveportefølje (i afsnit 0) samt på de nye udviklingstiltag inden for de fire målsætninger (i afsnit 1, 2, 3 og 4).

Evalueringen er gennemført fra 30. november til 30. december 2011. Den er baseret på udtræk fra High:fives registreringsdatabase, interviews med High:fives projektchef og projektledere - samt som noget nyt i år - baseret på 4 observationsdage i følgeskab med projektledere/-konsulenter. Desuden indgår interviews med mentorer og unge i to nye lokale udviklingsprojekter med fokus på udvikling af mentorrollen.

DISCUS er ansvarlig for evalueringen og udarbejdelse af nærværende rapport.

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 6. år finansieret af satspuljemidler, ligesom der også i 2011 er medfinansiering fra en række store virksomheder i VFSA. Dette er den 6. årlige evaluering.

0. High:five - en selvstændig aktør i det kriminalpræventive arbejde

Med en landsdækkende praksisbaseret forankring har High:fives ansatte genereret og indsamlet stor viden og erfaring om det kriminalpræventive arbejde. Desuden har High:five opbygget en vidtrækkende samarbejdsflade i arbejdet med at sikre bedre job og uddannelsesmuligheder for unge, der ellers er i fare for marginalisering på grund af kriminalitet.

Evaluators har derfor i dette års evaluering valgt at sætte spot på High:fives funktion og omfangsrige opgaveportefølje som en konsolideret aktør på det kriminalpræventive område.

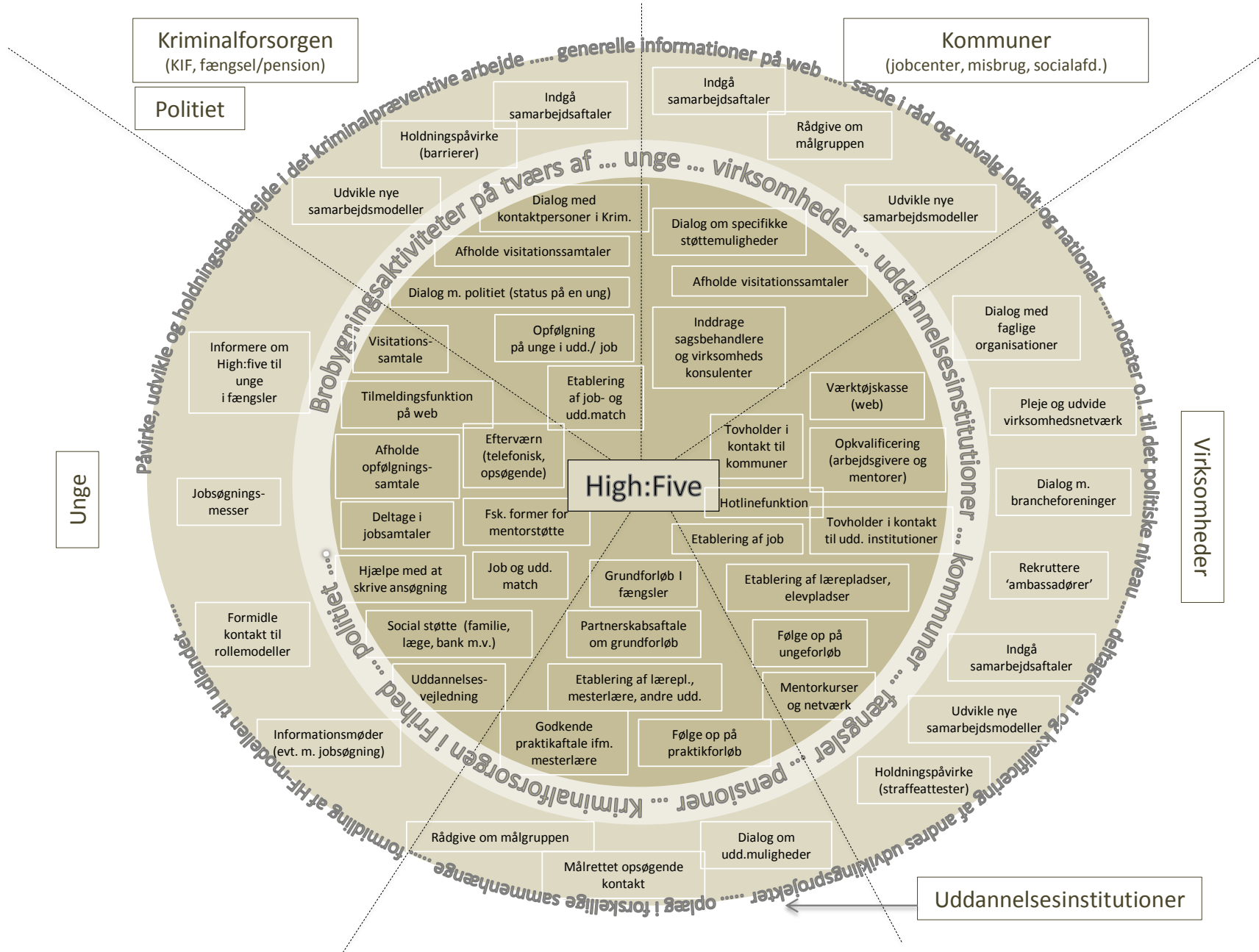
I dette afsnit illustreres High:fives samlede arbejdsfelt først *generelt* i en model med uddybende forklaring. Og dernæst *specifikt* i en række cases, som 'levendegør' modellen og samtidig tjener til at illustrere, hvor langt High:fives arbejde rækker udover de synlige driftsmæssige resultater i form af job og uddannelsesmatch.

De 9 cases er lavet på baggrund af evaluators konkrete observationer af fem forskellige projektlederes/-konsulenters opgaveløsning på fire typiske arbejdsdage i november 2011. Alle cases er anonymiseret, og der er anvendt dæknavne til de unge, som optræder i eksemplerne.

Model over High:fives funktion og opgaveportefølje

Modellen består af fire cirkler, hvor det gennemgående princip er, at jo tættere cirklen er på modellens centrum, des tættere er opgaveløsningen forbundet med High:fives driftsmæssige kernefunktioner med etablering af job og uddannelsesmatch.

På næste side er modellen vist og efterfølgende er en gennemgang af modellens fire cirkler med eksempler på konkrete High:five funktioner og opgaver.



Kriminalforsorgen
(KIF, fængsel/pension)

Politiet

Kommuner
(jobcenter, misbrug, socialafd.)

High:Five

Virksomheder

Uddannelsesinstitutioner

- Indgå samarbejdsaftaler
- Indgå samarbejdsaftaler
- Holdningspåvirke (barrierer)
- Rådgive om målgruppen
- Udvikle nye samarbejdsmodeller
- Udvikle nye samarbejdsmodeller
- Dialog med kontaktpersoner i Krim.
- Dialog om specifikke støttemuligheder
- Afholde visitationssamtaler
- Afholde visitationssamtaler
- Dialog m. politiet (status på en ung)
- Inddrage sagsbehandlere og virksomheds konsulenter
- Opfølgning på unge i udd./ job
- Værktøjskasse (web)
- Visitations-samtale
- Etablering af job- og udd.match
- Tovholder i kontakt til kommuner
- Pleje og udvide virksomhedsnetværk
- Tilmeldingsfunktion på web
- Efterværn (telefonisk, opsøgende)
- Opkvalificering (arbejdsgivere og mentorer)
- Afholde opfølgings-samtale
- Fsk. former for mentorstøtte
- Hotlinefunktion
- Dialog m. brancheorganisationer
- Jobsøgnings-messer
- Deltage i jobsamtaler
- Etablering af job
- Tovholder i kontakt til udd. institutioner
- Hjælpe med at skrive ansøgning
- Job og udd. match
- Grundforløb i fængsler
- Etablering af lærepladser, elevpladser
- Formidle kontakt til rollemødder
- Social støtte (familie, læge, bank m.v.)
- Partnerskabsaftale om grundforløb
- Følge op på ungeforløb
- Uddannelses-vejledning
- Etablering af lærepl., mesterlære, andre udd.
- Mentorkurser og netværk
- Informationsmøder (evt. m. jobsøgning)
- Godkende praktikaftale ifm. mesterlære
- Følge op på praktikforløb
- Indgå samarbejdsaftaler
- Udvikle nye samarbejdsmodeller
- Holdningspåvirke (straffeattester)
- Rådgive om målgruppen
- Dialog om udd.muligheder
- Målrettet opsøgende kontakt

Brobygningsskiltet på tværs af ... unge ... virksomheder ... uddannelsesinstitutioner ... kommuner ... fængsler ... pensioner ... Kriminalforsorgen i Frihed ... politiet ... formidling af HF-modellen til udlandet

Påvirke, udvikle og holdningsbearbejde i det kriminalpræventive arbejde

generelle informationer på web

sæde i råd og udvalg lokalt og nationalt

notater o.l. til det politiske niveau

deltagelse i og kvalificering af andres udviklingsprojekter

oplæg i forskellige sammenhænge

formidling af HF-modellen til udlandet

Virksomheder

Unge

➤ Kerneopgaver – modellens inderste cirkel

High:fives kerneopgaver er at etablere job- og uddannelsesmatch til unge med en kriminel fortid. Opgaverne er opdelt ifht. den enkelte samarbejdspartner, som udover unge og virksomheder er uddannelsesinstitutioner, kommuner, Kriminalforsorgen og politiet.

Eksempler på High:fives driftsmæssige kerneopgaver er:

- visitationssamtalen med en ung
- holdningsbearbejdning af en virksomhed ved oprettelse af et job til en ung med plettet straffeattest
- etablering af supplerende mentorstøtte til en ung
- dialog med en ungs kontaktperson i Kriminalforsorgen
- kontakt til en ung afsoners fremtidige hjemkommune omkring fremtidigt forsørgelsesgrundlag og støtteordninger
- eller når High:five gør status på en ungs nuværende adfærd i dialog med politiet.

Andre redskaber, som medvirker til at optimere de daglige driftsopgaver, er:

- værktøjskasse til virksomhederne og
- tilmeldingsfunktion til de unge på High:fives web

De 7 første cases i dette afsnit, som illustrerer High:fives samarbejde med de unge, giver yderligere eksempler på High:fives kernefunktioner. Se også afsnit 1 og 2.

➤ Brobygningsfunktioner - modellens næstinderste cirkel

High:fives brobygningsfunktioner kobler sig til kerneopgaverne - og går på tværs af de nærmeste samarbejdspartnere: unge, virksomheder, uddannelsesinstitutioner, kommuner, Kriminalforsorgen s fængsler og pensioner samt politiet.

I praktisk taget al High:fives driftsmæssige opgaveløsning er der elementer af brobygning, som desuden ofte går på tværs af lokalområdet eller hele landet.

Eksempler på brobygning er:

- når High:five etablerer samarbejde mellem en ung afsoner i fængsel og en virksomhed med en konkret jobåbning og samtidig er i dialog med den ungs hjemkommune for at undersøge supplerende støttemuligheder
- når High:five kontakter Teknisk Skole for at få godkendt en praktikaftale i tilknytning til etablering af en mesterlæreplads i en konkret virksomhed
- eller når High:five i regi af de lokale følgegrupper udvikler et nyt tværgående samarbejde med fokus på lokale unge, jobåbninger og uddannelsesmuligheder.

Brobygningsaktiviteter omfatter også de udviklingsprojekter, som High:five selv etablerer:

- Frivillig mentor, Falck Østjylland
- Lokal brobygger, Sønderborg (LBR- finansieret)
- Brobygningsinitiativ i samarbejde med koncernen ISS om opkvalificering af indsatte.

Disse tre nyeste udviklingsprojekter evalueres i rapportens afsnit 2 og 3. De 7 første cases i dette afsnit, som illustrerer High:fives samarbejde med de unge, giver yderligere eksempler på High:fives brobygningsfunktioner.

➤ Opsøgende og formidlende arbejde - modellens næstyderste cirkel

High:fives opsøgende og formidlende arbejde over for unge, virksomheder, uddannelsesinstitutioner, kommuner, Kriminalforsorgen og politiet rækker ud over den driftsmæssige kerne.

Denne form for opgaveløsning har typisk ikke en umiddelbar effekt på resultatsiden, men derimod et mere langsigtet perspektiv. På den ene side holdningspåvirker High:five gennem opsøgende arbejde og netværkspleje i virksomheder, brancher og faglige organisationer med sigte på at skabe fremtidige job- og uddannelsesmuligheder til unge med en plettet straffeattest. På den anden side skaber High:five gode rollemodeller for de unge, der fungerer som levende beviser på, at det kan lykkes at skabe sig en helt normal tilværelse med job eller uddannelse. Også når man har en kriminel fortid og en plettet straffeattest.

