

# Opstartsevaluering

High:five  
Job til unge på kanten

*December 2006*



## Indhold

<i>1. Forord</i>	<i>3</i>
<i>2. Sammenfatning og anbefalinger</i>	<i>4</i>
De unge i High:five .....	4
Samarbejde med myndigheder .....	5
Virksomhederne generelt .....	5
Netværksvirksomhederne .....	6
Projektgruppens mange roller .....	6
Anbefalinger .....	6
<i>3. Opgørelse over etablerede forløb</i>	<i>9</i>
<i>4. Opstartsfasen og projektets status</i>	<i>10</i>
<i>5. Samarbejdsrelationer og rammer for arbejdet</i>	<i>14</i>
<i>6. Samarbejdet med myndigheder</i>	<i>22</i>
<i>7. Unge i High:five</i>	<i>25</i>
<i>8. Virksomheder i High:five</i>	<i>31</i>
<i>9. High:five mellem virksomheder, samarbejdspartnere og 'unge på kanten'</i>	<i>43</i>
<i>10. Evalueringsmetode</i>	<i>46</i>



## 1. Forord

Projektet *High:five – job til unge på kanten* er iværksat af Det Nationale Netværk af Virksomhedsledere som et initiativ, der skal etablere jobåbninger og/eller uddannelse til 'unge på kanten', dvs. kriminelle eller kriminalitetstruede unge. Projektet er finansieret via SATS-puljemidler, og der er afsat 5 mio. kr. om året i fire år – 2006, 2007, 2008 og 2009. Projektets mål er dobbeltrettet: at virksomhederne åbner dørene for de unge, samt at de unge får mod på og lyst til et arbejdsliv.

Denne opstartsevaluering kortlægger projektets aktuelle status og opsamler de foreløbige erfaringer. Formålet med evalueringen er at give anbefalinger og udpege fokusområder for projektets videre forløb. Evalueringen skal ses som et arbejdsredskab for High:fives styregruppe og projektgruppe. På baggrund af evalueringen udarbejdes et notat til Det Nationale Netværk.

Evalueringen er en procesevaluering, der bygger på en proces, hvor forskellige aktører er inddraget:

- Indledende og afsluttende workshops samt individuelle interviews med projektchef, projektledere samt projektkonsulent i High:five
- Interviews med inspiratorer fra De Regionale Netværk i Storkøbenhavn, Midtjylland, Fyn og Sydjylland
- Interviews med 13 udvalgte virksomheder, der alle er i gang med eller påtænker at indlede forløb med unge fra High:five.
- Afsluttende præsentation for High:fives styregruppe.

Det har ikke været muligt på evalueringstidspunktet at foretage en målopfyldelsevaluering, dels fordi kontaktførelserne med virksomhederne først er påbegyndt ved evalueringens gennemførelse, og dels fordi evaluatoren pga. tekniske problemer ikke har haft adgang til High:fives registreringsdatabase.



## 2. Sammenfatning og anbefalinger

High:five blev etableret hen over sommeren 2006 med ansættelse af en projektchef, tre projektledere og en projektkonsulent, herefter kaldet projektgruppen. Projektgruppen opererer i Århus, Odense, København samt Syd- og Sønderjylland. Derudover opererer projektgruppen på landsbasis, hvis der er virksomheder andre steder i landet, der ønsker at antage 'unge på kanten'.

I eftersommeren 2006 koncentrerede projektgruppen sig om at få organisationen på plads samt at etablere et samarbejde med kommuner, politi og kriminalforsorg. Der er etableret et godt samarbejde med disse parter - bortset fra Københavns Kommune, som ikke bevilger støtteordninger til ledige under 25 år (løntilskud, mentorordninger mv.). Hvis dette ikke bedres, overvejer projektgruppen derfor at flytte indsatsen til omegnskommunerne, der meget gerne vil være med.

Ultimo november 2006 er 116 unge blevet visiteret til High:five, hvoraf der er etableret 69 forløb på virksomheder. 19 af disse forløb er afbrudt igen. 23 virksomheder har givet et positivt tilsagn om, at de vil have en ung nu eller på et senere tidspunkt.

Projektgruppen forventede, at virksomhederne stod klar til at tage de 'unge på kanten', da det er virksomheder i Det Nationale Netværk og fire Regionale Netværk, der står bag initiativet. Projektgruppen begrænser nu indtaget af unge for at fokusere på en opsøgende indsats overfor virksomhederne.

Projektgruppen appellerer til netværksvirksomhederne om at åbne dørene for de unge, enten ved at antage dem eller gøre en alternativ indsats, sådan som Nordea for eksempel gør ved at stille bankrådgivere til rådighed for de unge. Gruppen vurderer, at der er behov for at sætte 'unge på kanten' som arbejdsresource på dagsordenen. Specielt er der behov for debat om kravet om ren strafteattest, et krav som håndhæves i flere større koncerner og rekrutteringsbureauer i Danmark. Netværksvirksomhederne kan blive foregangsvirksomheder og banebrydere i forhold til at tage et socialt ansvar for denne målgruppe.

Det er vigtigt, at High:five har tilstrækkeligt med unge visiteret, hvis det lykkes at vække virksomhedernes interesse i større omfang end for nuværende.

### *De unge i High:five*

Målgruppen i High:five er kriminelle, tidligere kriminelle eller kriminalitetstruede unge mellem 15-25 år.

Kriterierne er herudover, at de selv skal udvise motivation, og de skal kunne møde op til samtaler og senere på arbejdspladsen.

Det kræver ofte en praktikperiode for at afstemme forventningerne mellem ung, virksomhed og evt. bevilgende myndighed. Problemet er dog, at de unge ofte er for stolte til at arbejde ulønnet. Løntilskud og/eller mentorordning er ofte nød-



vendigt i en indkøringsperiode, fordi de unge først skal have oparbejdet en arbejdsidentitet og kunne tjene deres løn ind.

Flere og flere unge henvender sig af sig selv, fordi de har en bekendt, som har fået job igennem High:five. Der er nu tendenser til at det er 'sejt' at have et arbejde blandt unge i målgruppen.

Flere unge er ikke en del af det offentlige system, dvs. de er en overset selvforsørget gruppe, som kun politiet kommer i kontakt med, i tilfælde af at kriminalitet opdages.

### *Samarbejde med myndigheder*

Det kan være nødvendigt at have en samarbejdsarbejdsaftale med de kommunale myndigheder, så der ikke opstår problemer med at få støtteordninger til de unge, sådan som det indtil nu har været tilfældet med Københavns Kommune.

Der er p.t. indgået samarbejdsaftaler med Odense og Århus samt 6 af de nye storkommuner i det sydlige Jylland.

Når High:five er omtalt i medierne, er det primært ansatte hos myndigheder eller de unge selv, der henvender sig, ikke virksomheder. Således har projektgruppen fået kontakt med mange professionelle rundt omkring i kommuner, kriminalforsorg og politi. Projektlederne holder nu igen for ikke at få al for mange unge at arbejde med.

### *Virksomhederne generelt*

Projektgruppen oplever, at det er vanskeligt at få virksomhederne til at åbne dørene for de unge, selv om mange virksomheder mangler arbejdskraft. Flere større koncerner har krav om ren straffeattest, hvilket udelukker de fleste i denne målgruppe. Der er ifølge projektgruppen flere eksempler på, at aftaler med lokalafdelinger ikke bliver til noget, fordi koncernledelsen blokerer for at ansætte denne målgruppe (eksempelvis Dansk Supermarked og Tæppeland).

Det har vist sig, at den bedste og hurtigste vej til virksomhederne er 'nede fra og op' til virksomheder, der opererer 'på gadeplan'. Dvs. blandt andet byggepladser, håndværksmestre og butikker i kæder, der ikke kræver rene straffeattester (eksempelvis COOP).

Hvis større virksomheder ikke henvender af sig selv, er strategien, at koncerner kun kontaktes, hvis der er behov for at fjerne barrierer som krav til rene straffeattester. Dog forsøger High:five at få lavet en samarbejdsaftale med Dagrofa på koncernplan. Hvis det lykkes, håber projektgruppen, at det vil vise andre detailkæder, at det kan lade sig gøre at antage 'unge på kanten', og at også de derpå vil åbne op for samarbejder i større stil.

Der er etableret et samarbejde med Personalebørsen, der er et af de få rekrutteringsbureauer i Danmark, der ikke stiller krav om rene straffeattester. Bureauet har indvilget i at forsøge at 'sælge' målgruppen til en lavere pris end normalt. Hvis forsøget får succes, er planen at overbevise andre rekrutteringsbureauer, der efterspørger ufaglært arbejdskraft, om at vurdere de unge i hvert enkelt tilfælde i stedet for at afvise dem i døren.



### *Netværksvirksomhederne*

Projektgruppen forventede, at medlemsvirksomheder fra Det Nationale Netværk stod klar til at modtage High:Five.

Det har, ifølge projektgruppen, indtil nu kun været tilfældet med Grundfos, TDC, Pressalit og Post Danmark. Derudover stiller ISS, Danfoss, Falck, TDC og Nordea kontorfaciliteter til rådighed for projektgruppen, og Nordea stiller bankrådgivere til rådighed for de unge.

Projektgruppen har et udmærket samarbejde med de regionale inspiratorer. De deltager på lokale netværksarrangementer, og inspiratorerne giver råd til, hvordan projektlederen kan henvende sig til medlemsvirksomhederne. Der er dog endnu kun få virksomheder i de regionale netværk, der har sagt ja til at samarbejde med High:five.

### *Projektgruppens mange roller*

Projektlederne ser sig som virksomhedernes repræsentant, men realiteten er, at de skal sælge en 'vare' til virksomhederne. Projektlederne kommer til at fremstå som jobkonsulenter, der vil 'sælge en ung'. Eller mangfoldighedskonsulenter, der vil sælge socialt ansvar.

Projektlederne ønsker at blive betragtet som rekrutteringskonsulenter, der skaffer virksomheden arbejdskraft blandt de 'unge på kanten'. I denne rolle er projektlederen 'virksomhedens mand', der leverer en ønsket 'vare', nemlig arbejdskraft med dertil nødvendige støtteordninger. Også her er det vigtigt, at der afstemmes forventninger, så virksomhederne ved, hvad de går ind til.

Projektlederne prøver så vidt muligt ikke at påtage sig rollen som ungdomsvejleder, men det kan være svært at undgå, specielt hvis den unge ikke er en del af 'systemet', dvs. ikke på offentlig forsøgelse.

### *Anbefalinger*

På baggrund af evalueringen gives følgende anbefalinger:

Anbefalinger vedr. DNN og DRN

#### **Sæt 'unge på kanten' på mere dagsorden**

- Det nationale og de regionale netværk opfordres til at sætte 'unge på kanten' mere på dagsordenen. Det handler om krav til ren straffeattest, alternative tiltag og naturligvis om det at ansætte 'unge på kanten'.

#### **Opfordring til netværksvirksomhederne**

- Medlemsvirksomhederne med krav om ren straffeattest opfordres til at overveje, om kravet er nødvendigt eller kan erstattes med en vurdering af den enkelte unge.
- Medlemsvirksomheder opfordres til at overveje, hvad virksomheden kan bidrage med i forhold til 'unge på kanten'. Det gælder særligt de virksomheder, som huser High:five; virksomhederne i DNN samt i baggrundsgupperne i de fire regionale netværk. De kan alle blive vigtige rollemønstre.



### **Koordiner samarbejdet mellem netværkene**

- Der er forskelligt tematisk fokus i hvert regionalt netværk. Der er behov for mere fælles fodslag i samarbejdet med High:five, og koordinering af indsatsen for at få sat 'unge på kanten' mere på dagsorden i netværkene og i samfundet i det hele taget.

### **Tag kontakt til arbejdsgiver-, erhvervs- og brancheorganisationer**

- DNN kan være med til at åbne døre hos DA, DI, Håndværksrådet med flere. På samme vis kan DRN være med til at åbne døre i lokale brancheforeninger, erhvervsråd mv.