Eksempler på sådanne opgaver og funktioner er:

- High:fives dialog med virksomhedsnetværk, brancher og faglige organisationer med sigte på at rekruttere ambassadører og gøde jorden for fremtidige jobåbninger
- High:fives målrettede holdningspåvirkning af virksomheder omkring plettede straffeattester eller
- High:five forsøg på at holdningspåvirke Kriminalforsorgen omkring systembarrierer.

De opsøgende og formidlende aktiviteter beskrives i case 8 og case 9 i dette afsnit. Se også afsnit 2 om holdningspåvirkning.

➤ Langsigtet involvering - modellens yderste cirkel

High:fives langsigtede bestræbelser på generelt at udvikle og holdningspåvirke sker i forhold til mange forskellige interessenter i det kriminalpræventive arbejde.

Eksempler på dette arbejde er High:fives involvering i en række forskellige udviklingsprojekter, som er igangsat af andre:

- Fx 'Meyers Madskole', hvor kokke uddanner langtidsindsatte i Vridsløselille Fængsel eller
- 'Frivillig Fredag', hvor bl.a. High:fives samarbejdende virksomheder har holdt åbent hus for interesserede indsatte.

De mange udviklingsprojekter, som High:five har været involveret i i 2011, indgår i afsnit 4.

Andre eksempler igen er:

- High:fives sæde i en række forskellige råd og udvalg som eksempelvis Det Kriminalpræventive Råd og Ungeenheden i Ringsted
- High:fives projektlederes mange oplæg om High:five i diverse fora
- Projektchefens notater og målrettede opsøgende aktiviteter i forhold til ministre og politikere.

Disse aktiviteter er for 2011 beskrevet i rapportens afsnit 2 og 4.

Observationer fra High:fives arbejdsdag

De følgende ni cases er lavet på baggrund af evaluators observationer af fem af High:fives i alt 12 projektlederes/-konsulenters opgaveløsning på fire typiske arbejdsdage i november 2011. Casene tjener til at illustrere det omfangsrige arbejde, der ligger bag de driftsmæssige resultater, som High:five opnår – også i 2011.

De ni cases er udvalgt på baggrund af fire dages observationer, hvor også mange andre opgaver blev løst af High:fives fem projektledere/-konsulenter.

Fx:

- opfølgende kontakt til unge over telefonen og på High:fives kontor
- visitationssamtaler med unge og sagsbehandlere
- rådgivning til en kommune om mentorkurser for virksomheder i en ungeindsats
- møde med arbejdsgivere hos High:five om kommunale støtteordninger
- opfølgingsmøder hos samarbejdsvirksomheder
- hyppige telefonsamtaler med kolleger fra High:five omkring specifikke sager.

De ni cases kan selvfølgelig ikke dække alle de forskellige funktioner og opgaver, som High:fives ansatte varetager i sagerne. Til gengæld er casene levende eksempler på, hvordan High:five griber opgaverne an ifht. de primære samarbejdspartnere - unge og virksomheder.

Alle cases er anonymiseret, og der er anvendt dæknavn til de unge.

➤ Syv eksempler på High:fives samarbejde med unge

Følgende syv ungecases er eksempler på, hvordan samarbejdet mellem de unge og High:five udspiller sig i flere forskellige faser: den første kontakt – visitationssamtalen – opfølgning på visitation – job-/uddannelsesmatch – opfølgning på arbejdspladsen etc.

Samtidig illustrerer eksemplerne, hvordan der i High:fives opgaveløsning indgår en meget stor kontaktflade til myndigheder og uddannelsesinstitutioner.

Case 1 - visitationssamtale i hjemkommune

Den unges dæknavn er Palle. Han er 21 år, far og samlevende med moderen til deres fælles barn - begge er på kontanthjælp. Han har flere afbrudte praktik- og uddannelsesforsøg bag sig. Hans kriminelle løbebane omfatter væbnede røverier, mindre tyverier og trusler bl.a. med kniv, og han har indtil videre afsonet 3 år, bl.a. i ungdomspension. Han har senest fået en behandlingsdom, som kan vare op til 5 år. Palles diagnose er 'dyssoziale personlighedsforstyrrelser'. Udover Kriminalforsorgen er han også tilknyttet Distriktspsykiatrien.

High:five er blevet kontaktet af Palle's kontaktperson i Kriminalforsorgen. Hun vil gerne have projektlederen (PL) til at vurdere, om Palle kan visiteres til High:five mhp. afklaring og evt. etablering af job eller uddannelse. Hun har arrangeret et fælles møde med kommunens virksomhedskonsulent, så mulige støtteordninger også kan indgå i samtalen.

PL sætter rammen for mødet: først deltager alle, så skal han og Palle tale sammen under fire øjne og til sidst deltager alle igen, så de fremadrettede aftaler kan fastlægges. PL fortæller, at High:five kan hjælpe med at finde job eller uddannelse med (max) 4 ugers praktik, hvis parterne har brug for at se hinanden an, ligesom han omtaler mulighed for mentorstøtte. PL introducerer High:fives 4 krav til de unge: 1. vilje og motivation til at påbegynde job eller uddannelse, 2. vilje til at lægge kriminaliteten bag sig, 3. fast bopæl og 4. 'clean' - evt. i behandling.

Palle får udleveret en samtykkeerklæring, hvormed han med sin underskrift giver High:five tilladelse til at hente oplysninger hos forskellige myndigheder. Desuden får han at vide af PL, at han selv skal hente sin opdaterede straffeattest hos politiet.

I enrum med Palle er PL meget specifik, når han italesætter den unges udfordringer - nybagt familiefar uden relevant arbejds-/uddannelseserfaring og med en plettet straffeattest. Den psykiatriske lidelse bliver vendt, men på trods af god assistance fra PL kan Palle ikke redegøre for diagnosens konsekvenser. PLs spørgeteknik afdækker, at Palle er motiveret for at ændre kurs og få et rigtigt arbejde - ikke mindst fordi han så kan tjene flere penge end på kontanthjælp, for han har også gæld.

PL opfordrer Palle til at tænke i uddannelse, som vil bedre mulighederne på arbejdsmarkedet. Ex 'ny mesterlære'. En læreplads vil dog først være tilgængelig til foråret pga. almindelig vinterafmatning. Et byggefirma, som High:five samarbejder med, har imidlertid inden længe brug for arbejdsmænd til et større lejlighedsbyggeri i Bruxelles. Med en arbejdstid på 50-60 timer om ugen er der her gode indtjeningsmuligheder. PL opfordrer derfor Palle til at deltage i et informationsmøde med efterfølgende jobsamtale hos High:five.

Med alle samlet igen foreslår PL, at kommunen bevilger Palle et kørekort, så han kan få job og familie til at gå op i en højere enhed. Først er virksomhedskonsulenten meget afvisende - kommunen skal spare - men indvilger til sidst i at forhøre sig i sit bagland.

PL aftaler til sidst 2 nye møder med Palle: Opfølgning inden for en uge hos Palle privat for at snakke perspektiver i mesterlæreordningen og muligheder for at finde en læreplads. Samt møde hos High:five, hvor en håndværksmester kommer på besøg og fortæller om lejlighedsbyggeriet i Bruxelles og derefter afholder jobsamtaler med de fremmødte unge.

Palle har efterfølgende været til informationsmøde og jobsamtale med byggefirmaet. PL har talt med Palles kontantperson i Kriminalforsorgen og den tilknyttede overlæge i Psykiatrien, som har vurderet, at Palle klarer de udfordringer, som tilværelsen giver ham, rigtig godt. Så det er forsvarligt, at Palle tager til udlandet som arbejdsmand i et sjak med mentorstøtte fra virksomheden. I julen rejser Palle derfor til Bruxelles. High:five har desuden fundet en læreplads til ham, hvor han begynder til marts, og hjemkommunen har bevilget ham et kørekort.

Case 2 - visitationssamtale hos Kriminalforsorgen

Den unges dæknavn er Ahmed. Han er 19 år og kom oprindeligt fra Bosnien til Danmark i 2005 som flygtning sammen med sin familie. Han har tidligere været på kanten af loven (har slået en bosnier ned, som omtalte hans fraskilte mor grimt). Ahmed er p.t. i gang med at tage grundforløb som tømrer på Teknisk Skole og har behov for at få hjælp til at finde en læreplads.

Ahmed har ringet til projektlederen (PL), da han ønsker at høre nærmere om High:five. Ahmed har positive forventninger til mødet, for han har kun hørt godt om organisationen fra andre unge og fra sin kontaktperson i Kriminalforsorgen. PL har aftalt med kontaktpersonen, som sidder i High:fives lokale følgegruppe, at de alle 3 mødes på hendes kontor.

På mødet orienterer PL om High:fives fire ultimative krav til de unge og uddeler informationsmateriale samt den obligatoriske samtykkeerklæring, som giver High:five mulighed for at dele oplysninger med alle relevante samarbejdspartnere.

Ahmed er stille og tilbageholdende, hvilket PL allerede har erfaret i telefonsamtalen, så han er klar over, at der skal spørges målrettet ind til sagens kerne. Det viser sig, at Ahmed har været i tre korte praktikforløb som tømrer. Ingen af forløbene har ført til en læreplads, og han har aldrig fået nogen forklaring fra skolen eller arbejdspladserne. Ahmed har ikke selv spurgt, for han tror, det er hans fremmede navn og etnicitet, der er årsag til afslagene. PL problematiserer Ahmeds konklusion og fastslår, at det må opklares i dialog med skolen. Senest er Ahmed påbegyndt et nyt grundforløb som murer - her var der nemlig plads - men egentlig vil han helst være tømrer. Der er ifølge PL endnu et spørgsmål, som må vendes med skolen.

PL aftaler med Ahmed, at han kontakter Teknisk Skole, og at han desuden vil undersøge muligheder for at finde en arbejdsplads, hvor man både kan komme i lære som murer og tømrer. Direkte adspurgt fortæller Ahmed, at han har både bil og kørekort, så han vil selv kunne transportere sig over en vis afstand. PL lover at arrangere et nyt møde med Ahmed og kontaktpersonen, når han har talt med Teknisk Skole. Mødet skal afholdes snart, da der kun er kort tid tilbage med opfølgning fra Kriminalforsorgen.

PL har efterfølgende haft kontakt til Teknisk Skole, som har fortalt, at skolen ikke laver opfølgning i forbindelse med praktik. PL har fået det indtryk, at det for skolen mest af alt handler om, at Ahmed stadig går på skolen, så taxameteret fortsat tæller. Han har derfor valgt at tage en ny snak med Ahmed og hans kontaktperson, hvor der skal mere fokus på Ahmeds egen rolle. Det er vigtigt, at Ahmed forstår, at hans meget tilbageholdende måde at være på kan vanskeliggøre livet på en byggeplads. Udover at finde en konkret virksomhed, hvor Ahmed kan komme i lære, er det derfor High:fives opgave fremadrettet at motivere ham til at komme lidt 'længere frem i skoene', inden han igen skal ud på en arbejdsplads, vurderer PL.

Case 3 - visitationssamtale i fængsel

Den unges dæknavn er Allan. Han er 23 år og har 9. kl. som skolebaggrund (ingen afgangseksamen) samt et afbrudt uddannelsesforløb som baker bag sig. Han har kun begrænset arbejdserfaring – oftest fra sort arbejde. Allan har 'fejret 6 fødselsdage i fængslet' og i den periode kun været kortvarigt udenfor. Han har i alle årene haft et omfattende stofmisbrug - kokain, hash og piller - men har været helt clean i den seneste afsoningsperiode. Hans kriminelle løbebane er meget omfattende.

Fra et statsfængsel på Fyn har High:fives kontaktperson igennem flere år kontaktet projektlederen (PL). Kontaktpersonen har ansvar for de snart løsladte og har sammen med værkestedslederen, som dagligt omgås Allan, vurderet, at den unge er klar til at mødes med High:five.

Allan kender High:five fra tidligere, hvor PL har været på besøg i fængslet og informeret om, hvad High:five kan gøre for de unge. Allan skal løslades samme måned som samtalen foregår.

PL sætter rammen for mødet, hvorefter kontaktpersonen efter aftale forlader lokalet. PL spørger målrettet ind til Allans situation, som i brudstykker tager form. Det er tydeligt, at Allan er tryk ved situationen. Mange spørgsmål skal stilles - og gentages, før PL efterhånden får Allan til at fokusere på sine jobønsker og boligsituation. Allan har et tilbud fra en ven om gratis bolig og et job på hånden i København, hvor han to dage om ugen skal fungere som en slags vicevært (dvs. 'tjekke på to forskellige frisørsaloner om pigerne stikker pengene i egen lomme'). Men to dage om ugen giver ikke penge nok, synes Allan, og efterhånden som PL spørger ind, viser det sig, at det er et lidt luftigt tilbud, og at han egentligt helst vil arbejde hos en bager. Det har han tidligere prøvet 'sort' og han har også påbegyndt uddannelsen på et tidspunkt og været i praktik.

Allan er også i tvivl om, hvor han helst vil bo – i hovedstaden eller en mindre by i Jylland, hvor han er vokset op, og hvor hans far nu sidder i fængsel. Værkstedslederen har lovet at hjælpe med at finde en lejlighed i en boligforening. Når Allan snart bliver løsladt, har han frivilligt valgt tilsyn fra Kriminalforsorgen og skal desuden tilknyttes et misbrugscenter, når det engang bliver besluttet, hvilken kommune han skal bo i. PLs spørgeteknik gør samtalen konkret og målrettet, og han foreslår, at de mødes igen ugen efter. Allan skal indtil da tænke situationen igennem - hvor vil han bo, er det bagerjobbet han vil gå efter. Allan underskriver afslutningsvist den obligatoriske samtykkeerklæring.

Da Allan er fulgt tilbage til sin celle, fortæller fængslets kontaktperson, at Allan har haft en meget hård tid i fængslet og ofte har været et oplagt 'bytte' for medfangerne. Han har på et tidspunkt været i frivillig isolation og er derefter blevet placeret i en mere beskyttet afdeling, hvor han er blomstret vældigt op. Trods tilsyn og misbrugsbehandling er det dog fortsat meget tvivlsomt, om Allan vil kunne klare en tilværelse uden for fængslets mure.

Efterfølgende mødes PL som aftalt med Allan igen. Han har nu endegyldigt bestemt sig for den gratis lejlighed i hovedstaden, som betyder at han skal være 'vicevært'. Det bliver afslutningen på samarbejdet med High:five i denne omgang.

PL synes ikke, at Allan har taget et godt valg, men hvis motivationen for at skabe radikale forandringer ikke er til stede hos den unge, kan High:five ikke gøre nogen forskel. PL vurderer, at Allans overlevelsesmuligheder i friheden nok er begrænsede, og at der er stor fare for, at han ryger ind igen – måske fordi han falder tilbage til sit misbrug eller får dårlige venner.

Case 4 – visitationssamtale hos High:five

Den unges dæknavn er Mohammed. Han er 26 år og uddannet autolakerer. Han er ikke på kontanthjælp, men har pt. et deltidsarbejde i en salatbar – det kan han dog ikke leve af. Han har kæreste og bor med sin mor og to mindre søskende. Han har som ung bl.a. stjålet knalserter og har flere 'småting' på straffeattesten. Han har været idømt 30 dage med fodlænke og 30 timers samfundstjeneste og har mistet sit kørekort. Han møder med faste mellemrum op til kontrol i Kriminalforsorgen.

Projektlederen (PL) har aftalt at mødes med Mohammed på High:fives kontor. Mohammed har hørt om High:five gennem sin storesøster, og har selv ringet og bedt om et møde. Han vil gerne have hjælp til at finde et arbejde, og på sigt ønsker han at blive selvstændig og starte sit eget firma op.

PL tager Mohammeds ønske om at starte som selvstændigt helt alvorligt og fortæller om muligheder som Erhvervscenter eller Iværksætterhuset, der vil kunne rådgive Mohammed omkring etablering af eget firma. PL tilbyder også at formidle kontakten. Han fortæller desuden om High:five og de krav, som stilles til de unge – bl.a. at de skal være stoffri. Forklaringen er, at de unge skal kunne møde stabilt på arbejde, og at arbejdsgiverens forsikring ikke omfatter medarbejdere, som har et misbrug.

Direkte adspurgt fortæller Mohammed, at han ikke ryger hash, men af og til tager en bane kokain, når han fester med vennerne i weekenden. Han synes ikke selv, at det kan have indflydelse på arbejdet, men PL er urokelig i sit krav til Mohammed. Hvis han er interesseret i at samarbejde med High:five, skal han kunne dokumentere med en urinprøve, at han er stoffri. Prøven skal han aflevere om seks uger. PL tager gerne med til Mohammeds læge for at sikre sig, at prøven er ren – og at Mohammed er clean. Det er Mohammed indforstået med. Han skal desuden selv hente en kopi af straffeattesten hos politiet og sende den til High:five, før de mødes igen om 6 uger.

PL vil til gengæld undersøge, om der er jobåbninger hos lokale autolakerer-virksomheder og finde ud af, hvor Mohammed kan få specifik rådgivning i Erhvervscentret eller Iværksætterhuset om at etablere selvstændig virksomhed.

PL understreger afslutningsvist, at det er op til Mohammed at kontakte High:five igen om 6 uger, og at initiativet nu helt ligger på hans banehalvdel.

Mohammed har aldrig kontaktet High:five igen, hvilket PL udlægger som et resultat af, at han ikke har ønsket at tage konsekvenserne af et samarbejde med High:five – nemlig en stoffri tilværelse.

Case 5 - jobmatch i byggefirma (læreplads)

Den unges dæknavn er Jimbo. Han er 21 år og marokkaner. Jimbo har været en rigtig rod i det belastede kvarter, hvor han er opvokset. Han har afsonet 60 dage i fængsel for vold ifm. gadeslagsmål. Han går på Teknisk Skole og er meget snart færdig med grundforløbet på tømrerlinjen, som han har gennemført på hurtigere tid. Jimbo er en meget ivrig thaibokser og skal i december måned deltage i europamesterskabet i Ukraine.

Jimbo har kontaktet High:five for at få hjælp til at finde en praktikplads. Siden visitations-samtalen har projektlederen (PL) været i kontakt med Jimbo 8-10 gange - oftest på Jimbo's eget initiativ, da han er meget ivrig for at få en læreplads. PL har fundet en interesseret virksomhed. Byggefirmaet har allerede oprettet en læreplads til en anden af High:fives unge og er derfor en kendt samarbejdspartner.

I bilen på vej til mødet i byggefirmaet forbereder PL mødet med Jimbo, og de aftaler, at han selv fører ordet, og at PL kun bryder ind, hvis han glemmer noget – fx at fortælle om sine flotte resultater som thaibokser.

Byggefirmaets arbejdsgiver byder velkommen og fortæller Jimbo, at virksomheden løbende har 6-7 tømrerlærlinge ansat på forskellige niveauer. Han fortæller, at der tidligere har været fordomme over for 'fremmede' i nogle af sjakkene, men at det med tiden næsten er forsvundet, fordi der har været flere lærlinge med anden etnisk baggrund. Han spørger til Jimbo's liv – men berører overhovedet ikke Jimbo's kriminelle fortid. PL fortæller efter samtalen, at det kan skyldes, at firmaet allerede har ansat en ung fra High:five og at plettede straffeattester ikke er et fremmed fænomen i branchen.

Jimbo virker helt tryk ved situationen og fortæller (som aftalt med PL) stolt om sine præstationer som thaibokser. Der er en god kemi parterne imellem, så arbejdsgiveren foreslår til sidst, at Jimbo hurtigst muligt får en uges prøvetid i virksomheden, så de lige kan se hinanden an, før de opretter en læreplads. Derefter vil pladsen blive oprettet på 1-årige kontrakter til de i alt 3 1/2 års læretid er afsluttet.

De aftaler, at Jimbo starter i en uges prøvetid som en del af det sjak, hvor den anden unge fra High:five arbejder. Det vil kræve en særlig godkendelse fra skolen at få fri til praktikken. Den godkendelse skal Jimbo selv skaffe fra Teknisk Skole og videresende til High:five.

Efter samtalen kører PL Jimbo hjem og på vejen vender de igen samtalen hos byggefirmaet. Jimbo er meget forventningsfuld, og PL er ret overbevist om, at der bliver en læreplads til Jimbo. Hun har bemærket, at arbejdsgiveren under samtalen flere gange har brugt formuleringen 'Når vi så opretter en læreplads til dig'.

Efterfølgende har Jimbo skaffet den nødvendige godkendelse fra Teknisk Skole og har afleveret den til High:five, som igen har været i kontakt med byggefirmaet. Her har Jimbo som aftalt haft en uges prøvetid. Byggefirmaet har været fuldt ud tilfreds med forløbet og har sammen med Jimbo besluttet, at de opretter en læreplads til ham, når grundforløbet på Teknisk Skole snart er afsluttet.

Case 6 – opfølgningssamtale på pension

Den unges dæknavn er Brian. Han er 21 år. Han har tidligere været i lære som slagter, indtil han trefjerdedele hende i uddannelsen blev taget for ulovlig våbenbesiddelse og tyveri af dankort. Han har afsonet 1 ½ år – det meste af tiden i Statsfængslet – og afsoner nu den sidste del af sin straf på en søfartsskole, hvor han tager skolens grundforløb.

På 'Frivillig Fredag' åbnede en række virksomheder dørene for unge med en kriminel fortid. I samme forbindelse kontaktede High:five et statsfængsel på Sjælland for at høre, om man der havde unge, som kunne besøge en virksomhed sammen med High:five. Brian, som netop var blevet overflyttet til en Søfartsskole, var interesseret.

Projektlederen (PL) hentede Brian i bil, og køreturen til hovedstaden kom til at fungere som en visitationssamtale, der overbeviste PL om, at Brian er motiveret for et arbejde. Brian var herefter to dage på havet med et stort rederi, som har megen erfaring med at ansætte unge fra High:five. Det første opfølgningssmøde med Brian finder sted på søfartsskolen, som er en helt ny samarbejdspartner for High:five.

High:five er meget tilfreds med den nye samarbejdspartner - Søfartsskolen - og de perspektiver, der ligger i skolens strukturerede hverdag, hvor voksne tager sig af de unge fra tidlig morgen til sen aften i overgangen til friheden. Desuden er netop søfart en meget relevant uddannelse, der rummer et godt fremtidsperspektiv for mange af de tidligere kriminelle unge. Skolens kontaktperson er også meget glad for samarbejdet med High:five, som kan hjælpe de unge videre i job.

Også skolens kontaktperson deltager i samtalen med Brian, som viser sig at være en ung fyr, som meget gerne vil fortsætte det liv og den uddannelse, som han nu har påbegyndt uden for fængslet. Han fortæller begejstret om sin uddannelse og om 'Frivillig fredag', hvor han fik afprøvet noget af sin kunnen som arbejdsdreng/styrmand på et stort skib. PL kan fortælle, at han igen er blevet kontaktet af rederiet, der efterspørger en jobansøgning fra Brian, som 'vil komme til at ligge øverst i bunken af ansøgere'. Det har PL og Brian allerede talt om i telefonen, så Brian har skrevet en ansøgning – mangler blot at lave sit CV – 'for der er jo ikke så meget, jeg kan skrive!'

PL understreger, at det jo blot er en formsag, for jobbet er der, hvis Brian vil. Aftalen med Brian bliver, at han laver sit CV færdigt og får ansøgningen skippet af sted.

Efterfølgende bliver kontaktpersonen og PL enige om at holde kontakten til hinanden omkring Brian. Brian har selv udtrykt over for skolens leder, at han nok godt vil blive lidt længere på søfartsskolen – hvilket ifølge kontaktpersonen er udtryk for, at han stadig er lidt utryg i den 'store verden'.

PL har siden haft kontakt til søfartsskolen igen. Brian fungerer godt og trives i den strukturerede hverdag. Han er snart færdig med grundforløbet, men har ikke fået sendt sin jobansøgning endnu. Det er fortsat ikke afgjort, hvor meget hans ophold på skolen skal forlænges. PL vurderer, at det er vigtigt, at Brian får den tid, han har brug for, og at han derfor ikke skal presses unødigt. Holdbarheden af et jobmatch bliver alt andet lige bedre, hvis den unge er parat til udfordringen. PL vil derfor om nogen tid kontakte søfartsskolen og Brian igen for en status.

Case 7 - formøde til opfølgningssamtale på virksomhed

Den unges dæknavn er Jens. Han er først i 20'erne. Han har et misbrugsproblem og har tidligere i diverse branderter bl.a. stjålet biler, hvilket han også har været straffet for med et kortere fængselsophold. Han er ud af en socialt belastet familie og er nu kommet i virksomhedspraktik i et mindre gartneri.

Projektlederen (PL) har taget initiativ til et møde med Jens og hans sagsbehandler i kommunen. Mødet skal forberede næste dags opfølgningssamtale på Jens' arbejdsplads. PL ønsker at give Jens chancen for at få talt ud om et voksende fravær, som arbejdsgiveren har problematiseret. Jens har været på arbejdspladsen i ca. en måneds tid og i de to seneste uger har han været fraværende hhv. to og tre dage. I sidste omgang var hans makker, som han kører med til arbejde, også fraværende. Arbejdsgiveren er bekymret for, at der er en sammenhæng.

PL sætter rammen for mødet og lader herefter sagsbehandleren føre ordet først. Hun spørger ind til det hyppige fravær. Jens synes selv, at alt er godt, at arbejdsgiveren er glad for hans indsats og han understreger, at fraværet skyldes influenza i to omgange. Så overtager PL ordet og konfronterer Jens med arbejdsgiverens mistanke. Igen nægter Jens, at der er et problem. Det er tilfældigt, at han var syg samtidig med kollegaen, for han har ingen transportproblemer, da en kammerat har købt en knallert til ham. Han nægter også at drikke i fritiden – 'altså mere end godt er!' Afslutningsvist irriteres Jens højlydt over at skulle møde op på jobcentret så ofte.