### **Anbefalinger til High:Five**

#### **Lav strategi for det opsøgende arbejde ifht. virksomheder**

- Lav strategi for hvert lokalområde. Inddrag inspirator og evt. baggrundsgrupperne for netværket.
- Strategien kan tage udgangspunkt i brancher, virksomhedssammenslutninger eller andet som er relevant i det lokale område.

#### **Brug rollemodeller blandt lokale virksomheder, evt. gennem omtale i lokalaviser, branchenetværk o.a.**

- Ikke mindst mindre virksomheder er opmærksomme på lokale rollemodeller.

#### **Hav tilstrækkeligt med unge visiteret**

- Hvis det i højere grad lykkes at få medlemsvirksomheder og andre virksomheder til at åbne dørene for 'unge på kanten', er det vigtigt, at der også fremover kan rekrutteres de rette unge til virksomhederne.

#### **Lav ikke brede samarbejdsaftaler med flere kommuner**

- Det er begrænset, hvor mange kommuner High:five kan servicere. Når en virksomhed uden for det geografiske indsatsområde henvender sig, er det bedre at henvende sig til kommunen om det enkelte forløb.

#### **Kontakt Københavns Kommune på højeste niveau**

- Københavns Kommune ønsker ikke som andre kommuner at tilbyde støtteordninger til unge ledige under 25 år.
- Inddrag netværket i København eller i DNN i en henvendelse direkte til borgmesteren.
- Hvis støtteordninger stadig ikke må anvendes, bør indsatsen flyttes til omegnskommunerne.

#### **Registrer arbejdstimer**

- Projektgruppen giver udtryk for, at den arbejder meget. Det er vanskeligt at vurdere, hvor projektlederne lægger deres arbejdstimer. Registrer i 2007 alle arbejdstimer på 5 områder: kontakt til samarbejdspartnere, kontakt til unge, opsøgende kontakt til virksomheder, kontakt til virksomheder vedr. konkrete igangværende forløb samt projektadministration.



**Brug unge som rollemodeller på længere sigt**

- Allerede nu henvender unge sig, fordi deres kammerater har fået job gennem High:five. Unge som rollemodeller kan bruges strategisk på længere sigt både overfor de unge, men også overfor virksomhederne til at flytte deres opfattelser af projektets målgruppe.



### 3. Opgørelse over etablerede forløb

Der er p.t. vanskeligheder med at få registreringsdatabasen til at fungere. Derfor har projektgruppen foretaget en optælling i uge 47 (ultimo november).

Optællingen viser, at der i alt er etableret 62 forløb, hvoraf 19 er afbrudte. 7 personer begynder kort efter uge 47. En tredjedel af forløbene er med økonomisk tilskud af en eller anden slags (løntilskud, mentor mv.).

47 unge venter på at komme i et forløb. 23 virksomheder har tilkendegivet, at de vil modtage en ung nu eller på et senere tidspunkt.

#### Opgørelse i uge 47, 2006

<i>Indsats</i>	<i>Projekt- chef</i>	<i>Køben- havn</i>	<i>Odense</i>	<i>Århus</i>	<i>Syd- og Sønder- jyl- Land</i>	<i>Total</i>
1) Antal etablerede forløb i alt indtil nu – både dem, der stadig er i gang og dem, der er afbrudt igen	1	40	11	9	1	<b>62</b>
2) Hvor mange af disse er afbrudt	0	13	3	3	0	<b>19</b>
3) Antal etablerede match, hvor den unge ikke er begyndt endnu, men hvor dato er fastlagt	0	0	4	1	2	<b>7</b>
4) Antal unge i "kø" – både dem, der er visiteret og dem, der mangler at blive visiteret, men hvor der ikke er planlagt job endnu.	0	18	6	17	6	<b>47</b>
5) Antal interesserede virksomheder, der ikke har fået en ung endnu	5	0	0	7	11	<b>23</b>
6) Hvor mange af de etablerede forløb fra spørgsmål 1 og 3 er med økonomisk tilskud af en eller anden slags (løntilskud, mentor mv.)	1	8	6	4	0	<b>19</b>



## 4. Opstartsfasen og projektets status

Her præsenteres forhistorien og de indledende faser i projektets forløb. Dette leder frem til en beskrivelse af projektets nuværende status.

### *Initiativ og projektbeskrivelse*

High:five er igangsat i efteråret 2005 af Det Nationale Netværk af Virksomhedsledere (DNN) som et 4-årigt forløb finansieret af SATS-puljemidler. Initiativet bakkes op af Beskæftigelsesminister Claus Hjort Frederiksen og politidirektør Hanne Bech Hansen.

Projektbeskrivelsen blev udfærdiget af konsulentfirmaet DISCUS A/S i begyndelsen af 2006, og projektchefen blev ansat i maj 2006. De tre projektledere i storbyprojekterne i Århus, Odense og København blev ansat pr. 1. juni 2006. Den landsdækkende projektkonsulent, der primært arbejder i den sønderjyske region, blev ansat pr. 1. august 2006.

### *Styregruppe og projektorganisation*

High:five følges af en styregruppe, der består af repræsentanter fra fire virksomheder i DNN - Pressalit, Grundfos, TDC og Nordea - samt repræsentanter for samarbejdspartnerne - politiet og kriminalforsorgen. Derudover er Arbejdsmarkedsstyrelsen, DISCUS og projektchefen medlemmer af styregruppen.

Projektgruppen har fået kontorfaciliteter stillet til rådighed hos fem virksomheder i Netværket (Nordea, TDC, ISS, Falck og Danfoss<sup>1</sup>).

Projektgruppen udgøres p.t. af:

- Ole Hessel, projektchef
- Helle Aagot, projektleder for Storkøbenhavn
- Henning Mouridsen, projektleder for Odense
- Tove Mikkelsen, projektleder for Århus
- Bedri Istrefi, landsdækkende projektkonsulent med base i Syd- og Sønderjylland.<sup>2</sup>

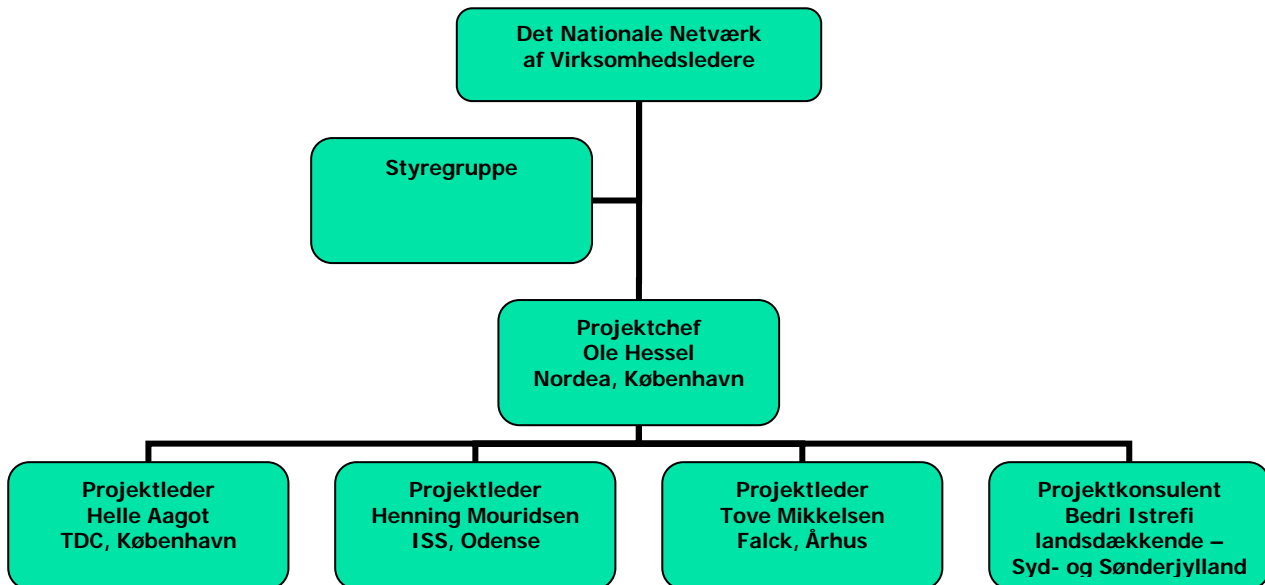
---

<sup>1</sup> Danfoss har fra november 2006 stillet lokale til rådighed for projektkonsulenten.

<sup>2</sup> I det følgende betegnes projektledere og projektkonsulent under ét som 'projektledere'.



### Organisationsdiagram:



### *Myndigheds- og virksomhedskontakter*

Der blev i sommeren/efteråret 2006 etableret en række samarbejdsrelationer med kommuner og andre myndigheder. Projektgruppen valgte at indlede med kontakten til myndighederne, så visitationskanalerne for unge var på plads, før virksomhederne blev inddraget. Mere herom i kapitlet *Samarbejdsrelationer og rammer for arbejdet* nedenfor.

### *Website og brochurer*

Websitet [www.highfive.net](http://www.highfive.net) gik i luften 15. september 2006. På samme tidspunkt blev brochurermaterialet om High:five færdiggjort. Projektgruppen gik først rigtigt i gang med etablering af virksomhedskontakter, da materialet og websitet var klar. Flere projektledere havde dog etableret de første 'hotjobs'<sup>3</sup>. Den forholdsvis sene lancering af website og brochurermateriale er - ifølge projektgruppen - en medvirkende årsag til, at der endnu ikke er etableret så mange forløb med unge i High:five som målsat.

<sup>3</sup> Med 'hotjobs' menes, at projektlederne i opstartsfasen har etableret nogle forløb, hvor de tilfældigvis kom i kontakt med virksomheder og unge, der kunne matches. Dvs. hotjobs er ikke resultat af en koordineret indsats i High:five. Bemærk, at de fleste af de virksomhedsinterviews, som denne rapport er baseret på, omhandler hotjobs.





hvem der henvender sig til High:five. Desuden visiterer nærpolitiet i Brand unger til High:five.

- I København er der etableret 40 virksomhedsforløb. Der er endnu ikke en samarbejdsaftale på plads med kommunen. Københavns Kommune ønsker ikke at yde løntilskud til unge under 25 år, hvilket betyder, at High:five kun kan tilbyde virksomhederne ordinære forløb med de unge. På trods af at samarbejdsaftalen ikke er på plads, får High:five en del henvendelser direkte fra forskellige aktører i kommunalt regi (skoleinspektører, SSP-medarbejdere m.fl.). Blandt andet derfor har det ikke været vanskeligt at rekruttere unge til projektet. Der visiteres også unge fra kriminalforsorgen, og unge henvender sig selv. Der er også interesse fra omegnskommunerne, og til forskel fra Københavns Kommune har omegnskommunerne vist sig meget samarbejdsvillige. Men da High:five har fået visiteret tilstrækkeligt med unge, koncentrerer indsatsen i øjeblikket om unge fra Københavns Kommune. Det overvejes, om indsatsen skal flyttes fra Københavns Kommune til omegnskommunerne, hvis Københavns Kommune ikke vil bevilge støtteordninger til de unge.
- Projektlederen i Syd- og Sønderjylland blev ansat 2 mdr. senere end de øvrige, derfor er projektet kommet senere i gang. Projektlederen skal her dække en hel region. Begge dele er årsager til, at der ikke er etableret så mange forløb. Der er indgået samarbejdsaftaler med Ny Sønderborg, Ny Tønder, Ny Åbenrå, Ny Haderslev, Ny Kolding og Ny Hedensted kommuner. Materialet er sendt til tre andre kommuner, Fredericia, Vejle og Horsens, men der er endnu ikke indgået aftaler. Desuden er der indledt samarbejde med kriminalforsorgen og nærpolitiet flere steder i området. Der er så småt kommet gang i etablering af virksomhedskontakter, ligesom projektkonsulenten er i gang med at følge op på de skriftlige henvendelser til virksomhederne i Netværk Syd.