For Jens er det tydeligvis en samtale, som han helst havde været foruden, men PL holder fast i, at mødet afholdes for Jens' skyld – han kan nemlig risikere at miste sin virksomhedspraktik, hvis han fortsat er ustabil. Og han vil blive konfronteret med arbejdsgiverens mistanke igen på mødet den efterfølgende dag.

PL giver udtryk for, at det er vigtigt, at Jens tager sig sammen – så vil High:five også yde en ekstra indsats. Han foreslår, at der skal være hyppigere opfølgning på Jens fremadrettet, så der bliver styr på hans fravær. Det kan ske i form af mentorstøtte fra arbejdsgiveren tre t/ugen (betalt over mentorstøtteordningen) samt støtte fra High:fives supplerende mentor en time om ugen. Desuden bliver det aftalt med sagsbehandleren, at virksomhedspraktikken forlænges foreløbigt frem til årsskiftet, og mulighed for løntilskudsjob bliver drøftet.

Der har efterfølgende været opfølgingsmøde i virksomheden. Arbejdsgiveren har her konkluderet, at Jens får en ny chance, under forudsætning af, at han udviser en større fremfødestabilitet resten af året og beder om hjælp, hvis han har brug for det.

Arbejdsgiveren vil gerne påtage sig rollen som mentor for Jens tre timer om ugen resten af året. Han vil også gerne give Jens et buskort, så han ikke skal køre på knallert, når det bliver koldt, og hente Jens ved bussen i Sønderborg, de dage der er behov for det, så vejret ikke er en undskyldning for, at Jens bliver hjemme.

High:five sætter desuden en time af til supplerende mentorstøtte til Jens.

➤ Eksempler på opsøgende virksomhedskontakt

De sidste 2 cases er eksempler på, hvordan High:five gennem opsøgende telefonkontakt (kanvassalg) og netværkskontakt etablerer og udbygger samarbejdet med virksomhederne.

Case 8 - telefonkontakt til potentielle samarbejdsvirksomheder

Følgende seks potentielle samarbejdsvirksomheder blev kontaktet over telefonen en formiddag, hvor evaluator fulgte en projektkonsulents arbejde. Alle seks virksomheder er anonymiseret, hvilket er et princip i High:fives formidlingsstrategi.

Virksomhed A - leverer produkter og ydelser i og omkring veje og er én af de største virksomheder på sit felt i Danmark

Projektlederen (PL) har gennem en person i sit private netværk fået kontaktoplysninger på en administrativ direktør i en virksomheds hovedkontor. Den pågældende kontaktperson har tidligere arbejdet sammen med direktøren.

PL ringer op til virksomhedens hovedkontor i København. Direktøren er desværre ikke til stede. PL får lavet en aftale med sekretæren, som briefer direktøren om, at PL ringer igen efter weekenden.

PL har fulgt telefonisk op på den administrative direktør. Han har henvist High:five til HR chefen, som PL har talt i telefon med og efterfølgende tilsendt informationsmateriale. Efter aftale med HR chefen vil PL få tilsendt en liste over virksomhedens arbejdsledere på Sjælland og i København. HR chefen distribuerer informationsmail om High:five til virksomhedens arbejdsledere, så de er forberedte på et opkald.

Virksomhed B - producerer enzymer for en anden meget stor dansk concern

PL har fra en netværkskontakt fået oplysninger på virksomhedens personaledirektør. En kollega fra High:five har desuden tidligere holdt oplæg om High:five i et sjællandsk netværk, som direktøren er medlem af.

PL ringer op og kommer igennem til personaledirektøren, som giver udtryk for at han allerede har hørt om High:five i sit virksomhedsnetværk. Det lykkes at få en aftale på plads den kommende uge, hvor High:five skal møde direktøren.

PL har efterfølgende kontaktet personaledirektøren telefonisk og tilsendt ham informationsmateriale om High:five. Efter aftale har PL indtil videre fået kontaktoplysninger på 2 arbejdsledere, som han har haft den førte kontakt til.

Virksomhed C - er en murervirksomhed

En kollega fra High:five har tidligere været i kontakt med murermesteren, som er en del af et større netværk af håndværksmestre.

Ved første opkald svarer murermesteren ikke, så PL efterlader en meddelelse på telefonsvaren, hvor han beder mesteren om at ringe. PL nævner i første omgang ikke High:five, da udsigten til en 'potentiel kunde' måske kan få murermesteren til hurtigere at vende tilbage!

Det viser sig, at murermesteren ikke selv har nogen læreplads ledig pt., men han lover at hjælpe High:five videre med at finde ledige lærepladser i det netværk af håndværksmestre, som han er medlem af.

Virksomhed D - er en køle- og ventilationsfabrik

Her har PL ingen kontaktoplysninger.

PL får fat i sekretæren og spørger efter virksomhedens personaleansvarlige. Hun lader ham ikke komme videre, men siger, at han kan ringe igen i næste uge.

Det bliver en længere proces med flere kontaktforsøg, men til sidst lykkes det at få en aftale om, at PL skal ringe igen om et par dage og booke et møde med virksomheden.

Virksomhed E - er en mindre plastvirksomhed

Her har PL ingen kontaktoplysninger.

PL får fat i den personaleansvarlige, som selv tager telefonen. De laver en aftale den efterfølgende uge.

Det bliver et udbytterigt møde, som resulterer i et fremtidigt samarbejde. PL skal snart besøge virksomheden med en ung og lave et jobmatch.

Virksomhed F - producerer pålægsvarer til både ind- og udland

Her har PL ingen kontaktoplysninger.

PL kommer ikke længere end til virksomhedens sekretær. Han får et vide, at han kan maile noget materiale om High:five til virksomheden og så selv følge op siden.

Der er siden aftalt møde, hvor PL skal møde virksomhedens personaleansvarlige.

➤ **Case 9 - virksomhedskontakt via netværk**

Denne case er fra en dag/aften, hvor evaluator følger en projektleder. Casen illustrerer, hvordan High:five gennem netværkskontakter etablerer og udbygger sit samarbejde med virksomhederne. Igen er de omtalte virksomheder anonymiseret.

Ledernes Organisation Fyn har holdt netværksmøde i Svendborg. Mødet finder sted om aftenen, hvor mellemlidere fra lokale virksomheder diskuterer 'motivation af medarbejdere' på baggrund af oplæg og øvelser ledet af Ledernes Organisation. Der er mulighed for at netværke i pauserne.

To projektledere fra High:five deltager i arrangementet, de er inviteret af en kontakt i Lederne. Forventningen er, at en række mindre virksomheder, som planlægger at byde ind på det kommende Femern Bælt projekt, vil være til stede. Der networkes en del i pauserne. High:fives projektledere networker dog ikke kun i pauserne, men markerer sig også i gruppearbejdet. Det umiddelbare resultat er kontakt til to virksomheder, som High:five udveksler visitkort med.

Den ene kontakt er en stålproducent på Fyn. I forbindelse med High:fives telefonopfølgning viser det sig, at virksomheden gerne vil have et opfølgende møde med High:five. Projektlederen formidler derfor virksomhedskontakten til High:fives projektleder på Fyn.

Den anden kontakt er en entreprenør. Det viser sig på det opfølgende møde med High:five, at entreprenøren har kontakt til et konsortium af 200 mindre virksomheder, som er dannet i tilknytning til det kommende Femern Bælt projekt.

High:fives projektleder har efterfølgende været til møde med formanden for konsortiet. Her er det blevet aftalt, at High:five fremover deltager i deres fælles møder og byder ind med oplæg og vejledning om de unge med plettet straffeattest.

High:five har ligeledes fået tilbudt et kontor i det hus i Rødbyhavn, som konsortiet er ved at renovere til fælles brug for de involverede virksomheder.

1. Status på match i 2011

I 2011 har High:five etableret match til 200 unge. Der er etableret 219 job og 28 uddannelsesmatch, da nogle unge har fået flere jobmatch. Målet for 2011 på 200 match er opfyldt.

I alt 381 unge er visiteret ind til High:five i løbet af 2011 - og har modtaget støtte og hjælp i højere eller mindre grad.

I 2011 er det i langt højere grad end i 2010 lykkedes at matche de unge til ordinære job, *både* direkte uden en forudgående praktik *og* ordinært job efter en virksomhedspraktik.

Fokusområder

High:five har haft tre fokusområder i 2010 og 2011, hvoraf de to er opfyldt og det tredje har vist sig vanskeligt at opfylde.

- *Indsatsen skal have et øget fokus på uddannelsesmuligheder:* der er i 2011 oprettet flere lære-/elevpladser og uddannelsesmatch end i 2010. (fem gange så mange uddannelsesmatch som i 2010, og enkelte flere lære-/elevpladser)
- *Indsatsen skal opretholde fastholdelsesprocenten fra High:five i 2006-2009 på 65 %:* Der er i 2011 en fastholdelsesprocent på 89 %.
- *Indsatsen skal primært tage afsæt i de brancher, som ikke er konjunkturpåvirkede:* Jobmatch er sket i stort set de samme brancher som foregående år, dvs. primært bygge & anlæg og jern/metal samt auto. Det skyldes, at matchet tager udgangspunkt i de unges interesser samt i de muligheder, der er med den konkrete forseelse, den unge har på straffeattesten.

I 2010 hjalp High:five 136 unge i job eller uddannelse (131 i jobmatch, 5 i uddannelsesmatch). At High:five ikke nåede målet på 200 match i 2010 skyldes især konjunkturerne med pres på praktikpladser og job, samt udvidelse i High:five organisationen med opstart i 4 nye dele af landet og ansættelse af 7 nye medarbejdere.

I 2011 er High:fives landsdækkende organisation kommet på plads og er velfungerende, og High:five har på trods af de ugunstige konjunkturer åbnet døre til mange virksomheder.

Jobmatch i 2011

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:fives side
- 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 afhængig 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 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 de første 11 måneder af 2011 (1. januar til 30. november 2011). Der er i evalueringen 2010 en tilsvarende profil. Der, hvor der er en tydelig forskel i forhold til profilen fra 2009 og 2010, er det anført i parentes.

Ungeprofilen gives på baggrund af 164 unge, som er blevet matchet med en virksomhed. 42 af disse er herefter matchet igen, og 7 er matchet en tredje gang. Profilen af *jobbene* er altså på baggrund af 213 jobmatch fra de første 11 måneder af 2011.

De unge

- 9 ud af 10 er drenge/mænd
- 1 ud af 5 har anden etnisk oprindelse end dansk (færre end i 2009: 2 ud af 5 og 2010: 1 ud af 4)
- der er endnu større aldersspredning i ungegruppen end i 2009 og 2010:
 - 3,5 % er under 18 (2009: 11 %, 2010: 5 %)
 - 42 % er over 25 år (2009: 23 %, 2010: 30 %)
- 86 % af de unge har plettet straffeattest, heraf har hver tiende afsonet en dom
- godt 1/4 af de unge har selv kontaktet High:five, resten er primært visiteret fra Kriminalforsorgen eller kommunerne (2009: 1/5 selvhenvendere).
- I 2011 er High:five begyndt at registrere forsørgelsesgrundlaget hos de unge ved visitationstidspunktet. Det viser, at 55 % er på kontanthjælp, når de ansøger om optagelse i High:five. 14 % har ingen registreret forsørgelse på ansøgningstidspunktet (bl.a. gruppen af afsonere).

Jobbene

- 1 ud af 3 (32 %) - er startet direkte i et ordinært job (22 % i 2010)
- 1 ud af 3 (36 %) - er startet i ulønnet virksomhedspraktik. På nuværende tidspunkt er:
 - 22 % af disse kommet direkte videre i ordinært job (15 % i 2010)
 - 17 % direkte videre i job med løntilskud
 - 8 % direkte videre i lære-/elevplads
- 7,5 % er startet direkte i en elev-/læreplads
- 7 % er startet i et lønnet fritidsjob
- 5,5 % er startet i et job med løntilskud
- De sidste 12 % er fordelt på praktik uden støtte til virksomheden (10 %), praktik med arbejdsdusør (1,5 %), EGU praktik (0,5 %).

Derudover er 28 unge i 2011 vejledt til job. 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.

Frafald

- 135 unge er pr. 30. november fortsat i praktik, løntilskud, lære-/elevplads eller job i en virksomhed
- 29 unge har i 2011 afbrudt et forløb (frafaldet defineres som positivt eller negativt)

Positivt frafald:

- 6 unge er ophørt i et jobmatch for at gå i uddannelse
- 2 unge er ophørt for at overgå til andet arbejde
- 3 unge er ophørt efter aftale (det vil eksempelvis sige jobmatch, som på forhånd er tidsbegrænsede)

Negativt frafald:

- 3 unge er udeblevet fra match
- 10 unge er ophørt uden aftale
- 5 unge er blevet afskediget

Der er således ud over de 135 unge, som fortsat er i jobmatch, andre 11 unge, hvis frafald defineres positivt. Pr. 30. november 2011 er der en fastholdelse blandt de unge på: 89 %.

Uddannelsesmatch i 2011

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:fives side
- 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**

Denne status omfatter uddannelsesmatch, som er etableret de første 11 måneder af 2011. Fra 1. januar til 30. november 2011 er 27 unge blevet matchet med en uddannelse.

- 18 er matchet til teknisk skole eller EUC
- 6 er matchet til VUC/HF
- 1 er matchet til søfartsskole
- 1 er matchet til EGU
- 1 er matchet til produktionsskole

Tre unge har pt. færdiggjort uddannelsen. To unge har efter matchet ophørt i deres uddannelsesforløb før tid.

Udover disse 27 uddannelsesmatch er seks unge stoppet i jobmatch for at gå i uddannelse (se ovenfor om positivt frafald fra jobmatch). High:five har desuden i 2011 vejledt 37 unge til uddannelse. Det vil sige, 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.

High:fives samarbejdsvirksomheder i 2011

High:five har i 2011 haft 127 samarbejdsvirksomheder med ét eller flere forløb med en ung. Der, hvor der er en tydelig forskel på profilen af samarbejdsvirksomhederne fra 2009 og 2010, er det anført i parentes.

➤ **Profil af samarbejdsvirksomhederne**

- 76 % (97 virksomheder) har haft 1 forløb, mens de øvrige 24 % svarende til 30 virksomheder har haft 2 eller flere forløb. (I 2010 indgik 92 % virksomheder kun i et samarbejde om et forløb. Det er i 2011 altså lykkedes at få flere virksomheder til at tage mere end én ung ind i et forløb)
- virksomhederne er med ganske få undtagelser alle private
- der er størrelsesmæssig spredning på virksomhederne, men en overvægt af de små og mellemstore samarbejdsvirksomheder
 - 70 % har således under 50 ansatte (76 % i 2010)
 - 44 % har under 10 ansatte (48 % i 2010)
 - 26 % har 11-50 ansatte (28 % i 2010)
 - 14 % har 51-100 ansatte
 - 19 % har over 100 ansatte
- Virksomhederne ligger som foregående år primært inden for følgende brancher
 - 24 % bygge og anlæg
 - 14 % jern, metal og auto
 - 11 % transport, post, lager- og maskinførerarbejde
 - 7 % industriel produktion
 - 6 % hotel, restauration, køkken og kantine
- 10 % af virksomhederne er medlem af Virksomhedsforum for Socialt Ansvar (VFSA) og/eller Virksomhedsnetværk for Socialt Ansvar (VINSAs) (15 % i evalueringen 2009)

2. Holdningsbearbejdning

High:five har som sin anden målsætning at påvirke holdninger til beskæftigelsespotentialet blandt unge med plettet straffeattest, og der er i hele High:fives levetid arbejdet målrettet med holdningspåvirkning af de unge, virksomhederne og det politiske system. Sigtet er at forbedre beskæftigelsesmulighederne for kriminelle og kriminalitetstruede unge. Tilgangen og fokus varierer fra gruppe til gruppe.

Holdningsbearbejdning af unge

High:five har gennem årene arbejdet på mange måder med at skabe holdningsændringer hos de unge. Der skabes positive rollemodeller i småfilm, pjecer, på web og i avisartikler. Budskabet til de unge er, at der er muligheder også for dem. Samtidig er meget af metoden i et jobmatchningsforløb med en ung med til at ændre holdninger hos de unge. Den unge gennemlever en erkendelsesproces, hvor han lærer at stå ved sin fortid, fortælle om det til en jobsamtale og lære af sine fejltrin.

Evalueringen 2010 gav eksempler på, hvordan High:five medvirker til at ændre de unges syn på mulighederne for at bryde med den kriminelle løbebane og få et job eller en uddannelse. I evalueringen for 2011 er fokus på de nyeste initiativer til holdningsbearbejdning.

➤ **Personlige mentorer**

Der er i 2011 gennemført to projekter med personlige mentorer til unge med sociale problemer, som har brug for mere og anden støtte end den, der følger med et arbejde.

- Frivilligt mentornetværk, Falck Østjylland: Det ene projekt er med medarbejdere fra Falck Østjylland, der i deres fritid fungerer som frivillige personlige mentorer for High:five unge.
- Lokal brobygger, Sønderborg: Det andet projekt er med en lokal brobygger og mentor i Sønderborg, som både finder nye samarbejdsvirksomheder og samtidig fungerer som personlig mentor for de unge.

Erfaringerne fra begge projekter er, at en stor del af støtten handler om holdningspåvirkning og 'normative' samtaler med de unge. Fx om økonomi, parforhold, relationer til familie eller gamle venner fra det kriminelle miljø, om at komme på det rigtige spor mod det liv, man gerne vil leve, og om at tage ansvar for eget liv. (Mere om de to projekter i afsnit 3. Metoder, værktøjer og formidlingsstrategier)

➤ **Job-ekspress til udsatte boligområder**

High:five har deltaget med projektledere og samarbejdsvirksomheder i Beskæftigelsesministeriets *Job-ekspress til udsatte boligområder* i Vollsmose, Gellerup og Tingbjerg i 2010.

Med inspiration herfra har High:five planlagt og gennemført en lignende Job-ekspress i Sønderborg i august 2011. Job-ekspressen er afviklet som en jobmesse i et boligområde med en stor andel af ledige. Lokale virksomheder har fået hver deres stand på messen, hvor de kan stå til rådighed for en snak med boligområdets beboere om jobmuligheder og karriere.

Formålet med denne Job-ekspres var i lighed med de øvrige at skabe en platform, hvor beboere fra socialt udsatte boligområder og virksomheder fra lokalområdet får mulighed for at møde hinanden direkte og på den måde være med til at nedbryde fordomme på begge sider. Job-ekspressen i Sønderborg blev afholdt med succes.

- 18 virksomheder fra forskellige brancher deltog
- 3 uddannelsessteder deltog
- 100 beboere mødte op til arrangementet
- mindst fire beboere gik fra arrangementet med en aftale om at tale videre med en virksomhed
- arrangementet har fået positiv feedback fra virksomheder, Sønderborg Kommune og Det Lokale Beskæftigelsesråd, der har støttet Job-ekspressen økonomisk
- High:five Syddanmark er efterfølgende blevet kontaktet af andre samarbejdskommuner, der ønsker et tilsvarende arrangement i deres kommune.

High:fives projektleder i Syddanmark har udarbejdet drejebog for planlægning, fundraising og gennemførelse af en job-ekspres. Den er målrettet de øvrige projektledere i High:five.

Holdningsbearbejdning af virksomhederne

Et af High:fives mål er at ændre virksomhedernes syn på unge med plettede straffeattester og få virksomhederne til at se individuelt og nuanceret på hver enkelt straffeattest. Det sker hovedsageligt i tæt dialog med den enkelte virksomhed omkring et jobmatch.

Se evt. evalueringen for 2010 med eksempler på, hvordan High:five arbejder med at få virksomhederne til at ændre holdning til målgruppen af unge, særligt til kravet om en ren straffeattest.

I 2011 har der desuden været nogle nye initiativer og projekter, fx Frivillig fredag (se nedenfor) og Job-ekspressen (se ovenfor) der har bidraget til at rykke holdninger hos både unge og virksomheder, og der har været arbejdet videre med nogle initiativer igangsat i 2010.

➤ Nyt: Erhvervskonferencer i samarbejde med Lederne

High:five har i foråret 2011 afholdt 2 konferencer i samarbejde med Lederne med deltagelse af henholdsvis 100 og 140 virksomheder.

Målet var at sætte fokus på 'Den Gode Historie' fortalt af erfarne virksomheder og High:fives unge, for derigennem at motivere flere virksomheder til at samarbejde med High:five. På programmet var videoklip med High:five unge samt oplæg fra repræsentanter for VFSA og virksomhedsledere/mentorere, der har samarbejdet med High:five. Der var en god presse-dækning af konferencerne og High:five har efterfølgende etableret samarbejde med flere af de deltagende virksomheder. Konferenceudgifterne var lave pga. prisreduktion fra konferencsteder, ordstyrer o.a.

➤ **Nyt: Frivillig fredag**

'Frivillig fredag' er den nationale frivillighedsdag indført af daværende socialminister Benedicte Kjær i anledning af frivillig året 2011. Frivillig Rådet har i den forbindelse anmodet High:five og Kriminalforsorgen om at arrangere en-dags-praktikker for indsatte i virksomheder, der har tilmeldt sig et 'Social Voluntering' projekt.

Fem virksomheder havde tilmeldt sig inden for den relativt korte tilmeldingsfrist, og erfaringerne med praktikkerne var overvejende positive:

- Quilts of Denmark havde 1 indsat i praktik, som siden er blevet ansat i ordinært job. Virksomhed, fængsel og kriminalforsorg har indgået en aftale sådan, at den unge, som afsoner i åbent fængsel, kan starte i job før løsladelsen
- DFDS havde 3 indsatte i praktik, hvoraf den ene blev opfordret til at ansøge om stilling ved løsladelse
- Meyers Madhus havde 1 indsat i praktik, som efterfølgende har fået læreplads som bager
- Trinity Hotellet havde 1 indsat i praktik, som de har tilbudt en uges praktik med kost og logi.

En-dags-praktikkerne har været medvirkende til at nedbryde fordomme hos både virksomheder og praktikanter - og hos virksomhedernes leverandører. Således har en af Meyers Madhus' leverandører efterfølgende henvendt sig for at få en ung i endagspraktik.

➤ **Dialogværktøj om straffeattester er afsluttet**

I 2010 indledte High:five et samarbejde med Kriminalforsorgen og det kriminalpræventive råd om at udvikle et dialogværktøj til at forbedre dialogen mellem den unge og virksomheden om straffeattesten. Det arbejde er foreløbig afsluttet i 2011, og forslaget er forelagt Det Kriminalpræventive Råd, der har bedt om en uddybning af behovet for værktøjet, før de går videre.

➤ **ISS-samarbejde om opkvalificering af indsatte afventer afprøvning**

På baggrund af drøftelser med Kriminalforsorgen, herunder også flere fængsler og pensioner, gik High:five i 2010 i gang med at finde private virksomheder, der vil indgå i et samarbejde om at opkvalificere indsatte under afsoning.

Der har igennem det seneste år været en dialog med ISS om at udarbejde et undervisnings-tilbud til indsatte med efterfølgende jobmuligheder. High:five har fået opbakning til at afprøve en samarbejdsmodel. Et samarbejdsoplæg er nu næsten færdigt, og modellen forventes at blive udbredt til flere fængsler og pensioner.

Holdningsbearbejdning på det politiske niveau

High:five har gennem årene forsøgt at sætte job- og uddannelsesmuligheder for kriminalitetstruede unge på den politiske dagsorden.

High:five arbejder løbende med at skabe politisk opmærksomhed om en række områder, hvor High:five støder på lovgivningsmæssige barrierer (se bl.a. evalueringen 2010 vedr. barrierer omkring opkvalificering af indsatte, matchning af og løntilskud til tidligere afsonere, gældsituationen ved løsladelse samt offentlige virksomheders sociale ansvar).

High:five og Kriminalforsorgen har blandt andet haft flere drøftelser med Undervisningsministeren for at få ændret reglerne omkring AMU-kurser for indsatte, og ministeren har nedsat et udvalg, der skal se på mulighederne for en lovændring. Kriminalforsorgen sidder med i udvalget. High:five har skriftligt gjort den nye Beskæftigelsesminister opmærksom på området og har aftalt et møde i januar 2012.

High:fives projektchef har i 2011 fået repræsentantskab i erhvervs- og arbejdsmarkedsudvalget i Det kriminalpræventive Råd og er i den sammenhæng også med til at bringe High:fives erfaringer og viden fra det kriminalpræventive arbejde videre til et politisk niveau med sigte på at påvirke den aktuelle dagsorden.

3. Metoder, værktøjer og formidling

Dette afsnit omfatter udvikling af High:fives væsentligste metoder, værktøjer og formidlingsstrategier i 2011. I evalueringen 2010 var der særlig fokus på udvikling og støtte af mentorerne, på brobygningen mellem fængsel og frihed og på fremstød overfor uddannelsesinstitutionerne.

I år er vægten i evalueringen lagt på nye initiativer, og der er kun en kort omtale af de tiltag, som har været under udvikling gennem flere år.