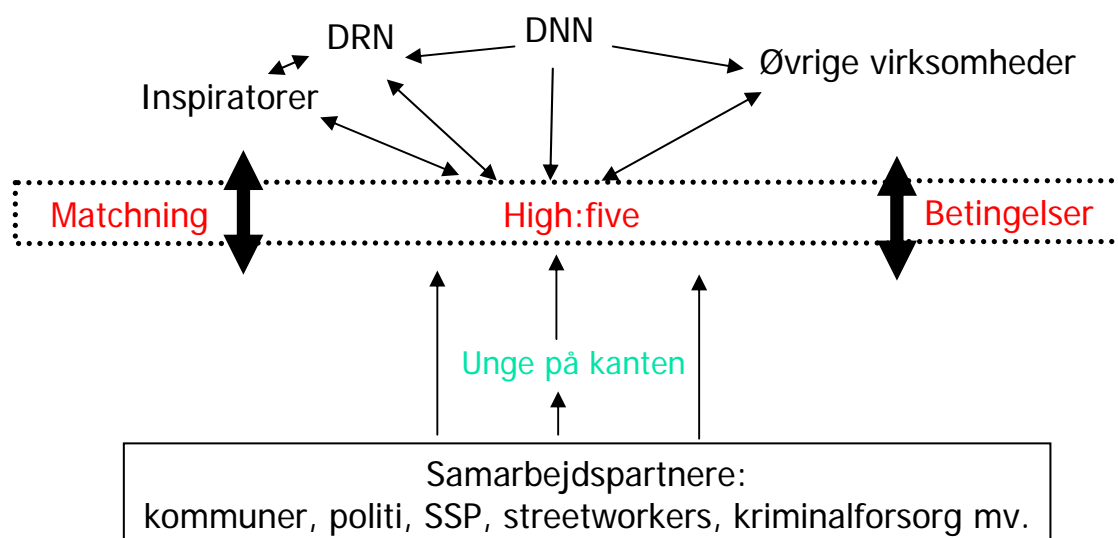


## 5. Samarbejdsrelationer og rammer for arbejdet

I dette kapitel præsenteres de etablerede samarbejdsrelationer i High:five, og erfaringerne fra den første fase af samarbejdet samles op. Desuden vil kapitlet præsentere, hvordan fysiske og teknologiske rammer spiller ind på projektlederens arbejdsvilkår.

### *Illustration af samarbejdsrelationer*

Oversigt over samarbejdsrelationer for High:five:<sup>4</sup>



Modellen illustrerer det felt, High:five befinder sig i. Øverst er **DNN**, som er initiativtagere til projektet. DNN's medlemsvirksomheder har generelt påtaget sig en opgave med at udbrede budskabet om virksomheders sociale ansvar til andre virksomheder og i den offentlige debat.

Fire af de regionale netværk **DRN** er p.t. engageret i High:five, primært via deres inspiratorer og kontakt til medlemsvirksomheder. Også de regionale netværk bidrager generelt til debat og initiativer vedr. virksomheders sociale engagement.

Netværksvirksomheder og andre **virksomheder** bidrager alle til at etablere virksomhedsforløb for unge fra High:five.

<sup>4</sup> Modellen stammer fra projektchef Ole Hessels præsentation ved møder i styregruppen o.a..



For at kunne visitere unge til High:five inddrages en række **samarbejdspartnere**. Kommuner, politi, SSP-medarbejdere, forskellige 'streetworkers' (f.eks. klubber, organisationer, institutioner mv.) samt kriminalforsorgen kan alle medvirke til at finde unge fra målgruppen, der ønsker at komme ud i virksomhedsforløb.

Opgaven for High:five er at bygge bro mellem unge (fra samarbejdspartnerne) og virksomheder. I denne proces sker der en **matchning** af unge og virksomheder, og der opsættes nogle **betingelser** for at deltage. Det betyder, at der afstemmes krav og forventninger, så både virksomhederne og de unge så vidt muligt ved, hvad de går ind til.

Derudover bistår High:five virksomhederne, før forløb sættes i gang og undervejs i forløbene. Fx med hvilke tilskudsordninger, der kan komme i betragtning i de konkrete forløb, støtte til de virksomhedsinterne processer i forbindelse med fx forberedelse af mentoropgaven, information til medarbejderne o.a.

### *Projektorganisationen*

Projektgruppen vurderer samlet, at der er etableret et velfungerende samarbejde med god synergi i gruppen.

- Især i opstarten var der tæt kontakt i gruppen. Gruppen samledes én gang om måneden i to dage for at opbygge et tillidsfuldt samarbejdsforhold. Samlingerne var i starten meget præget af praktiske spørgsmål.
- Projektgruppen mødes fortsat én gang om måneden, men samlingerne har gradvist ændret karakter, så de mere handler om gensidig sparring og metodeudveksling.
- Projektgruppen er stort set i daglig kontakt, og hver fredag taler de sammen telefonisk om, hvordan ugen er gået.
- Projektgruppen udnytter hinandens forskellige faglige profiler konstruktivt. En projektleder har f.eks. en baggrund som virksomhedskonsulent, og han har fulgt med andre projektledere på virksomhedsbesøg for at give feedback på rollen som 'virksomhedskonsulent' fra High:five. En anden projektleder har særlig viden om lovgivningen på området, og de øvrige har henvendt sig med spørgsmål i konkrete tilfælde.
- I nogle tilfælde har to projektledere fulgtes ad på virksomhedsbesøg, eller projektchefen har deltaget for at bakke op. Dette er særligt blevet anvendt ved kontakt med større virksomheder/koncerner.
- Projektchefen deltager stadig nogle gange, når projektlederne gennemfører præsentationer for virksomheder og samarbejdspartnere. Dette gør han dels for at bakke op, dels for at 'tage temperaturen' i området.
- Projektgruppen giver udtryk for, at de arbejder meget. Enkelte projektledere giver endvidere udtryk for at de er stresset. Det er ikke muligt at vurdere om det er rigtigt, da arbejdstimer ikke registreres.



### *Det Nationale Netværk og High:five*

Dette afsnit beskriver, hvordan High:five placerer sig i forhold til de overordnede målsætninger for Det Nationale Netværk, samt hvordan DNN's medlemsvirksomheder indtil nu har bidraget til High:five.

En højt profileret indsats

Af DNN's formålsparagraf fremgår, at netværkets opgave er:

*"... at bidrage til den aktuelle debat om virksomhedernes sociale ansvar – dels virke som rådgivende organ for Ministeren og dels medvirke til at inspirere virksomheder til at tage initiativer, der fremmer den sociale trivsel hos såvel medarbejdere som i virksomheders omgivende lokalsamfund. Det er Netværkets hovedsigte at bidrage til en begrænsning af udstødningen og en forøgelse af integrationen på arbejdsmarkedet."*<sup>5</sup>

Set i forhold til High:five må dette formål indebære, at DNN vil arbejde for at fremme den sociale trivsel hos 'unge på kanten', og at Netværket vil bidrage til at øge integrationen på arbejdsmarkedet af 'unge på kanten'.

I projektbeskrivelsen for High:five betegner DNN projektet som sit "flagskip":

*"Dette initiativ vil uundgåeligt være Det Nationale Netværks flagskip de næste fire år."*<sup>6</sup>

High:five er dermed en højt profileret indsats, som har opbakning blandt nogle af de fremmeste danske virksomheder.

High:five-forløb på DNN's medlemsvirksomheder

Nogle af virksomhederne i DNN har forskellige initiativer i gang, i samarbejde med High:five:

- **Grundfos** er i gang med at etablere et holdforløb med 10-15 'unge på kanten', som skal sortere genbrugsmaterialer fra brugte og fejlproducerede pumper. Der er tale om en indsats, der svarer til virksomhedens øvrige eksisterende integrationsprojekter.
- **TDC** har indgået en overordnet samarbejdsaftale med High:five og har spredt budskabet i organisationen. Derpå er det High:fives opgave, at lave aftaler med underafdelinger. Det er p.t. etableret forløb på et callcenter i Sønderjylland og et lager på Fyn. Det skal i øvrigt bemærkes, at TDC stiller krav om, at leverandører af rekrutteringsydelser skal understøtte TDCs politik og indsats for mangfol-

<sup>5</sup> Kilde: DNN's hjemmeside: <http://www.socialnetvaerk.dk/sw5710.asp>

<sup>6</sup> Kilde: Projektbeskrivelsen bag High:five: "Initiativ fra Det Nationale Netværk om en virksomhedsindsats over for unge til forebyggelse af kriminalitet". Projektbeskrivelsen er tilgængelig på DNN's hjemmeside: <http://www.socialnetvaerk.dk/sw13184.asp>



dighed i medarbejdergruppen. Herunder har TDC gjort opmærksom på, at TDC ikke stiller krav om en ren, men om en acceptabel straffeattest. Aftalen skal sikre, at TDC's politik om acceptable straffeattester støttes gennem vikarrekrutteringen.

- **Pressalit** er i gang med at etablere en indsats. P.t. venter man på svar fra den kommende Ny Skanderborg Kommune, der skal levere de unge. Kommunen giver svar i det nye år.
- Der er ved at blive etableret en aftale med **Post Danmark**. Det drejer sig om Pakkepostcenter København, der ikke har krav om ren straffeattest, men tager unge ind med domme, der ikke omhandler vold eller berigelse. Det kan f.eks. være unge med narkodomme.
- **Nordea** stiller bankrådgivere til rådighed som støttepersoner til unge, der har behov for bankrådgivning.

DNN's opbakning til High:five

DNN's bidrag til temaet 'unge på kanten' foregår på et overordnet og 'politisk' plan, først og fremmest i kraft af selve beslutningen om at sætte High:five i gang. Projektet bringer uundgåeligt en række spørgsmål om integrationen af 'unge på kanten' op til debat, og DNN har fortsat en vigtig rolle både i forhold til temaet bredt og konkret i forhold til High:five's succes.

DNN's medlemsvirksomheder er foregangsvirksomheder i Danmark inden for arbejdet med virksomheders sociale ansvar. Med iværksættelsen af High:five bliver DNN's virksomheder rollemodeller for andre virksomheder netop i arbejdet med integration af 'unge på kanten'. Derfor sender det et vigtigt signal til andre virksomheder, når DNN's virksomheder sætter initiativer i gang.

Hvis High:five skal blive en succes, er det vigtigt, at DNN fortsat bakker op og aktivt arbejder for at bringe spørgsmålet om integration af 'unge på kanten' op både på den enkelte medlemsvirksomhed og i den offentlige debat.

Projektgruppen er i interviewene fremkommet med ønsker til, hvordan DNN kan bidrage til udbredelsen af High:five fremover:

- Projektgruppen bruger DNN's *medlemsvirksomheder som rollemodeller* ved rekrutteringen af andre virksomheder. Derfor opfordrer projektgruppen de DNN-medlemsvirksomheder, der ikke allerede er i gang, til snarest at sætte temaet på dagsordenen i deres virksomhed og om muligt sætte konkrete forløb for unge under High:five i gang. Dette forhold gør sig i særlig grad gældende i de virksomheder, som huser projektgruppen. Projektgruppen ønsker at bruge værtsvirksomhederne som gode eksempler for andre virksomheder. Indsatser på værtsvirksomheder vil tydeliggøre, at der er tale om et projekt 'fra virksomhed til virksomhed', ikke endnu et offentligt tiltag. De to projektledere med kontor hos Danfoss i Sønderjylland og ISS på Fyn håber, at deres værtsvirksomhed i løbet af 2007 bliver banebrydere i lo-



kalområdet. På deres virksomhedsbesøg får de tit spørgsmålet 'hvad gør din værtsvirksomhed?'

- Mange virksomheder stiller krav om 'ren' straffeattest ved ansættelse. Budskabet i High:five er, at det ikke er straffeattesten i sig selv, der afgør, om unge er egnede til at indgå på en arbejdsplads. Indholdet i straffeattesten må tages i betragtning, og den unges adfærd samt motivation for at komme ud af kriminalitet må ligeledes indgå i vurderingen. Projektchefen anser dette spørgsmål som det vigtigste i debatten om integration af 'unge på kanten'. DNN kunne medvirke til yderligere *debat om brugen af straffeattester ved ansættelse*, og DNN's medlemsvirksomheder kunne gå foran med eksempler til efterfølgelse.
- DNN kunne drøfte, hvilke *andre muligheder der er end direkte at ansætte 'unge på kanten'*. Det kunne f.eks. være krav til underleverandører, sådan som TDC gør i forhold til rekrutteringsbureauer. Det kunne også være i form af støttepersoner, sådan som det er tilfældet hos Nordea, der stiller bankrådgivere til rådighed.
- DNN kan medvirke i at *åbne døre* hos DA, DI, Håndværksrådet m.fl.

### *Inspiratorer fra de regionale netværk*

De Regionale Netværk i Midtjylland og Storkøbenhavn blev tidligt forespurgt, om de ønskede at deltage i projektet med Århus og København som omdrejningspunkt, og de gav tilsagn om at støtte initiativet.

Netværk Syd og Fyn ønskede også at være med. Odense og det sydlige Jylland blev derfor også udpeget som indsatsområder. De fire regionale netværksinspiratorer fra Storkøbenhavn, Midtjylland, Fyn og Sønderjylland blev efterfølgende inddraget, og de har samarbejdet med de respektive projektledere om at få projektet i gang. Samarbejdet er kommet godt i gang, men der er tale om forskellige samarbejdsformer i de enkelte områder af landet.

Inspiratorerne har hjulpet projektlederne med kontakt til relevante medlemsvirksomheder. Projektleder og inspirator har i de enkelte regioner drøftet, hvilke virksomheder i området, det vil være relevant at kontakte. I København har projektleder og inspirator delt arbejdet imellem sig. Når der er etableret et konkret match, går inspiratoren dog ud af arbejdet. I de øvrige regioner har inspiratorerne givet råd og vejledning om, hvordan bestemte virksomheder kan nås.

Projektlederne har haft adgang til at fortælle om High:five på medlemsmøder. Det gælder ikke Netværk Syd, der arbejder med temaet 'Trivsel på arbejdspladsen', hvortil High:fives tema p.t. ikke har kunnet indpasses på et medlemsmøde.

Projektgruppen har fået adgang til netværkenes medlemskartotek, og har sendt i alt ca. 1.400 breve ud til medlemsvirksomhederne i de fire netværk. Det har endnu ikke givet det store resultat. Flere i projektgruppen er stadig i gang med at følge op på den skriftlige henvendelse.



Inspiratoren i København bidrager endvidere ved at videreformidle 'gode historier' om High:five til netværkets regionale medlemsblad, som han er redaktør for. Historierne bringes også videre til de øvrige regionale netværk.

Der er mange videnstunge virksomheder i netværket i Storkøbenhavn. Disse virksomheder virker ikke som oplagte arbejdssteder for unge, men det overvejes om disse virksomheder kunne foretage nogle andre tiltag.

Det Midtjyske Netværk dækker geografisk hele Midtjylland, mens projektlederen p.t. kun dækker Århus-området. Derfor er det begrænset, hvor mange af inspiratorens virksomhedskontakter, der er relevante for High:five. Det betyder ikke, at medlemsvirksomheder uden for Århus ikke kan deltage. Hvis virksomhederne henvender sig, tager High:five fat i de relevante myndigheder i lokalområdet, sådan som det er tilfældet med Grundfos og Pressalit.

Nogle af inspiratorerne peger på, at informationskanalerne mellem High:five og deres netværk kan forbedres væsentligt, f.eks. gennem en månedlig, skriftlig opfølgning om projektets status, og om hvilke virksomheder der er kontaktet, og hvor der evt. er indledt konkrete forløb.

Projektgruppen udleverer visitkort eller informationsmateriale fra de regionale netværk til nye potentielle medlemsvirksomheder

Ønsker til samarbejdet med netværkene

I alle fire regioner har projektgruppen nogle ønsker til et forbedret samarbejde med de regionale netværk:

- Projektgruppen ønsker, at de regionale netværk og deres inspiratorer tager High:five mere på dagsordenen, så medlemsvirksomhederne bliver opmærksomme på indsatsen.
- Indsatserne i DNN og DRN kunne koordineres bedre, så der bliver basis for større lokalt ejerskab for High:five. P.t. er der tale om forskelligt fokus i de regionale netværk, hvilket betyder, at High:five må anvende forskellige tilgangsvinkler til netværkene. Netværkene arbejder for det samme formål, og derfor må det være muligt at etablere et fælles fundament for samarbejdet. Forslaget er, at der afholdes fællesmøde mellem for DNN og DRN. Udgangspunktet mødet kan være arbejdet med High:five.
- De regionale netværk kunne forsøge at sætte High:five mere på den lokale dagsorden, fx problematikken omkring straffeattester, og i det hele taget hvilke tiltag virksomhederne kan tage for denne målgruppe.

### *Regionale følgegrupper*

I projektbeskrivelsen for High:five indgår, at der i Århus, Odense og København nedsættes lokale følgegrupper til sparring og idéudveksling.



Håbet fra projektgruppen er også, at de deltagende virksomheder kan bruges som rollemodeller for andre. Der arbejdes desuden på at etablere en følgegruppe i Syd- og Sønderjylland, selv om dette ikke fremgår af projektbeskrivelsen. I alle følgegrupper er DRN repræsenteret ved den regionale netværksinspirator. Etableringen af følgegrupper er på forskelligt stadie i de fire områder:

- I København har projektlederen og den regionale netværksinspirator i fællesskab etableret en følgegruppe primært bestående af repræsentanter for lokale virksomheder. Følgegruppen har haft et debattmøde. Følgegruppen fungerer efter hensigten som sparringspartnere i det daglige. Der er et positivt samarbejde.
- I Århus er der endnu ikke etableret en følgegruppe. Projektlederen ønsker en følgegruppe med mange virksomhedsrepræsentanter, også gerne fra virksomheder der ikke p.t. er med i det regionale netværk. Til gengæld er der tvivl om, hvilke kommunale repræsentanter der skal deltage, fordi informationen endnu ikke er nået ud i den kommunale organisation.
- I Odense er følgegruppen etableret, og første møde er afholdt med succes. Følgegruppen består af en række virksomheder, repræsentanter fra Odense Kommune, repræsentanter fra politiet, fra kriminalforsorgen samt inspiratoren for netværket.
- I Syd- og Sønderjylland arbejdes der på at etablere en følgegruppe. 3 virksomheder har p.t. sagt ja til at deltage i gruppen. Projektlederen ønsker en følgegruppe med 5-6 virksomheder, og han ønsker at finde nogle, der kan repræsentere kommunerne, uden at have alle kommuner med i følgegruppen. Politi og kriminalforsorg skal også være repræsenteret, og det regionale netværk repræsenteres af inspirator.

### *De fysiske rammer for arbejdet*

Projektledere og projektchef har arbejdsplads på forskellige virksomheder rundt i landet, og de fysiske rammer for deres arbejde er derfor forskellige. Det daglige arbejde er helt afhængigt af velfungerende kommunikationskanaler internt og eksternt.

### Kontorfaciliteter

Det er forskelligt, hvor godt de kontorfaciliteter, der er stillet til rådighed for projektlederne, fungerer som projektbase. Desuden bruger projektlederne deres kontorfaciliteter forskelligt afhængigt af deres arbejdsmetoder mv.

- I Århus anvender projektlederen kontoret hos Falck dagligt, bl.a. til samtaler med de unge, der visiteres til High:five. Projektlederen har som princip, at de unge selv skal vise initiativ ved at komme ud på hendes kontor til første samtale, selv om de skal bevæge sig fra Brabrand til Skejby. Det er en metode, som hun har gode erfaringer med. Projektlederen udtrykker tilfredshed med kontorfaciliteterne.



- I København er projektlederens kontor hos TDC, hvor hun hidtil har delt kontor med tre andre (hun har dog i december fået eget kontor). Hun har derfor ikke hidtil kunnet holde samtaler med de unge på kontoret, men måtte holde samtalerne i de unges nærmiljø, evt. i hjemmet eller på en café. Fremover kan samtaler foregå på kontoret.
- I Odense anvender projektlederen sjældent sit kontor hos ISS. Det er ifølge projektlederen, fordi kontoret er placeret på en virksomhed, der ikke p.t. selv konkret deltager i High:five. Derfor ser han frem til, at virksomheden deltager i det nye år.
- I Syd- og Sønderjylland er der etableret kontorfaciliteter hos Danfoss i Rødekro fra november. Den sene etablering har betydet, at det har været vanskeligt for projektkonsulenten at komme ordentligt i gang med arbejdet. Projektkonsulenten håber, at værtsvirksomheden bliver rollemodel for projektet, fordi Danfoss på mange andre områder er en foregangs virksomhed i det sønderjyske.

#### Tekniske problemer

Projektgruppen beklager samstemmende, at internetadgang og mailsystemer fungerer dårligt. Dette giver mange praktiske problemer i hverdagen.

- Projektgruppen har i starten været nødt til at bruge private e-mailadresser, da High:five-mailadresserne ikke fungerede eller ikke var stabile. Dette sendte nogle forkerte signaler ud til samarbejdspartnere m.fl., og det gik ud over troværdigheden, da mailadressen er en slags 'visitkort' for projektet. Mailsystemet er dog i funktion nu.
- Der er flere steder problemer med at komme på internettet fra kontoret, da projektlederne ikke kan opkobles via værtsvirksomhedernes netværk.
- Opkobling til fællesserver er ustabil. Der er problemer med det registreringssystem, som skal bruges til registrering af unge og virksomheder.
- De tekniske problemer er medvirkende årsag til, at nogle af projektlederne ikke kan benytte deres kontorfaciliteter til det daglige arbejde. Og de tekniske problemer har kostet megen tid og energi for både projektchef og projektledere, bl.a. på grund af gentagne nedbrud, teknikerbesøg mv.



## 6. Samarbejdet med myndigheder

High:five formidler kontakter mellem virksomheder og de instanser, der har med de unge at gøre. I dette arbejde er der etableret et samarbejde med kommunerne, politiet, kriminalforsorgen samt en række øvrige samarbejdspartnere.

### *Kommuner*

Projektgruppen lagde ud med at etablere et samarbejdsgrundlag med kommuner og andre offentlige samarbejdspartnere. Først derefter er de begyndt at kontakte virksomheder med henblik på at få unge ud i konkrete forløb. Der var tale om et strategisk valg, idet projektgruppen forventede, at etableringen af kontakter i det offentlige system ville være tidskrævende, og de ønskede at sikre, at de kunne få visiteret unge til de virksomheder, der viste sig interesserede i at være med.

Jo større kommuner, desto sværere at få relevante kontakter  
Etablering af samarbejde er foregået i forskelligt tempo. I de største kommuner har det været mere omfattende at etablere samarbejdet end i de mindre.

- Der er etableret samarbejdsaftaler med Odense og Århus kommuner, og der er indgået aftaler med Ny Sønderborg, Ny Tønder, Ny Åbenrå, Ny Haderslev, Ny Kolding og Ny Hedensted kommuner.
- I Århus Kommune er samarbejdsaftalen på plads, men p.t. er informationen ikke nået ud i alle led af organisationen.
- Københavns Kommune har ikke ønsket at indgå en samarbejdsaftale med High:five, hvor kommunen kan give løntilskud til unge under 25 år. Trods manglende samarbejdsaftale er budskabet om High:five imidlertid nået ud til mange af de medarbejdere, som kan visitere unge til projektet, dvs. SSP-medarbejdere, skoleledere, sagsbehandlere m.fl. Problemet er dog, at ca. 3 ud af 4 unge, som bliver henvist af en kommunal sagsbehandler, ifølge projektlederen kræver løntilskud, hvilket Københavns Kommune ikke vil give. Det begrænser High:fives handlemuligheder væsentligt.
- Omegnskommunerne i København har selv henvendt sig med interesse for at være med. Men da der allerede er mange unge potentielle deltagere i Københavns Kommune, har projektlederen været nødt til at holde igen med at inddrage omegnskommunerne. Det overvejes dog at flytte indsatsen til disse kommuner, hvis Københavns Kommune fastholder, at den ikke vil give løntilskud til unge under 25 år.
- Bortset fra Københavns Kommune indgår High:five nu i de nævnte kommuners tilbud til 'unge på kanten', så sagsbehandlere m.fl. kan anvende High:five som ét blandt flere tilbud i deres daglige arbejde med de unge.
- Andre kommuner inddrages, hvis der er virksomheder uden for de nævnte kommuner, der ønsker unge. Aktuelt har Randers, Favrskov, Viborg og



Skive kommuner vist stor interesse for projektet, og der er indgået konstruktivt samarbejde i forbindelse med etablering af særlige forløb på lokale virksomheder.