De nye tiltag, som evalueres i dette afsnit, er:

- to forsøgsprojekter med personlig mentorstøtte'
 - *Frivilligt mentornetværk, Falck Østjylland* (se uddybning i bilag 1)
 - *Lokal brobyggerindsats, Sønderborg* (se uddybning i bilag 2)
- 'Vejen frem' – High:five unge på vandring

Desuden omtales tiltag, som har været anvendt og var under udvikling også før 2011:

- mentorkurser
- formidlingsstrategier.

Nyt tiltag: To forsøgsprojekter med personlig mentorstøtte

High:five har i det forgangne år igangsat to forsøg med ekstra personlig mentorstøtte til udsatte unge, som er visiteret til High:five.

Erfaringen gennem de foregående år var, at der er nogle unge, som igen og igen afbryder deres praktikker og job og falder tilbage i gamle livsmønstre og/eller begår ny kriminalitet. Det er unge med så store personlige og sociale problemstillinger, at de ikke kan profitere alene af et job og en virksomhedsmentor. De skal have yderligere mentorstøtte.

Nedenfor er korte evalueringsresumeeer samt en opsamling af de vigtigste erfaringer på tværs af de 2 forsøg. Selvstændige evalueringsdele af de to mentorprojekter ligger som bilag til denne rapport (se bilag 1 og 2).

➤ **Frivilligt mentornetværk, Falck Østjylland**

Projektet er et forsøg med ulønnede frivillige mentorer fra Falck Østjylland.

Mentorerne tilknyttede den unge som en ekstra støtte udover projektlederen fra High:five og den virksomhedsmentor, som den unge oftest har tilknyttet i praktik eller job. High:fives projektleder har fortsat opgaven med at matche den unge med job og uddannelse og har al kontakt til kommune og uddannelsessteder vedr. dette. De frivillige Falck mentorer har ikke alle en forudgående erfaring med målgruppen, men har i kraft af deres job i Falck erfaring med at omgås mange forskellige typer af mennesker i pressede situationer.

Redningschef i Falck Midtjylland fortæller om tankerne med at gå med i projektet:

— *Det har altid ligget i Falcks virksomhedskultur at gå med i sådanne sociale initiativer. Det har ikke været vores dagsorden, at vi skulle have noget ud af det på bundlinjen. Vi har derimod valgt at sige, at de frivillige mentorer kunne få tjenestefri med løn under uddannelsesdagene, og også hvis der skulle komme uopsættelige opgaver i arbejdstiden, som mentoren må tage sig af. Men ellers har hensigten blot været at give medarbejdere med et stort socialt engagement muligheden for at hjælpe en udsat ung.*

Projektet har med tre mentor/ung match endnu kun sparsomme erfaringer, og for de tre mentorer har det vist sig vanskeligt at opbygge en tæt relation til de unge. Projektlederen for High:five Østjylland, der har igangsat mentornetværket, siger:

— *En erfaring fra projektet er på nuværende tidspunkt, at der er en lang proces frem mod at forholdet mellem mentor og ung bliver så tillidsfuldt, at den unge åbner sig og selv begynder at bede om hjælp. Indtil da er det mentoren, der skal holde kontakten og tilbyde sin hjælp. Det skal vi gøre mere ud af at forberede de frivillige mentorer på fremover.*

De foreløbige projekterfaringer viser, at rollen som frivillig personlig mentor i denne konstruktion er en vanskelig rolle at erobre for mentorerne. Det skyldes, at

- de unge ikke selv beder om hjælp
- de fleste frivillige mentorer ikke er 'erfarne mentorer', men skal opbygge erfaring
- den frivillige mentor er tænkt som en ekstra personlig støtte for den unge. High:fives projektleder har fortsat alle støtteopgaver, der vedrører den unges jobmatch og opfølgning på jobbet
- den frivillige mentor ikke har en fast ramme at fungere indenfor (sådan som en virksomhedsmentor har), men skal opfinde/definere sin rolle sammen med den unge i relation til den unges individuelle støttebehov.

➤ Lokal Brobyggerindsats, Sønderborg

Projektet er et forsøg med en lønnet mentor, der har erfaring med mentorstøtte for udsatte unge, og som har et stort lokalt netværk af virksomhedskontakter.

Projektet er hovedsageligt finansieret af lokale LBR midler. Mentoren har både matchopgaven med job og uddannelse for den unge og støtteopgaver af personlig karakter, der kan bane vejen for et match og fastholdelse deri. 10 unge har modtaget mentorstøtte i projektet, og halvdelen er faldet godt til i en praktik og påbegynder uddannelse i 2012.

Brobyggerens matchningsmetode til praktik, job og uddannelse adskiller sig ikke fra den velafprøvede metode, der anvendes i High:five generelt. Det ekstraordinære i projektet har været den mentorstøtte, der er givet for at motivere og fastholde de unge i praktik. Mentoren er gået ind i forskellige former for praktisk problemløsning og personlig vejledning af de unge, fx at ringe og vække den unge ved praktikstart, hjælpe den unge med at skaffe skattekort og skrive ansøgning, vejlede om kultur og normer på en arbejdsplads, vejlede om situationer, der kan give tilbagefald til kriminalitet (fx at bryde med venner fra det kriminelle miljø og passe på med alkohol og natteliv).

Brobyggeren fortæller om sin tilgang til de unge:

— *Jeg gør meget ud af at få de unge til at tage ansvar for at gennemføre praktikken. En stor del af min opgave har handlet om at holde den unges motivation vedlige og forsøge at få den unge til at se det langsigtede mål med praktik og uddannelse.*

De unge, der har fået mentorstøtte i projektet, har henad vejen fået stor tillid til mentoren og fortæller, at det har gjort indtryk, at han har været så vedholdende.

➤ **Vigtige erfaringer på tværs af mentorprojekterne**

Den vigtigste fælles erfaring fra de to forsøg med personlige mentorer er, at de unge er længe om at åbne sig og bede om hjælp til de personlige problemer. Derfor er det gavnligt for opbygningen af ung/mentor forholdet, at der er nogle praktiske opgaver eller situationer, som kan være udgangspunkt for kontakten.

I Lokal brobyggerindsats, Sønderborg ser det ud til, at mentorens opgaver omkring praktik- og uddannelsesmatch har været en fordel for opbygning af en tillidsrelation til den unge. I Frivillig mentornetværk, Falck Østjylland er der ikke på forhånd en 'kontrakt' om, hvad mentoren skal hjælpe den unge med, og selve funktionen er meget mere begrænset end mentorens funktion i Sønderborg. Det tager derfor længere tid at opbygge en tillidsrelation og det kræver af den enkelte mentor, at han mange gange tager initiativ til at mødes med den unge og tilbyde sin hjælp til konkrete ting.

Mentorerens erfaring med målgruppen ser også ud til at have en afgørende betydning for opbygningen og vedligeholdelsen af mentor/ung forholdet. Den lønnede mentor i Lokal brobyggerindsats, Sønderborg og den frivillige mentor, som har indgået i det mest succesfulde match i Frivillig mentornetværk, Falck Østjylland, er begge erfarne mentorer og har før hjulpet unge med sociale problemer. Det ser ud til, at de er mere insisterende og vedholdende i kontakten til de unge og har lettere ved at erobre rollen som mentor og rollemodel.

Nyt tiltag: Vejen frem – High:five unge på vandring

High:five har i kraft af sin ekspertise til afklaring af udsatte unge været inviteret med i projekt 'Vejen frem', som er en vandring på 150 km ad den Spanske pilgrimsrute fra Tricastella til Santiago de Compostella.

Formålet var at få en grundig afklaring af seks unge kontanthjælpsmodtagere fra to fynske kommuner. High:fives projektleder bidrog med sin ekspertise gennem hele projektet; ved udvælgelsen af de unge til turen, med at kvalificere afklaringen af de unge på selve turen og efterfølgende med at matche de unge, der var klar til job. Udover High:five deltog også repræsentanter for Huset Venture, Profys og en professionel frømand.

High:fives projektleder havde på turen mulighed for at tale mere indgående med de unge og observere deres reaktioner i forskellige pressede situationer.

Projektet har givet High:five nogle erfaringer med en afklaringsform, hvor man etablerer et fællesskab omkring en fælles udfordring (selve gåturen) og har herved fået mulighed for at observere de unge i situationer, som giver særlig indsigt i deres specifikke styrker og svagheder. Det har givet et godt grundlag for at matche de unge optimalt med en virksomhed eller uddannelse samt at få øje på forhold, der skal afklares eller behandles først.

Status for de 6 unge efter turen er:

- 1 er kommet i job på ordinære vilkår via High:five
- 1 er via High:Five begyndt i praktik med henblik på uddannelse til pædagogisk assistent
- 2 er flyttet til anden region og – High:five arbejder videre herfra
- 1 skal afklares til fleksjob
- 1 skal til psykologisk udredning for autisme.

Videreudvikling af High:fives mentorkurser

Udvikling af mentorfunktionen og kursustilbud er sket siden 2008. I 2011 er der som i 2010 afholdt 2 kurser for mentorer, hvor i alt 55 virksomhedsmentorer og samarbejdspartnere har deltaget. En mentornetværksdag bl.a. med uddeling af mentorprisen havde 34 deltagere.

Der har i 2011 været mere fokus på at aktivere mentornetværket på både kurser og netværksdagen, og det er lykkedes at få skabt en ånd, hvor mentorerne bruger netværket og lægger energi og engagement i at finde jobåbninger for de unge - hvis ikke i egen virksomhed, så i en anden virksomhed fra eget virksomhedsnetværk.

Formidlingsstrategier

➤ **Presse**

Det er en del af High:fives generelle formidlingsstrategi at fortælle om succes historier i TV og i trykte medier for at fremvise rollemodeller for både unge og virksomheder. Der er i august 2011 bragt et indslag i DR TV-Avisen om en af High:fives unge, der er kommet i job hos DSB i Aarhus. Desuden har der været bragt artikler om High:five i HORESTA'S blad 'Visitor' og i installatørernes organisations fagblad 'Teqnik'.

➤ **Web**

Der er oprettet en ansøgningsfunktion (tilmeldingsblanket) på High:fives webside, så unge via webben kan udfylde en ansøgning til High:five. Ansøgningen sendes automatisk til den rette High:five medarbejder (afhængigt geografisk), som så kan indkalde den unge til visitationssamtale. Det gør det nemmere for selvhenvendende at få hurtig kontakt til High:five. Der er udviklet en webbaseret værktøjskasse målrettet virksomhederne, som i foråret 2011 blev tilgængelig på websiden. De vigtigste sider på webben er i 2011 oversat til engelsk for at imødekomme en stigende interesse for High:five fra udlandet.

➤ **Interesse for High:five fra udlandet**

Der er stigende interesse fra udlandet for High:fives arbejde. I 2010 var der henvendelser fra flere europæiske lande. Især Estland og Rumænien har vist konkret interesse. High:five har derfor været i Estland og fortælle om projektet, og der har været en rumænsk delegation i Danmark for at deltage i et 4 dages program tilrettelagt af High:five med hjælp fra Kriminalforsorgen.

4. Lokalt og nationalt samarbejde og netværk

Dette afsnit beskriver High:fives samarbejde på lokalt niveau i følgegrupperne og i det netværksarbejde, som de senere år er kommet til at fylde mere og mere.

I evalueringen for 2010 er der en grundig beskrivelse af følgegruppernes rolle og sammensætning, lokale samarbejdsmodeller og udfordringer i samarbejdet.

I denne evaluering vil der være en kort opsummering af disse temaer, mens vægten vil være på High:fives netværksarbejde.

Følgegrupperne

Der er fem velfungerende lokale følgegrupper. Deres rolle er

- at inspirere og hjælpe High:fives projektledere med at iværksætte initiativer lokalt
- at opbygge et virksomhedsnetværk og sikre et konstant flow af unge ud på virksomhederne
- at opbygge samarbejdsflader med og mellem lokale myndigheder (politi, Kriminalforsorg, kommuner).

Følgegrupperne i High:five består af medlemmer fra

- High:five: De(n) lokale High:five projektleder(re) og projektchefen
- statslige samarbejdspartnere: Politi, Kriminalforsorg - herunder fængsler, pensioner og KIF (Kriminalforsorgen I Frihed)
- kommunale samarbejdspartnere: primært jobcentre, men også repræsentanter fra Børn og Unge afdelinger og UU-vejledninger
- virksomhedsrepræsentanter i form af virksomhedsledere eller HR-ansatte, bl.a. fra de virksomheder, som medfinansierer High:five

Lokale samarbejdsmodeller

High:fives samarbejde med offentlige myndigheder på lokalt niveau er ligesom foregående år karakteriseret ved to overordnede modeller

- Bestiller-udfører modellen, hvor en offentlig myndighed (typisk jobcentret) bestiller High:five til at etablere et jobmatch til en ung
- Katalysator- igangsætter modellen, hvor High:five tager initiativ til at igangsætte et samarbejde flere parter imellem fx fængsler og jobcentre, og med tiden overlader samarbejdet til de lokale aktører.