### *Politiet*

Der er indledt et positivt samarbejde med politiledelserne i de tre storbyer. Flere steder er der desuden etableret et velfungerende samarbejde med nærpolitiet i 'belastede' områder. Samarbejdet foregår forskelligt i de enkelte områder.

- I København har projektlederen fået kontakt til en 'ildsjæl' i den kriminalpræventive afdeling, og der er indledt et godt samarbejde, hvor de sammen går ud til virksomheder, og de holder fælles samtaler med de unge.
- I Århus er der etableret et godt samarbejde med Brabrand nærpolti, som visiterer unge til High:five i kraft af deres kendskab til de unge i området.
- I Odense er der etableret et formelt samarbejde med politiet, men det har ikke ført til konkrete visiteringer af unge endnu.
- I Syd- og Sønderjylland har nogle nærpolitifolk vist interesse for High:five, og de kanaliserer viden om projektet til deres ledelser. Projektlederen og projektchefen har aftalt, at de venter med yderligere samarbejde, indtil de igangværende omstruktureringer er på plads med nye politiledelser.
- Projektchefen har indgået aftale med Københavns politidirektør, Hanne Bech Hansen, om, at hun vil orientere politidirektørerne i de nye politikredse om High:five, når den nye struktur er faldet på plads.

### *Kriminalforsorgen*

Der er tidligt i forløbet indledt et godt samarbejde med kriminalforsorgen, som selv har iværksat projekter med unge fra tilsvarende grupper i flere større byer. Der er blevet udvekslet viden og erfaringer fra disse projekter. Kriminalforsorgens projekter kører dog ret forskelligt fra projektleder til projektleder, og High:five har været nødt til at justere samarbejdet lokalt ud fra disse forskelle. F.eks. visiteres unge til High:five direkte fra prøveløsladelse i Århus uden at have været en del af kriminalforsorgens projekt.

High:five samarbejder desuden med andre afdelinger af kriminalforsorgen, herunder en række institutioner, som visiterer unge til High:five, det er:

- institutioner med anbragte unge
- udslusningsinstitutioner under KIF (Kriminalforsorgen I Frihed)
- fængslerne

Fængselsafsonere overgår til tilsyn ved den lokale kriminalforsorg efter afsoning, og disse lokale afdelinger af forsorgen visiterer unge til High:five flere steder.



Der kommer en del unge fra kriminalforsorgen, især i Odense og til dels også i København. Det er individuelt, om det er kriminalforsorgen, der fortsat har tilsyn med de unge, når de kommer i forløb under High:five. Nogle gange ligger såvel mentorordning som opfølgning hos kriminalforsorgen. Undervejs i forløbet kan der imidlertid ske et skift, så de unge overgår til kommunen.

### *Andre samarbejdspartnere*

Udover de allerede nævnte samarbejdspartnere har projektlederne i High:five samarbejde med en række andre instanser og organisationer mv. Det drejer sig blandt andre om:

- SSP-medarbejdere
- UU-vejledere (ungdomsuddannelsesvejledere)
- Ungdomsklubber
- Boldklubber
- Skoleinspektører og lærere
- Lokale projekter i 'belastede' boligområder
- §51-institutioner (institutioner med anbragte børn/unge)
- Efterværnet



## 7. Unge i High:five

Dette kapitel præsenterer, hvordan det går med rekrutteringen af unge til High:five. Desuden vil kapitlet give nogle karakteristikkere af de unge i målgruppen. Disse karakteristikkere er baseret på projektgruppens og de deltagende virksomheders fortællinger om konkrete forløb.

Det er p.t. ikke muligt at trække data fra projektets registreringsdatabase, hvilket ellers ville give et overblik over den samlede gruppe visiterede unge.

### *Vurdering af og krav til de unge*

Målgruppen for High:five udgøres af unge, der er kriminelle, tidligere kriminelle eller kriminalitetstruede. Der stilles dog en række yderligere krav til de unge. Kravene er, at de unge selv skal udvise motivation ved at fremsende skriftlig ansøgning og CV, og de skal møde op til samtaler og naturligvis på arbejdspladsen.

Der er undtagelser, hvor der dispenseres fra kravene. I nogle kommuner er der etableret støtteordninger, som hjælper unge med f.eks. at komme op om morgenen. I sådanne tilfælde kan der evt. indgås aftaler om virksomhedsforløb, selv om en ung ikke i udgangspunktet lever op til kravene.

Hver gang en ung bliver visiteret af en samarbejdspartner eller selv henvender sig, foretages der en konkret vurdering af den unge.

Vurderingen deler sig i to:

1. Fortid – straffeattesten – samt det man kan få at vide af samarbejdspartnerne.
2. Den unges adfærd ved visitationssamtalen. High:five vurderer adfærden ud fra nedenstående skitse. Projektet afholder sig fra at lave jobforløb med unge, som ikke kan vænne sig af med kriminalitet. Dels fordi en "omvendning" af dem vil koste for mange anstrengelser, dels for at skåne virksomhederne. Projektlederen fortæller virksomhederne om denne vurdering.

Adfærd / Type	Grænse-søgende	Grænse-overskr.	Kriminel
Hærværk			
Butikstyv			
---			
Røveri			
Drab			



### *Rekruttering af unge*

Rekrutteringen af unge er her i efteråret kommet godt i gang. Samarbejdet med kommuner og andre samarbejdspartnere betyder, at der visiteres rigeligt med unge til projektet. Flere projektledere har valgt at holde igen med visiteringen af unge til projektet, idet der først skal etableres nogle flere virksomhedskontakter.

#### Metoder i rekrutteringen

Projektgruppen benytter en række forskellige metoder ved rekrutteringen af unge til projektet.

- Mange unge visiteres via kommunerne. Der er etableret samarbejdsaftaler i Århus, Odense og i de sydjyske kommuner. Der samarbejdes fra sag til sag i Københavns Kommune.
- Flere steder er High:five etableret som et tilbud blandt kommunens øvrige tilbud til unge i 'systemet'.
- Kriminalforsorgen visiterer unge til projektet. Der kan være tale om unge, der har afsonet en dom, eller det kan være unge fra forsorgsinstitutioner.
- Nærpolitiet bidrager nogle steder med visitation af unge til High:five i kraft af deres kendskab til lokalområderne.
- Der visiteres unge via klubber og organisationer i lokalområderne.
- Nogle projektledere udfører opsøgende arbejde blandt unge i 'belastede områder', f.eks. i Vollsmose ved Odense.
- Flere unge henvender sig selv til High:five, fordi de hører om indsatsen fra andre unge.
- UU-vejledere visiterer unge til High:five flere steder.

#### De første kontakter med de unge

Projektlederne anvender forskellige tilgange til de unge ved den indledende kontakt.

- I Århus kræver projektlederen af de unge, at de viser initiativ ved selv at møde op på hendes kontor til den første samtale. Ofte er der tale om unge, der skal bevæge sig fra Brabrand til Skejby. Hvis den unge ikke kan det, kan vedkommende heller ikke bevæge sig ud på en virksomhed.
- I Odense tager projektlederen indledende samtaler med unge i deres lokalområde. Den første kontakt foregår altså på de unges præmisser. Den næste kontakt foregår på projektets præmisser, idet de unge selv må møde på hans kontor. Princippet er, at den unge selv skal vise initiativ.



- I København har projektlederen hidtil taget samtalerne med de unge i deres eget nærmiljø, fordi hendes hidtidige kontor ikke egnede sig til samtaler. (Hun kan fremover tage samtalerne på 'sit nye' kontor.)
- I Syd- og Sønderjylland ønsker projektlederen fremover at afholde samtalerne med de unge på sit kontor i Rødekro, eller i ikke-kommunale lokaler i de byer, hvor de unge kommer fra. Han anser det for vigtigt, at samtalerne foregår på en virksomhed og ikke i et kommunalt kontor, fordi de unge opfatter det som 'endnu et kommunalt tilbud'. Dermed går en del af grundtanken i High:five tabt. Derfor ønsker han, at virksomheder fra det regionale netværk stiller lokaler til rådighed i de byer, der ikke ligger i nærheden af Rødekro. Ellers afholdes samtaler på caféer, biblioteker o.a.
- Alle projektledere stiller krav om, at de unge skal skrive en ansøgning og udarbejde et CV for at komme i betragtning i High:five. For nogle unge giver et CV dog ikke mening, så her fraviges kravet. Ved at skrive ansøgning viser de unge motivation for at gå i gang med et arbejde.

### *Karakteristikker af unge i målgruppen*

De unge i High:five kendetegnes ved at være 'på kanten', dvs. de er utilpassede, kriminelle eller kriminalitetstruede. Det er et krav for at være med i High:five, at de stopper al kriminel aktivitet, og at de er motiverede for at komme i arbejde.

Her følger nogle af de karakteristika, som projektgruppen giver af de unge i målgruppen. Der er naturligvis store individuelle forskelle, så der kan ikke generaliseres ud fra nedenstående.

De unge er en uudnyttet arbejdskraftressource

Projektgruppen beskriver de unge som en overset arbejdskraftressource:

- Nogle unge er ikke registreret i systemet, da de er for stolte til at modtage kontanthjælp. En del af målgruppen fremgår altså ikke i statistikker over ledige.
- De unge i målgruppen udgør en kreativ ressource. De kan overleve på trods af alt, idet de altid finder en måde at skaffe sig det fornødne på. Opgaven er at kanalisere kreativitet og overlevelsessevne over i et arbejdsforhold frem for kriminalitet.

Nogle af de unge er stolte og sårbare

Mange af de unge, der visiteres til High:five, vil gerne i gang med noget andet end kriminalitet, og de tror selv på, at det kan lykkes, selv om de mangler selvtillid, når det kommer til stykket.



- Nogle er stolte, og de tror selv, at de er verdensmestre. De vil sjældent 'nøjes' med at komme i praktik; de ønsker ordinært arbejde. Det kan derfor være svært at få dem overbevist om, at de skal starte på andre vilkår.
- En anden side af stoltheden er, at de 'finder sig ikke i noget', derfor risikerer man, at de springer fra, hvis de oplever modgang.
- De unge har brug for nogle, der følger dem tæt og opfanger småproblemer, før de udvikler sig. Her kan mentorordninger være en god løsning.
- Projektgruppen og virksomhederne oplever, at mange unge 'vokser', når de kommer i virksomhedsforløb. De har brug for anerkendelse og identitet, og det giver et virksomhedsforløb dem mulighed for at få.

Ikke alle er ude af kriminalitet

Det kan være vanskeligt at bedømme, om de unge faktisk er ude af kriminalitet.

- Mange unge er meget motiverede for at komme ud af kriminalitet, men spørgsmålet er, om de er i stand til det, når de af og til kommer i kontakt med deres tidligere 'miljø'.
- Det kan være svært at afgøre, om de unge er i stand til at holde sig ude af kriminalitet, selv om de er motiverede for det. Dette vil altid være et tilidsspørgsmål.
- Unge med 'kriminell tankegang' kan ikke sendes rundt i andre virksomheder. De vil holde øje med indgange, alarmsystemer osv. Dette er et problem i forhold til virksomheder, der yder services til andre firmaer.

De fleste har ingen arbejdsidentitet

Mange af de unge har ingen forbilleder; de kommer sjældent ud af boligområdet og ved ikke, hvordan en arbejdsplads ser ud, og hvad det vil sige at arbejde. Når de hører, at en af deres kammerater er kommet i arbejde, synes de også selv, at det kunne være 'fedt'. Men disse unge har ingen erfaring med at arbejde og ved f.eks. ikke, hvad det vil sige at gøre noget af sig selv, de kender ikke rutinerne på en arbejdsplads. Det kræver stor tålmodighed af de ansatte på virksomhederne.

### *De unge som rollemodeller*

I arbejdet med de unge kan der gøres brug af rollemodeller blandt de unge, der er i gang med eller har gennemført vellykkede forløb under High:five. Det er endnu for tidligt at fremhæve nogle unge som 'officielle' rollemodeller på hjemmeside mv., men allerede nu fungerer flere af de unge i High:five som rollemodeller for deres kammerater mv. i deres boligområder, klubber mv. Projektgruppen beretter, at det er blevet 'sejt' at have et arbejde blandt unge i målgruppen. Dermed øges motivationen blandt andre unge til at ville i gang.



De fleste unge ønsker imidlertid ikke at eksponere sig selv offentligt som rollemodeller. Dermed fastholdes de nemlig - ifølge projektchefen - i en rolle, som de faktisk forsøger at komme væk fra; og de er bange for, at medarbejdere på arbejdspladsen vil 'pege fingre' ad dem.

### *Projektlederens rolle over for de unge*

Projektledernes rolle over for de unge er lidt forskellig fra område til område.

- I Århus lægger projektlederen vægt på, at hun ikke skal være den unges mentor eller rådgiver. Hun vil gerne formidle kontakter, så de unge ved, hvor de skal henvende sig i 'systemet', men det er ikke meningen, at de unge ringer til hende for at læsse af. Hendes opgave er primært at formidle kontakten mellem den unge og virksomheden, men hvis de unge har andre problemer, må andre kontaktpersoner træde til.
- I København er projektlederen ligeledes primært 'virksomhedernes kvinde'. Hun er ikke mentor eller rådgiver for de unge, men henviser dem til deres øvrige kontaktpersoner.
- I Odense servicerer projektlederen både virksomhederne og de unge, og både unge og virksomheder kan ringe til ham på alle tider. Han kender målgruppen fra tidligere jobs og giver udtryk for at have god fornemmelse for, hvem der kan passe ind på en given virksomhed. Projektlederen lægger vægt på, at de unge i målgruppen skal kunne have tillid til ham.
- I Syd- og Sønderjylland er projektkonsulenten primært virksomhedernes konsulent i arbejdet med at 'bygge bro' mellem virksomhederne og kommunen m.fl. Projektkonsulenten sørger for kanaler til visitation af unge, men det er kommunen, der skal stå for opfølgningen i de konkrete forløb.

Som tidligere nævnt er der en del unge, som ikke er en del af systemet. Det vil sige, at de er selvforsørgende på anden vis end via en arbejdsindsigt. I disse tilfælde kan projektlederen blive nødt til at varetage det offentliges rolle med hensyn til opfølgning og udredning af problemer.

### Tips og idéer til arbejdet med målgruppen

Projektgruppens metoder til tackling af målgruppen:

- *De unge skal føle sig anerkendt.* De skal ikke blot tages med ud til virksomheden. Det er bedst, hvis virksomheden afholder en jobsamtale med den unge, og at den unge derpå sendes hjem - 'indtil virksomheden har talt med de andre ansøgere'. Derpå ringer virksomheden til den unge og fortæller, at han/hun er blevet ansat. Denne fremgangsmåde gør, at de unge 'vokser', idet de føler, at de er blevet særligt udvalgt. Dermed øges ansvarsfølelsen.
- *De unge skal vise initiativ for at komme ind i et virksomhedsforløb.* De skal selv være motiverede og ønske at komme ud af kriminalitet eller et kriminalitetstruet miljø. Det skal være deres eget projekt at komme i



gang med et arbejde. Som en slags 'minimumsindsats' skal de unge tage hen til projektlederens kontor for at gennemføre samtaler.

- *De unge skal opleve et individuelt virksomhedsforløb.*  
Det kan være 'farligt' at tage unge kriminelle eller kriminalitetstruede ind i hold på virksomheder, da det giver risiko for etablering af en uhensigtsmæssig subkultur. Der kan godt være flere unge på samme virksomhed, men de bør ikke gå sammen til daglig, 'hvis man samler mere end én kriminel, så laver de en bande'. I virksomheder med mere end én ung fra målgruppen må man være meget opmærksom på, at der ikke opstår mulighed for en subkultur baseret på kriminalitet.
- *Det er vigtigt at bevare sin troværdighed blandt de unge.*  
Derfor er det vigtigt, at man ikke lover noget, man ikke kan holde. Fx på forhånd at love de unge et job. Hvis det ikke lykkes, har man mistet troværdighed. Ikke mindst blandt unge med anden etnisk baggrund er det væsentligt, at man holder ord, og der skal ikke meget til for at bryde tilliden.
- *Et forløb må ikke være skalkeskjul for kriminalitet.*  
Nogle unge er stadig kriminelle, selv om de siger det modsatte. Disse unge kan se High:five som en 'døråbner' til kriminel adfærd i de virksomheder, de får kontakt med.  
Projektet kan ikke gardere sig 100 % mod misbrug. Ved etablering af virksomhedsforløb er det vigtigt at opstille klare retningslinjer for, hvad der forventes af den unge, og at den unge gøres opmærksom på, at der ikke gives nye chancer ved brud på retningslinjerne.



## 8. Virksomheder i High:five

Her beskrives dels, hvordan der rekrutteres virksomheder til High:five, dels gives en karakteristik af nogle af de virksomheder, som er gået med i indsatsen og samarbejdet med High:five.

Der er taget udgangspunkt i de 13 virksomhedsinterviews og suppleret med oplysninger fra projektgruppen.

### *Foreløbige erfaringer i virksomhederne*

De 13 interviewede virksomheder er fordelt med 5 virksomheder i København, 4 i Odense og 4 i Århus/Østjylland. Syd- og Sønderjylland er ikke repræsenteret, da High:Five blev etableret senere i dette område.

#### Skanska, byggepladser

Skanska er en svenskejet bygge- og anlægsvirksomhed. Skanska arbejder på ca. 400 byggepladser i Danmark og har 4-5 unge i forløb under High:five på forskellige byggepladser. Aftalerne er kommet i stand som lokale aftaler direkte med de involverede byggesjak. Ledelsen i Skanska opfordrer High:five til at gå direkte til formændene på pladserne. Interviewet foregik på en af disse byggepladser.

- Samarbejdet indledt ved, at en medarbejder fra Politiets kriminalpræventive afdeling i København kom forbi og fortalte om High:five.<sup>7</sup> Han havde den unge med ved første henvendelse. En lokal leder på byggepladsen vurderede, at den unge havde en god attitude. Han startede på arbejde dagen efter på ordinære vilkår. Indstillingen var, at den unge lignede en, der kunne bruge en ekstra chance. Den nærmere aftale om vilkårene for ansættelsen blev lavet med projektlederen for High:five.
- Forløbet har fungeret godt. Den unge er god til at 'tage sin tårn' og bliver også gerne og hjælper efter arbejdstid.
- Der har været et mindre problem med manglende fremmøde i forbindelse med familieproblemer for den unge. Politiet og projektlederen fra High:five blev kontaktet, og en time efter var den unge tilbage på jobbet.
- Den unge er tilknyttet en mentor i sjakket. Mentorordningen var en forudsætning for, at det kunne lade sig gøre. De interviewede (den lokale leder og den tilknyttede mentor) lægger vægt på, at mentorordningen giver mentor en ansvarsfølelse overfor den unge.
- Mentorordningen er finansieret udenom Københavns Kommune, idet kommunen ikke ville yde mentortilskud. Midlerne blev i stedet fundet via en EGU-ordning<sup>8</sup> i København.
- De interviewede pointerer, at ikke alle unge fra målgruppen ville passe ind i sjakket, og at ikke alle byggesjak ville kunne håndtere en ung fra High:five. Det kræver, at der er en person, der kan påtage sig opgaven som mentor, og det kræver en åben indstilling i sjakket.

<sup>7</sup> Der er indledt et tæt samarbejde mellem en medarbejder fra den kriminalpræventive afdeling i København og projektlederen fra High:five i København.

<sup>8</sup> EGU står her for: Erhvervsgrunduddannelsen i Hovedstadsområdet. Et EGU-forløb er normalt et to-årigt forløb med 1 ½ års virksomhedspraktik og et halvt års skolegang målrettet unge mellem 16 og 25 år.



## TDC

TDC er repræsenteret i DNN. Interviewet er foretaget i den centrale HR-afdeling hos TDC.

- TDC er gået ind i samarbejdet med High:five på koncernplan og har indgået en overordnet samarbejdsaftale med High:five. Det er meningen, at denne overordnede aftale skal danne baggrund for lokale aftaler i TDC's forskellige butikker og afdelinger rundt om i landet.
- Status er, at et callcenter i Sønderjylland og et lager på Fyn har indgået en aftale med High:five.

## Hetland VVS og EL A/S, København N.

Hetland VVS og EL er en håndværksvirksomhed med ca. 100 ansatte. Firmaet har tradition for at integrere udsatte grupper og har erfaring med at integrere unge fra målgruppen for High:five.

- Firmaets direktør sidder i den københavnske følgegruppe for High:five, og der er indgået samarbejdsaftale om rekruttering af unge. Der er endnu ikke startet forløb som direkte følge af High:five.
- På baggrund af de tidligere erfaringer har virksomheden udarbejdet en 'drejebog' for, hvordan man integrerer 'unge på kanten' i virksomheden. Drejebogen indebærer:
  - En grundig samtale med direktøren, når den unge starter. Der nedskrives gensidige forventninger under samtalen. Det gøres klart, at den unge skal leve op til en række krav.
  - På baggrund af samtalen tages der stilling til, hvem der skal være mentor for den unge. Det er vigtigt at finde en person, der kan 'svinge' med den unge, da man ofte arbejder sammen to og to.
  - Kun direktør og mentor inddrages i, at den unge har en særlig baggrund – for at undgå sladder blandt øvrige ansatte.
  - Samtale efter 14 dage og efter en måned. Der følges tæt op i denne periode.
- Virksomheden indhenter altid straffeattest ved ansættelser, da man ikke ønsker at gøre forskel på folk. Ved ansættelsen spørges grundigt ind til indholdet i en evt. straffeattest, så der kan foretages en konkret vurdering. Det er imidlertid kun direktøren, der får kendskab til indholdet i en evt. plettet straffeattest.

## Christiansen & Essenbæk, Glostrup

Christiansen & Essenbæk er en virksomhed med speciale i betonvedligeholdelse og betonreovering. Der er ca. 50 ansatte, heraf 10 administrative medarbejdere. Firmaet har indgået aftale med High:five, og indtil videre er 2 unge fra High:five startet i konkrete forløb.

- Direktøren er gammel spejder og har derfra en grundindstilling om, at de unge skal have en chance. Det er hans holdning, at 'dem der har musklerne har pligt til at bruge dem' – dvs. når man kan hjælpe har man pligt til at gøre det. Det er ikke noget, firmaet ønsker at bruge som markedsføring.
- Samarbejdet med High:five blev indledt ved, at en medarbejder fra Politiets kriminalpræventive afdeling kom forbi og henvendte sig til en formand



på byggepladsen for at fortælle om High:five. Den nærmere aftale om forløbet blev senere indgået med projektlederen for High:five. Direktøren gjorde opmærksom på, at kontakten også kunne have været taget centralt, og den ville være blevet imødekommet positivt. Til gengæld betød henvendelsesformen, at den pågældende formand blev engageret i forløbet og fik ejerskab for det.

- De 2 unge, der er blevet ansat fra High:five, er blevet ansat i ordinær beskæftigelse. Den ene tilknyttede en mentor, og mentoren får udbetalt en bonus efter 3 måneder. Direktøren mener ikke, at virksomheden har brug for den økonomiske kompensation i mentorordningen. Derfor udbetales et beløb til den tilknyttede mentor i stedet.
- Mentorordningen er finansieret udenom Københavns Kommune, idet kommunen ikke ville yde mentortilskud. I stedet blev midlerne fundet via et bydelsinitiativ hos en lokal boldklub.
- Virksomheden vil gerne have 2 unge mere fra High:five. Der er brug for deres arbejdskraft, og der ligger reelle opgaver til dem.

#### Personalebørsen, København

Personalebørsen er et rekrutterings- og vikarbureau med 10 afdelinger forskellige steder i Danmark. Virksomheden lægger vægt på, at vikarer ikke bare er 'et nummer i rækken'. Firmaet ønsker en personlig tilgang. Personalebørsen er gået ind i et samarbejde med High:five om at formidle unge fra målgruppen som vikarer eller potentielle ansatte til andre virksomheder.