Udfordringer i samarbejdet

Primære udfordringer i det lokale samarbejde med offentlige myndigheder er fortsat at sikre en klar rollefordeling mellem mange forskellige parter, at opbygge/opretholde kontakt til faste kontaktpersoner og finde nye, når der er medarbejderudskiftning.

Netværk

High:five har i alle år arbejdet meget netværksorienteret især ved at opdyrke og pleje kontakter til lokale og nationale virksomhedsnetværk og brancheorganisationer.

I 2011 bl.a.

- Ledernes organisation Fyn
- et konsortium af 200 mindre virksomheder, som er dannet i tilknytning til det kommende Femern Bælt projekt
- Virksomhedsnetværket i trekantsområdet
- brancheorganisationen Horesta (se også afsnit 0, case 8 og case 9).

De senere år og især i 2011 er der kommet mere og mere fokus på sammenhænge, hvor High:fives rolle er at bidrage med sin ekspertise omkring kriminalpræventivt arbejde.

High:five er i 2011 inviteret med i råd og udvalg både lokalt og nationalt:

- High:five har sæde i Det kriminalpræventive Råds erhvervs- og arbejdsmarkedsudvalg og deltager i rådets plenarforsamling
- High:five har sæde i tværfagligt udvalg for kriminalitetsforebyggende arbejde tilknyttet ungeindsatsen i Ringsted Kommune. Udvalget har givet direkte input til kommunens handleplan for nedbringelse af kriminalitet
- High:five har deltaget i Konference i Den Nationale Ungeenhed

High:five har i 2011 fået sæde i bestyrelser, styregrupper og advisory boards:

- High:five sidder i bestyrelsen i projekt Mønsterbryderne under Fonden for Social Ansvar om frivillige mentorer til unge i folkeskolens afgangsklasser, finansieret af Den Obelske Fond
- High:five sidder i advisory board i projekt Meyers Madskole i Vridsløselille Statsfængsel. High:five har bl.a. arbejdet for, at projektet gøres permanent og udbredes til andre fængsler
- High:five sidder i bestyrelsen i projekt Halmøhus, der er en socioøkonomisk virksomhed, som arbejder med etablering af familieafsoningssteder med behandling af hele familien. High:five bidrager også med at formidle kontakt mellem projektet og High:fives kontaktpersoner i kommuner og kriminalforsorg
- High:five er partner i et EU-projekt, der koordineres fra Rumænien om fremme af værktøjer til opkvalificering og udslusning af indsatte.

High:five er i 2011 blevet brugt som rådgiver på en række kriminalpræventive projekter:

- True North, der efter amerikansk model har udviklet et koncept med opkvalificerende selvværdskurser for indsatte i danske fængsler. Målet er at styrke indsattes tro på, at der findes et liv uden kriminalitet efter afsoning. Mulighederne for implementering drøftes på møde i Kriminalforsorgen i januar 2012. High:five deltager i mødet.
- Prana Mind Institute, der er et coachende efterbehandlingstilbud til nyligt løsladte, som ønsker at bryde med deres kriminelle løbebane eller identitet. Tanken er, at High:five skal visitere ind og ud af projektet.
- Familie med hjerte, der er et projekt startet af Fonden for Socialt Ansvar og handler om tidlig opkvalificering af forældre.

Bilag 1

Evaluering af Frivilligt mentornetværk, Falck Østjylland

High:five har i 2011 indgået et samarbejde med Falck Østjylland om etablering af et netværk af frivillige mentorer til udsatte High:five unge. Falck har stationer med fast bemanning i de fleste større byer i Østjylland.

Til denne evaluering er der gennemført interview med projektlederen for High:five Østjylland, redningschef i Falck Midtjylland, en samarbejdspartner i Møgelkjær statsfængsel, to mentorer og en ung.

➤ **Baggrund**

Baggrunden for projektet er, at High:five har oplevet en del unge, der har behov for mere støtte, end den støtte et arbejde og en virksomhedsmentor kan give. Det er unge (primært tidligere afsonere), som har brug for støtte i overgangen mellem fængsel og frihed - til kontakten til offentlige myndigheder, boligsøgning, gældssanering mm. Det er også unge, der særligt har brug for en voksen som støtte og sparringspartner.

Ambitionen med projektet er at opnå mere erfaring med, hvad en frivillig personlig mentor kan betyde for fastholdelse i virksomhedsforløb eller uddannelse.

➤ **Samarbejde med Falck Østjylland**

Der er flere grunde til, at valget faldt på Falck som samarbejdspartner for projektet:

- Falck er i forvejen samarbejdspartner, idet Falck i Aarhus er værtsvirksomhed for High:five Østjylland
- Falck har bemandede stationer og dermed medarbejdere i de større byer i Østjylland, hvilket er praktisk, da de unge fra High:five bosætter sig i mange forskellige kommuner, når de løslades fra fængsel. Det bedste udgangspunkt for mentor-ung forholdet er, at de bor i samme by eller kommune. Falck medarbejdere fra Horsens, Randers, Viborg, Silkeborg og Aarhus har meldt sig som frivillig mentor
- Falcks reddere har på mange måder forudsætninger og kompetencer, som er relevante i arbejdet med udsatte unge
- Falcks reddere er en gruppe, der nyder stor respekt blandt befolkningen som helhed, og ikke mindst blandt unge mænd.

Redningschef i Falck Midtjylland fortæller om tankerne med at gå med i projektet:

— *Det har altid ligget i Falcks virksomhedskultur at gå med i sådanne sociale initiativer. Det har ikke været vores dagsorden, at vi skulle have noget ud af det på bundlinjen. Vi har derimod valgt at sige, at de frivillige mentorer kunne få tjenestefri med løn under uddannelsesdagene, og også hvis der skulle komme uopsættelige opgaver i arbejdstiden, som mentoren må tage sig af. Men ellers har hensigten blot været at give medarbejdere med et stort socialt engagement muligheden for at hjælpe en udsat ung.*

➤ Mål og resultater

Projektets målsætninger var

- at matche 12 frivillige mentorer med en ung
- at 10 unge fastholdes i arbejde eller uddannelse
- at udvikle og afholde endags introduktionskursus for de frivillige mentorer, og de tilbydes at deltage i High:fives øvrige mentorkurser
- at opbygge mentornetværk for de frivillige mentorer med møde hvert kvartal og give løbende sparring og supervision til de frivillige mentorer

15 Falck medarbejdere deltog i informationsmøde om mentorprojektet, 12 valgte at gå videre med en individuel samtale med projektlederen, 10 Falck medarbejdere fra hele Østjylland meldte sig herefter som frivillige mentorer.

Denne rekrutteringsform var god, da den i to enkle trin gav mulighed for at finde frem til de Falck medarbejdere, som var interesserede i opgaven som frivillige mentorer og som samtidig havde forudsætningerne til at påtage sig opgaven.

4 frivillige mentorer er foreløbig blevet matchet med en ung (reelt kun 3, da et match blev afbrudt kort efter, fordi mentoren blev langtidssygemeldt)

Der er et geografisk hensyn at tage i matchningen, som gør, at det ikke altid er lige nemt for projektlederen at matche en ung med en frivillig mentor. Den unge og mentoren skal helst bo i samme by/kommune for at give optimale muligheder for at mødes.

Projektet har samtidig haft nogle startvanskeligheder omkring markedsføring og synlighed af tilbuddet med de frivillige mentorer fra Falck. Der har ikke været den forventede efterspørgsel hverken fra de unge eller fra samarbejdspartnerne - primært fængslerne - på at få etableret støtte fra en frivillig mentor.

En samarbejdspartner fra Møgelkjær Statsfængsel fortæller:

— Hvis de indsatte ønsker en social mentor, når de løslades, har vi flere muligheder. Blandt andet mentorer fra Kriminalforsorgen i Friheden eller mentorer fra de tekniske skoler. De frivillige Falck-mentorer har ikke været prioriteret over de andre mentorordninger. Vi har ofte henvist indsatte til High:five, når de nærmer sig løsladelse, og så forventer jeg, at High:five også selv vurderer behovet for ekstra mentorstøtte. Det er helt rigtigt set af High:five, at mentor og den unge skal mødes før løsladelsen, for der er mange praktiske ting for de indsatte at få styr på, når de kommer ud.

Et ud af de tre forløb med et ung/mentor match har indtil nu fået et positivt udfald.

- 1 ung er fastholdt i uddannelse (HF)
- 1 ung har begået ny kriminalitet og er tilbage i fængsel, men genoptager kontakten til sin mentor ved løsladelse
- 1 ung har pt. afbrudt kontakten med High:five og sin mentor (årsag ukendt)

Projektlederen for High:five Østjylland, der har igangsat mentornetværket siger:

— En erfaring fra projektet er på nuværende tidspunkt, at der er en lang proces frem mod at forholdet mellem mentor og ung bliver så tillidsfuldt, at den unge åbner sig og selv begynder at bede om hjælp. Indtil da er det mentoren, der skal holde kontakten og tilbyde sin hjælp. Det skal vi gøre mere ud af at forberede de frivillige mentorer på fremover.

Der er udviklet og afholdt et mentorkursus for de frivillige mentorer i december 2010. Kurset fik god kritik af mentorerne ved efterfølgende evaluering.

Undervisningen gav mentorerne et indblik i målgruppen af udsatte unge og deres støttebehov. Især var mentorerne glade for et oplæg fra en ung, der med støtte fra High:five var kommet i job. Den unge havde haft et tæt og fast kontaktforsløb med projektlederen fra High:five Østjylland og fortalte om, hvad det havde betydet for ham.

De frivillige mentorer har ikke deltaget i High:fives øvrige mentorkurser for virksomhedsmentorer. Mentorerne følte sig godt klædt på efter introduktionsdagen.

Netværksmøderne for de frivillige mentorer har ikke været afholdt

Med kun tre aktive mentorer har projektlederens vurdering været, at særskilte netværksmøder var mere egnet til en større gruppe. De tre aktive frivillige mentorer bor og arbejder desuden forskellige steder i Østjylland. Projektlederen har derfor også af hensyn til mentorerne dagligdag valgt ikke at indkalde til kvartalsvise fællesmøder, men har i stedet lagt mere vægt på den individuelle sparring.

➤ **Erfaringerne med opgaven som frivillig mentor**

De erfaringer, der kan udledes af projektets tre mentor/ung match går primært på, hvad mentorerne har hjulpet de unge med, hvad det kræver at være frivillig mentor for en udsat ung - og hvordan man bedst understøtter de frivillige mentorer.

Hvad kan de unge bruge en frivillig mentor til?

De unge kan ikke altid se, hvad de skal bruge en frivillig mentor til, på trods af, at de selv har sagt ja. I lang tid er det mentoren, der skal være opsøgende og fastholde kontakten. De unge henvender sig ikke for hjælp, og de fortæller ikke af egen drift om sig selv og deres vanskeligheder. Erfaringen fra projektet er, at det er en lang proces at få et match mellem mentor og ung til at udvikle sig til et personligt og tillidsfuldt forhold, hvor den unge også selv opsøger mentoren for hjælp. Hjælpen har derfor i starten meget karakter af praktisk hjælp.

Opgaverne for de frivillige mentorer har blandt andet været:

- hjælp ved løsladelsestidspunktet fx til at søge kontanthjælp, oprette sig som jobsøgende i jobcentret, kontakte læge for fornyelse af receptpligtig medicin og oprettelse af bankkonto
- helt praktiske ting som at hente et nyindkøbt møbel til lejligheden, køre den unge til eksamen, fordi uddannelsesstedet lå i området, hvor han havde afsonet – langt fra den nye bolig o.a.
- hjælp af mere rådgivende karakter fx om økonomi, parforhold, relationer til familie eller gamle venner fra det kriminelle miljø og om at komme på det rigtige spor mod det liv, man gerne vil leve.

En ung fortæller om det at have en mentor med ved kontakten til kommunen:

— *Det var rigtig godt at have ham med, da jeg skulle ned på kommunen og søge kontanthjælp. Det tog næsten en hel dag, for vi skulle flere steder hen og udfylde en masse skemaer og tale med flere sagsbehandlere. Der var også meget ventetid, og tålmodighed er ikke min stærke side, for jeg har ADHD. Hvis ikke han [mentoren] var med, tror jeg, at jeg var gået derfra uden penge. Vi var også i banken og ved lægen den dag, for jeg manglede medicin til weekenden og skulle have oprettet en bankkonto.*

Projektkonstruktionen i dette forsøg har været sådan, at den frivillige mentors opgaver ligger i feltet mellem en virksomhedsmentor og High:fives projektleders opgaver, som blandt andet indebærer jobmatch og kontakten til kommunen, der vedrører dette. Og som frivillig personlig mentor for en ung ser man ikke den unge automatisk i dagligdagen, sådan som en virksomhedsmentor gør. Det gør rollen som frivillig mentor vanskelig, fordi man skal finde nogle andre situationer og mødes om, sådan at man lærer den unge at kende godt nok til, at det bliver naturligt for den unge at bede om hjælp. I lang tid skal den frivillige mentor være den, der byder ind med forslag til hjælp og tager initiativ til at lave aftaler, hvor de mødes personligt fx omkring praktiske opgaver.