- Når Personalebørsen formidler unge fra High:five til andre virksomheder, tager de ikke fuld pris for vikarservicen. Det er Personalebørsens indstilling, at de på den måde gerne vil bidrage økonomisk til High:five, fordi det er en god sag.
- Nogle virksomheder har mangfoldighed som del af deres værdigrundlag, og overfor disse virksomheder kan det være en fordel for Personalebørsen at kunne levere unge fra High:five's målgruppe.
- Virksomheden har forretningsmæssige briller på, når den går ind i samarbejdet med High:five. Personalebørsen har i den forbindelse tre interesser i at være med i High:five:
  1. Det sociale aspekt (kan bruges i markedsføringen)
  2. Muligheden for ny arbejdskraft og nye kunder
  3. Muligheden for udbygning af netværk
- Personalebørsen beder kun om at se straffeattest ved rekruttering, hvis det er et krav fra kunderne. Mange kommer imidlertid og siger, at de har noget på attesten, også blandt øvrige ansøgere. Personalebørsen lader det være op til de aftagende virksomheder at tage stilling til, om de vil tage unge fra High:five ind, hvis attesten er plettet.
- Denne politik om straffeattester er et sjældent tilfælde blandt rekrutteringsbureauer. Mange rekrutterings- og vikarbureauer kræver ren straffeattest, også når der er tale om ufaglært arbejdskraft.
- Personalebørsens samarbejde med High:five kan evt. være med til at sætte bevægelse i vikar- og rekrutteringsbranchen, så kravene om rene straffeattester modificeres og tilpasses de aftagende virksomheders krav. High:five's samarbejde med Personalebørsen kan evt. være med til at flyt-



te på den generelle holdning i branchen, hvilket i sig selv vil være et væsentligt resultat.

#### Superbrugsen, Odense

En butik i Odense har taget en ung i jobforløb. Butikken har ca. 30 ansatte.

- Projektlederen fra High:five kom uanmeldt forbi og fortalte, at han havde en ung, som han mente ville passe i butikken. Den unge startede ugen efter i ordinær ansættelse som ungarbejder 8 timer om ugen. Den unge har ren straffeattest, men er tilknyttet Efterværnet, da han er opvokset på institution.
- Butikken har været godt tilfreds med samarbejdet med High:five og vil gerne tage en ung ind igen.
- Det er souschefens erfaring, at folk der får 'en ekstra chance' bliver mere loyale medarbejdere end andre, da den ekstra chance forpligter. Andre unge, der kommer ind fra gaden og søger job, kan godt være mindre loyale overfor arbejdspladsen. Derfor foretrækker han unge fra High:five eller andre tilsvarende indsatser.
- COOP har ikke et centralt krav om, at nyansatte skal fremvise ren straffeattest, men koncernen lader det være op til den enkelte butiks ledelse at vurdere, om det skal kræves i konkrete tilfælde. Denne ordning er souschefen i Odense-butikken godt tilfreds med.

#### Hansson og Knudsen, Odense

Hansson og Knudsen er en bygge- og anlægsvirksomhed med ca. 300 ansatte. Virksomheden beskæftiger sig med mange typer af bygge- og anlægsopgaver, blandt andet vejanlæg og byggeri af større ejendomme. Der blev etableret et forløb med en ung fra High:five i virksomheden, men forløbet er afbrudt.

- Samarbejdet med High:five blev etableret ved, at projektlederen fra High:five kom på uanmeldt besøg på virksomheden og præsenterede High:five.
- Den unge har anden etnisk baggrund end dansk, og han blev ansat på ordinære vilkår.
- Den unge fra High:five gik det fint med de første 3 uger, men derefter blev han meget ustabil. Det startede med sygdommelding hver mandag, derpå blev der flere og flere sygdommeldinger. Desuden var der mange sprogproblemer, især hvad angår tekniske begreber. Virksomheden kontaktede projektlederen for, og han tog en snak med den unge. Der var dog fortsat mange problemer, og virksomheden valgte at afbryde forløbet.
- Der er en særlig problematik vedr. sæsonbestemt arbejde i bygge- og anlægsbranchen. Efteråret og vinteren er stille perioder, mens der er travlt i foråret og om sommeren. Det betyder, at det under nuværende vilkår er svært at tage unge ind i efterårs- og vinterperioden. Det kunne dog være en mulighed at tage unge ind i de stille perioder, hvis det kan foregå med løntilskud og/eller mentorordning, så den unge kan læres op til at tage fat om foråret.
- Ved ansættelser ses der på indholdet i straffeattester, og der tages stilling i hvert enkelt tilfælde.



#### Per Aarsleff, Odense

Per Aarsleff er en landsdækkende anlægsvirksomhed med i alt ca. 2800 ansatte, heraf ca. 50 ansatte i afdelingen på Fyn. Der er indgået aftale om et virksomhedsforløb for en ung under High:five.

- Aftalen kom i stand efter at projektlederen fra High:five ringede og spurgte, om han måtte komme forbi. Da han kom, havde han en ung med, og de lavede en aftale om 1 måneds praktik. Der er ikke tilknyttet mentor.
- Den unge skulle være startet pr. 1. november, men på grund af en brækket hånd blev starten udsat, så den unge var endnu ikke startet, da interviewet blev gennemført den 13. november 2006.
- Firmaet mener, at det koster dem ressourcer at ansætte en ung fra High:five, også selv om firmaet ikke skal betale løn.
- Virksomheden vil gerne aftage flere unge fremover fra High:five. De forventer at bruge projektlederen som konsulent, hvis der opstår problemer.
- Firmaet kræver ikke straffeattester ved ansættelse, heller ikke når der kommer unge fra High:five.

#### NCC Roads, Odense

NCC Roads er en del af den svenskejede NCC-koncern. Afdelingen i Odense havde aftalt et forløb med en ung under High:five, men forløbet blev afbrudt efter få dage.

- Samarbejdet kom i stand efter telefonisk henvendelse fra projektlederen fra High:five. De aftalte et møde kort efter, og projektlederen sendte materialerne fra High:five. Mandag efter mødet var der ansættelsesmøde, hvor den unge var med på mødet. Han fik udleveret arbejdstøj og sikkerhedssko, og han startede næste morgen klokken 7. Der var aftalt en ansættelse med løntilskud i 3 måneder, og projektlederen sørgede for at få aftalerne med kommunen til at falde i hak.
- Det gik imidlertid ikke så godt. Den unge truede forbigående trafikanter på livet, han røg hash og tilbød de øvrige ansatte hash. Virksomheden ringede til Kriminalforsorgen på 3. ansættelsesdag, og de dukkede op stort set med det samme og tog den unge med for at tage blodprøver mv. som dokumentation.
- Virksomheden har trods det mislykkede forløb været godt tilfreds med samarbejdet med High:five og har mod på at tage en ung ind igen. Der har været god rygdækning i forhold til de aktuelle problemer fra både Kriminalforsorgen og High:five.
- Områdechefen opfordrer High:five til at kontakte NCC's centrale personaleafdeling med henblik på flere aftaler på landsplan.

#### Grundfos, Bjerringbro

Grundfos har lange traditioner for at bidrage med et socialt engagement overfor udsatte grupper på arbejdsmarkedet. Grundfos er i gang med at etablere et holdforløb med 10-15 'unge på kanten' i samarbejde med High:five.

- De unge skal arbejde med sortering af genbrugsmaterialer fra brugte og fejlproducerede pumper. Der bygges en ny hal på virksomheden blandt andet til dette formål. Projektet sættes først for alvor i gang, når bygningsfaciliteterne er klar.



- Det er meningen, at holdforløbet skal bruges som en slags 'forvisitation', hvor både de unge og virksomheden finder ud af, hvor på virksomheden de vil kunne passe ind. Herefter udplaceres de unge til forskellige afdelinger på virksomheden. Efterhånden som de unge udplaceres, kan der tages flere unge ind på holdet.
- Det er virksomhedens håb, at flere af de unge senere kan få en læreplads på Grundfos.
- Status er, at der er indledt et samarbejde med High:five, og der har været afholdt et informationsmøde med inviterede unge fra Århus Vest. De fremmødte viste sig dog at være primært unge med højere uddannelser, så der er endnu ikke direkte kontakt med unge fra målgruppen. Der har desuden været afholdt nogle møder med projektlederen og projektchefen fra High:five.
- Projektchefen har holdt oplæg ved et arrangement på Grundfos for mentorerne på virksomheden. Mange erfarne mentorer vidste ikke meget om målgruppen og havde derfor et godt udbytte af dette oplæg. Projektchefen påpeger, at formidling af viden om målgruppen kan være et 'produkt', som High:five kan tilbyde andre virksomheder også.
- Grundfos indhenter ikke straffeattester ved ansættelser og vil heller ikke gøre det i forbindelse med dette projekt.
- Udover det særlige projekt er der etableret et enkelt vellykket forløb med en ung mand. Her er der samarbejdet med Fjends Kommune.

#### Nordisk Dækimport, Århus N.

Nordisk Dækimport har 50 afdelinger fordelt over hele landet, dog kun 10 afdelinger med lager og værksted. Afdelingen i Århus er en af de 10 afdelinger med lager og værksted. Der blev indgået en aftale med High:five om, at en ung skulle starte på værkstedet, men den unge startede ikke pga. ny kriminalitet.

- Aftalen kom i stand ved, at projektlederen fra High:five kom forbi og præsenterede projektet. Efter en drøftelse med værkførereren sagde afdelingslederen ja. Ca. 14 dage efter kom projektlederen igen med den unge
- Den unge skulle have startet i virksomhedspraktik, og derpå ansættes på halv tid med løntilskud. Efter ny kriminalitet blev samarbejdet indstillet.
- Firmaet vil gerne prøve igen på et senere tidspunkt.
- Afdelingslederen mener, at firmaet hjælper både de unge og samfundet ved at tage unge fra High:five's målgruppe ind.
- Der er ikke en fast politik om brug af straffeattester ved ansættelse. Hidtil har det været den enkelte afdelings ansvar, men der er nu etableret en central personaleafdeling, og der udarbejdes centrale personalepolitikker.

#### Anemonerne, Kolind

Anemonerne er en internetbaseret detailhandel, der sælger økologiske mejeriprodukter, frugt og grønt samt kødvarer over internettet. Firmaet har haft en ung fra High:five ansat som ungarbejder, men forløbet er afbrudt.

- Kontakten med High:five blev etableret, da projektlederen gennem ejerens kone hørte om, at Anemonerne søgte en ungarbejder. En ung blev hurtigt ansat som timelønnet ungarbejder på ordinære vilkår. Han skulle møde



hver nat kl. 04.30 på lageret for at pakke varer. Ansættelsen gik så hurtigt, at projektlederen ikke kunne nå at drøfte mødetiden med ejeren.

- Det viste sig imidlertid, at den unge havde flere problemer end først antaget, idet han havde DAMP og var medicineret. Dette var projektlederen ikke informeret om.
- Derefter ændrede ejeren arbejdstiden for den unge til om eftermiddagen og en enkelt morgen, så han ikke skulle stå så tidligt op hver dag. Det hjalp heller ikke.
- Virksomheden er blevet afskrækket af forløbet og ønsker ikke at genoptage samarbejdet med High:five under tilsvarende vilkår. Hvis der kan ydes tilskud, vil ejeren dog overveje at tage imod en ung igen.

### RM Byg, Lystrup

RM Byg er en nystartet tømrervirksomhed med 3 ansatte foruden ejeren. Virksomheden har for kort tid siden indgået aftale med High:five om at tage en ung i 14 dages praktik.