En af de frivillige Falck mentorer fortæller om dette:

— Jeg spurgte ham [den unge], om ikke han ville komme ned på stationen og hjælpe med at stille scene op til et foredrag, vi skulle have her på stationen, og det ville han gerne. Så fik vi jo mulighed for at tale sammen, mens vi løste en opgave sammen. Der åbnede han lidt op og begyndte at fortælle om sig selv. Nogle gange skal vi ud og køre længere ture, fx for at hente havarerede biler, det kunne også være en lejlighed til at tage den unge med.

De unge er længe om at åbne sig og fortælle om de ting, de har det svært med, fortæller mentorerne. Den mentor, der har opnået den bedste og mest hyppige kontakt med den unge han er tilknyttet, har bevidst valgt en tilgang hvor han som mentor tager styringen i relationen og også stiller personlige spørgsmål (fx om den kriminelle baggrund, familiebaggrund, selvmordstanker, afhængighed, forbindelser til gamle venner mm.). Den samme mentor har stor erfaring med mentorrollen for målgruppen af udsatte unge (dog som virksomhedsmentor) og med kontakten til kommunen. Det ser derfor ud til, at der er størst succes i de ung/mentor forløb, hvor mentoren har en vis erfaring med udsatte unge og med mentoropgaven.

Hvordan støtter og guider man de frivillige mentorer bedst?

Mentorerne har alle 'hertet på rette sted' og lysten til at hjælpe en udsat ung, men har forskellig erfaringsbaggrund for opgaven med at være mentor for en udsat ung.

En af mentorerne har i mange år fungeret som virksomhedsmentor i Falck, mens de øvrige to Falck reddere ikke har lignende erfaringer. Behovet for støtte og sparring har derfor været forskelligt hos de tre mentorer, og projektlederen har også valgt at gå mere individuelt til opgaven med at guide mentorerne frem for at samle dem på fælles møder og kurser.

Især opgaven med at være rollemodel og holde den unge fast i kontakten falder ikke lige naturligt for alle tre mentorer, vurderer projektlederen. Den sparring, der mest har været givet fra projektlederen til mentorerne, har derfor handlet om, hvordan mentorerne bedst kan fastholde kontakten til den unge og om at få øje på de områder, hvor de kan støtte den unge.

Hvordan kan frivillige mentorer være et supplement til High:fives indsats

Der er i dette mentorprojekt gjort nogle indledende erfaringer med en frivillig mentorfunktion, der kan tilbydes unge i overgangen mellem fængsel og frihed.

Efter det første år med tre mentor/ung forløb står det klart, at behovet for en personlig mentor til disse unge er der, men at det er en vanskelig rolle at erobre for mentorerne. Det er svært fordi

- de unge ikke selv beder om hjælp
- de fleste frivillige ikke er 'erfarne mentorer', men skal opbygge erfaring
- den frivillige mentor ikke har en fast ramme at fungere indenfor (sådan som en virksomhedsmentor har), men skal opfinde/definere sin rolle sammen med den unge i relation til den unges individuelle støttebehov.

I dette pilotprojekt er der nu gjort nogle indledende erfaringer med et frivilligt mentorkorps, men der vil med flere mentor/ung match i 2012 være mulighed for at indhente flere erfaringer. Fra denne opstartsevaluering tegner der sig et billede af nogle fokuspunkter. Hvis de frivillige mentorer skal være et supplement til High:fives indsats og den hjælp den unge kan få fra en virksomhedsmentor og projektlederen, skal der fremover arbejdes mere med at klæde de frivillige mentorer på til at få øje på, hvor de kan gøre en forskel for den unge, og hvordan de kan bygge forholdet til den unge op. Mentorkurser er en mulighed, men det anbefales at overveje muligheden for også at tilbyde de frivillige mentorer at følge projektlederen som 'føl' et par dage og få nogle konkrete oplevelser med High:five metoden, arbejdsfeltet, systemet og de unge.

Bilag 2

Evaluering af lokal brobyggerindsats, Sønderborg

➤ **Baggrund**

Projektet med en lokal brobyggerindsats for High:fives målgruppe er støttet af LBR i Sønderborg Kommune. Projektet løber i 10 måneder fra marts til og med december 2011.

Projektet består af to dele:

1. Brobygning for lokale små og mellemstore virksomheder skal opfylde behovet for at udvide High:fives netværk af samarbejdsvirksomheder i Sønderborg og omegn - især hvad angår de små og mellemstore virksomheder.
2. Brobygning for unge på kanten skal tage ekstra hånd om en gruppe af de unge i High:fives målgruppe, der er sværere at jobplacere og sværere at fastholde i job/praktik. Oplevelsen er, at disse unges motivation for at blive i job eller uddannelse udfordres af en række sociale og personlige problemstillinger, hvor tilknytning til en virksomhed og en virksomhedsmentor ikke er tilstrækkelig støtte.

I evalueringen er der gennemført interviews i november 2011 med projektleder for High:five Sønderjylland, brobyggeren og fire unge, der har fået mentorstøtte fra brobyggeren.

➤ **Projektkonstruktionen**

Projektet er forsøg med en lokal brobyggermodel.

Brobyggeren været ansat i High:five 10 timer om ugen. Brobyggeren er en tidligere samarbejdspartner til High:five, der i kraft af sin erfaring som virksomhedsmentor har et godt kendskab til de unge. Han har også mange kontakter til lokale virksomheder.

Ressourcer til brobygningen er fundet i samarbejde mellem LBR i Sønderborg og High:five.

- LBR har finansieret lønudgifter, kørsel, telefon og kontoretablering.

High:five har finansieret administration og evaluering af projektet. Projektlederen i High:five har bidraget med sparring og løst alle opgaver med kontakt til kommunen omkring de unge.

➤ **Mål og resultater**

Projektet har nået sit mål med at indgå samarbejdsaftaler med 15 mindre virksomheder.

Projektets andet mål med at få 15 unge i gang med job eller uddannelse er delvist nået, idet 10 unge har fået støtte fra brobyggeren. Brobyggeren har gjort en særlig indsats for 10 unge, som slås med personlige problemer, der underminerer motivationen. Tæt mentorstøtte har her hjulpet de unge nærmere job eller uddannelse. Halvdelen er faldet godt til i deres praktik og starter uddannelse i det nye år. Brobyggeren har hjulpet de unge med forskellige former for praktisk problemløsning og jævnlige holdt individuelle motiverende og 'normative' samtaler fx om at undgå venner fra det kriminelle miljø og tage ansvar for og komme på rette spor med livet.

➤ Erfaringer

I projektet er der opbygget erfaring med at bruge ekstra mentorstøtte til at fastholde unge med sociale og personlige problemer - ud over tidligere kriminalitet - i job eller uddannelse. Der er også opbygget viden om, hvad der skal til, for at de lokale små og mellemstore virksomheder vil indgå i et samarbejde med High:five om de unge.

➤ Mentorstøtten

Erfaringerne med mentorstøtten går dels på selve matchet og dels på fastholdelsen efterfølgende. Der er altså tale om en udvidet mentorfunktion ifht. mentorfunktionen i projektet med frivillige mentorer fra Falck Østjylland. En generel erfaring er, at de 10 ugentlige timer, som har været afsat til brobyggerens opgaver, langt fra rækker til den indsats, der er behov for med projektets to målsætninger.

Job- og uddannelsesmatch

Jobskabelsen adskiller sig metodemæssigt ikke væsentligt fra den velafprøvede matchningsmetode som anvendes generelt i High:five. Det rigtige jobmatch er også for projektets målgruppe en af de afgørende forudsætninger for at fastholde den unge i praktik eller job. De unges motivation er meget skrøbelig og går op og ned, så der er også praktiske opgaver omkring et jobmatch, der skal løses for at give de bedste vilkår for succes (fx en løsning på transport til og fra arbejdspladsen).

De interviewede unge lægger meget vægt på, at brobyggeren har været lydhør over for deres jobønsker. Hvis de har ønsket at arbejde med biler, så har han kontaktet lokale autoværksteder, en autolakerer, et dækcenter og lignende. Har interessen været inden for køkken og restauration, har han kontaktet hoteller, cateringvirksomheder og restauranter. De unge fortæller, at brobyggeren kan åbne nogle døre til virksomhederne, som de ikke selv har kunnet med en plettet straffeattest i hånden.

Fastholdelse

Det ekstraordinære i dette projekt har været den mentorstøtte, der er givet til fastholdelse i praktik. De unge, der har fået mentorstøtte fra brobyggeren, er unge, hvor motivationen til at gennemføre en praktik eller blive i job/uddannelse er meget skrøbelig. Erfaringen er, at fastholdelse af de unge i praktik eller job er en opgave med mange facetter, og brobyggeren har haft forskellige former for praktisk problemløsning og personlig vejledning:

Helt konkret handler det om at

- ringe tit (dagligt i starten, senere ugentligt) til den unge
- ringe og vække den unge ved praktikstart
- besøge den unge på virksomheden
- afholde samtaler/møder enten med den unge selv eller ude på virksomheden sammen med arbejdsgiveren, fx når fremmødet har været for dårligt
- vejlede den unge op til jobsamtalen
- vejlede den unge om kultur og normer på en arbejdsplads

- vejlede den unge i situationer, der kan give anledning til tilbagefald (bryde med gamle venner, passe på med alkohol og natteliv, flytte hjemmefra, arbejde med temperament)
- hjælpe med praktiske ting fx at skaffe skattekort, skrive jobansøgning, undersøge muligheder for uddannelse og eller hjælpe med at ansøge om optagelse.

Brobyggeren fortæller om sin tilgang til de unge:

— Jeg gør meget ud af at få de unge til at tage ansvar for at gennemføre praktikken. En stor del af min opgave har handlet om at holde den unges motivation vedlige og forsøge at få den unge til at se det langsigtede mål med praktik og uddannelse.

De fire unge, der er interviewet til evalueringen, har stor tillid til brobyggeren. De fortæller, at det har gjort positivt indtryk, at han er så vedholdende; han har ringet til dem jævnligt og fulgt op på, hvordan det går. De har følt, at der var en i baggrunden, der kunne hjælpe. Nogle af dem har på eget initiativ ringet med spørgsmål og hvis de havde brug for hjælp bl.a. til ansøgning om optagelse på uddannelse. En af de unge beskriver brobyggeren som 'en god ven'.

Åbne døre til virksomhederne

Metoden til at indgå samarbejdsaftaler med virksomhederne har været at besøge virksomhederne og holde et møde med den personaleansvarlige. I små virksomheder har det været ejeren, i de lidt større har det været HR eller personalechefen.

Brobyggerens erfaring er, at der typisk skal 3-4 besøg og henvendelser til en virksomhed, før der ligger en samarbejdsaftale. En samarbejdsaftale består i, at virksomheden har sagt ja til at tage en ung til samtale, når brobyggeren vurderer, at der er en relevant kandidat til virksomheden.

Brobyggeren har også rekrutteret lokale virksomheder til at deltage i den mobile jobmesse Job-ekspressen, som er omtalt tidligere i denne evaluering.

High:five er et virksomhedsdrevet projekt, hvis 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 (DNN) på opfordring af daværende politidirektør i København, Hanne Bech Hansen, og med støtte fra beskæftigelsesministeren.

I november 2009 fik High:five forlænget satspuljebevillingen i 2 år - for 2010 og 2011. Bevillingen blev hævet til 10 mill. kr. per år for at gøre High:five landsdækkende. Projektgruppen er udvidet i 2010 til at bestå af en projektchef, 12 lokale projektledere/konsulenter og en projektsekretær.

I 2010 og 2011 er der fire overordnede målsætninger for High:five:

- Etablering af job eller uddannelsesmuligheder til målgruppen. Målet er 400 match
- Holdningsbearbejdning af virksomheder, unge kriminalitetstruede - og øvrige parter
- Udvikling af metoder, værktøjer og formidlingsstrategier
- Udvikling og etablering af lokale samarbejdsmodeller.

I evalueringer fra de foregående år indgår erfaringsopsamling fra unge, virksomheder og øvrige samarbejdspartnere. I år er evalueringen vægtet anderledes. Med High:five som en selvstændig kriminalpræventiv aktør er der i evalueringen for 2011 sat fokus på High:fives funktion og opgaveportefølje samt på nye udviklingstiltag inden for de fire målsætninger.

DISCUS er ansvarlig for gennemførelse af evalueringen og udarbejdelse af denne rapport.

Rapporten kan downloades fra High:fives website: www.highfive.net eller på www.discus.dk