- Aftalen blev indgået, da virksomhedens ejer tilfældigt mødte projektlederen fra High:five på genbrugspladsen. Kort efter var han til møde på projektlederens kontor hos Falck i Skejby og mødte den unge der.
- Det går rimeligt godt med den unge. Han er ikke så hurtig, men han møder troligt hver morgen kl. 7, og der har ikke været problemer.
- Ejeren håber, at det kan føre til en læreplads for den unge.
- Det er virksomhedens holdning, at man skylder de unge en chance. Det spiller også ind, at der generelt er mangel på arbejdskraft i branchen.
- Indtil videre bruger firmaet ressourcer på at have den unge, og ejeren mener, at den unge har mere ud af det end firmaet.
- Ejeren pointerer, at 'hvis de ikke kommer i gang nu, så kommer de slet ikke i gang'. Det er nu muligheden er der.
- Virksomheden efterlyser mere faste aftaler omkring den unges forløb. Den 14 dages praktikperiode udløb samme dag som interviewet, og da var det endnu uvist, hvad der derefter skulle ske.
- Der er ikke blevet spurgt ind til den unges kriminelle baggrund. Ejeren mener ikke, at man skal rode op i dét. Han forventer ikke problemer og mener, at man ikke skal møde den unge med mistillid på forhånd.

### *Rekrutteringsmetoder*

Projektlederne bruger en række forskellige metoder til rekruttering af virksomheder til High:five. Her opsummeres nogle af disse metoder, og de foreløbige erfaringer med de anvendte metoder opsamles. Som det fremgår, er nogle af metoderne taget i anvendelse i de ovenfor beskrevne casevirksomheder.

Henvendelser direkte til håndværkere og byggesjak

Flere projektledere henvender sig direkte til håndværkere på byggepladser og andre steder for at fortælle om High:five.

- Nogle af projektlederne har sikkerhedsudstyr med sig i bilen, så de kan gå ind på byggepladser og præsentere High:five for formanden. Der er såle-



des tale om, at projektlederen henvender sig 'nedefra' i den pågældende organisation. Denne fremgangsmåde har haft succes i flere tilfælde.

- Tilsvarende henvender flere projektledere sig ved håndværkerbiler, når de møder dem tilfældigt i gadebilledet.
- De fleste henvendelser til større koncerner er ifølge projektchefen hidtil foregået på denne måde (dvs. 'nedefra').
- Kun ganske få forløb i større virksomheder er etableret efter aftale med øverste ledelse, HR eller lignende, idet de overordnede aftaler først er faldet på plads inden for den sidste måned.

Denne form for henvendelse (nedefra og op) har både fordele og ulemper.

- En fordel er, at projektlederne opnår direkte kontakt til de medarbejdere, som i givet fald skal have med den unge at gøre. Det giver ejerskab for projektet hos de nærmeste kolleger.
- En fordel er, at den umiddelbare henvendelsesform ofte 'giver pote'. Det er en form for henvendelse, som ledere på byggepladser mv. kan forholde sig til.
- En fordel er, at den direkte henvendelsesform kan give nogle åbninger for unge i High:five her og nu. Hvis koncernledelsen inddrages, bliver beslutningsprocesserne længere. Desuden kan man risikere et nej, hvis organisationen anmodes om at tage stilling til samarbejdet på koncernniveau.
- Det er til gengæld en ulempe, at projektlederne med denne henvendelsesform kan komme til at gå på tværs af en evt. koncernpolitik om rene straffeattester, eller at ledere på højere niveauer i den pågældende organisation føler sig forbigået og stopper samarbejdet.

Henvendelse på koncernniveau i større virksomheder

I virksomheder med mange afdelinger eller butikker rundt om i landet har High:five indtil videre mest arbejdet 'nedefra og op', som omtalt ovenfor. Imidlertid arbejdes der også med etablering af samarbejdsaftaler på et mere overordnet niveau i flere landsdækkende koncerner. Erfaringerne herfra er forskellige fra virksomhed til virksomhed.

- Strategien er p.t., at High:five kun henvender sig til koncernniveauet, hvis det ikke kan lade sig gøre at etablere lokale aftaler i de enkelte afdelinger i virksomheden. Hvis koncernen henvender af sig selv, stiller High:five naturligvis op.
- De første aftaler på koncernniveau er faldet på plads i den seneste måneds tid. Derfor er der p.t. kun etableret ganske få konkrete forløb for unge i High:five som følge af disse aftaler. indtil videre.
- Aftaler på koncernniveau indebærer lange beslutningsprocesser, både internt i virksomheden og i forhold til virksomhedens samarbejde med High:five.
- Det kan være vanskeligt for en central ledelse eller HR-afdeling at indgå konkrete aftaler med High:five, da det ikke er dem, der kommer til at stå med det konkrete arbejde med de unge. De involverede mentorer eller lokale ledere skal inddrages, hvis samarbejdet skal blive velfungerende.
- Der er risiko for at sætte et lokalt velfungerende samarbejde over styr, hvis koncernniveauet inddrages. I et tilfælde var der ifølge projektgruppen indledt lokalt samarbejde med en butik i en landsdækkende kædeforretning.



Virksomheden havde ikke nogen central politik om straffeattester, men dette blev indført som følge af High:five's henvendelse. Politikken blev, at man i alle tilfælde kræver ren straffeattest. Derfor måtte det aftalte forløb i den pågældende butik afbrydes, og der er lukket for yderligere samarbejde i hele koncernen. Der har ifølge projektgruppen været et tilsvarende forløb i en butik i en anden butikskæde, hvor der var indgået lokal aftale om et samarbejde. Da koncernniveauet blev inddraget, blev der lukket af på grund af en central politik om rene straffeattester.

#### Personlig og telefonisk henvendelse til virksomheder

Det er ofte den personlige henvendelse til virksomhederne, der giver resultat.

- Projektlederne er taget på mange virksomhedsbesøg, nogle gange spontant og uanmeldt, for at præsentere High:five. Denne direkte henvendelsesform har givet god succes.
- Nogle gange tager projektlederen den unge med ud til virksomheden allerede ved første besøg. Dette gør, at de på arbejdspladsen straks ser, hvilken person det handler om, frem for at det er 'en kriminel', de skal tage stilling til. Denne direkte form har givet succes i flere tilfælde.
- I flere tilfælde har projektlederen kunnet udnytte sit personlige kendskab til bestemte virksomheder fra tidligere til at skabe åbninger for High:five.
- Projektlederne fortæller, at de kigger efter jobannoncer og henvender sig, hvis en virksomhed søger bestemte typer af medarbejdere.

Virksomhedernes tilbagemeldinger er samstemmende, at det er den personlige henvendelsesform, der giver resultater, hvad enten det foregår på byggepladser eller ude i virksomhederne.

#### Virksomheder som henvender sig af sig selv

Enkelte virksomheder henvender sig af sig selv enten fordi de har set en omtale af High:five eller fordi, der har set andre virksomheder gøre en indsats. Strategien er, at alle virksomheder der henvender sig serviceres, uanset hvor i landet de ligger. High:five har behov for succeshistorier og projektorganiseringen skal ikke være en hæmsko for, at indsatsen kan breder sig som ringe i vandet. Eksempler herpå er Elfac i Silkeborg og ALO i Skive.

#### Udsendelse af brochuremateriale

Der er udsendt brochuremateriale og følgebrev til mange virksomheder. Effekten heraf har dog isoleret set været begrænset.

- Der er udsendt brochuremateriale til samtlige medlemsvirksomheder i de regionale netværk (i alt ca. 1.400 breve). Imidlertid har projektlederne kun modtaget ganske få henvendelser fra de pågældende virksomheder på baggrund heraf.
- Projektlederne følger op telefonisk eller personligt efter de skriftlige henvendelser. Imidlertid har det været vanskeligt at have kapacitet til at følge op på alle skriftlige henvendelser inden for kort tid, da der er sendt materiale ud til mange medlemsvirksomheder på én gang.



- Ifølge flere virksomheders udsagn fungerer brochurermaterialet bedst som baggrundsmateriale, der kan støtte op bag en personlig henvendelse. Materialet er ifølge virksomhederne 'pænt' og indeholder de nødvendige oplysninger, men det kan ikke stå alene.

Grunden til, at projektgruppen valgte at sende brochurermaterialet ud til samtlige medlemsvirksomheder i netværkene var, at den havde en forventning om, at medlemsvirksomhederne stod klar med jobåbninger. Projektgruppen udtrykker nu i bagklogskabens lys, at den havde valgt en anden strategi, hvis den havde vist at netværksvirksomhederne ikke på den måde var parate.

#### Netværksvirksomheder som rollemodeller

Projektgruppen ønsker som tidligere nævnt at anvende virksomhederne i de nationale og regionale netværk som rollemodeller i rekrutteringen af andre virksomheder.

#### Deltagelse i jobbørser og andre arrangementer

Udover de nævnte rekrutteringsmetoder har projektgruppen deltaget i forskellige jobbørser og andre arrangementer, hvor andre virksomheder er repræsenteret, både 'formelle' og 'uformelle' sammenhænge. Her er der opnået mange kontakter, som har kunnet bruges senere ved rekrutteringen af virksomheder.

#### *Virksomhedstyper*

Som det fremgår, har High:five kontakter i en forskellige typer virksomheder. Det ser dog ud til, at der er nogle virksomhedstyper, som har en større repræsentation end andre.

- **Entreprenør- og byggevirksomheder** lader til at være gode aftagere af unge i High:five. Fra flere virksomheder fremgår det, at byggesjak i forvejen har nogle ansatte med forskellige ting 'i bagagen', og at de unge derfor passer fint ind. Dog skal de unge indstille sig på arbejde i al slags vejr og møde op rettidigt og stabilt, da alle er afhængige af hinanden i sjakket.
- Små og mellemstore **håndværksvirksomheder** er også gode aftagere af unge fra High:five. Der er mangel på arbejdskraft i branchen
- I flere tilfælde er der indgået aftaler med **lokale afdelinger** eller butikker, som indgår i større koncerner. Lokale Superbrugser er et eksempel her på.
- High:five er begyndt at etablere samarbejder på **koncernniveau** i forskellige landsdækkende virksomheder. Der er her tale om ret omfattende beslutningsprocesser, og det tager tid at få processen til at 'sive' ud i organisationen. Der er desværre også eksempler på koncerner, som efter henvendelse fra High:five har valgt at lukke af for yderligere samarbejde på grund af et centralt krav om rene straffeattester ved nyansættelser. Projektgruppen er derfor blevet varsom med denne tilgang. Eksempler herpå er Dansk Supermarked og Tæppeland. High:five er begyndt at etablere et



samarbejde med Dagrofa. Hvis det lykkes er håbet, at Dansk Supermarked og andre detailhandelskæder vil ændre deres holdning, hvis Dagrofa begynder at tage 'unge på kanten' ind.

- Ifølge projektgruppen er det vanskeligt at indgå samarbejdsaftaler med **videnstunge virksomheder**, da de arbejdsopgaver, der passer til unge fra målgruppen, ofte er udliciteret. Dog har et større revisionsfirma henvendt sig. Et alternativ er at få de videnstunge virksomheder til stille krav om mangfoldighed til deres underleverandører.
- Indtil videre er der indgået samarbejdsaftale med et enkelt **vikar- og rekrutteringsbureau**. Det bliver interessant at følge, om dette giver åbninger til andre virksomheder. Rekrutteringsbureauerne kan være en mulig 'døråbner' til andre virksomheder. Der er mangel på arbejdskraft i flere brancher, hvor unge fra High:five kan bidrage, derfor kan det undre, at de fleste i rekrutteringsbranchen udelukker denne gruppe fra deres ansøgerskare. Der er brug for en holdningsændring i branchen, og det kan denne samarbejdsaftale måske bidrage til.

### *Projektledernes roller overfor virksomhederne*

Projektlederne har nogle forskellige roller i forhold til etableringen og gennemførelsen af konkrete forløb under High:five.

#### Dørsælger og formidler af socialt ansvar

- En stor del af arbejdet ved virksomhedsrekrutteringen er 'salg fra dør til dør'. Mange virksomheder, især i Københavnsområdet, vil eller kan ikke afsætte tid til at høre om High:five. Projektlederen får 5 minutter i butikken, og hvis han/hun ikke når at sælge budskabet i løbet af den tid, så er det bare ærgerligt. Projektlederne på Fyn og i Jylland oplever ikke problemet i samme grad. Her kan de opleve, at virksomheden har afsat tid og byder på kaffe i baglokalerne. Den manglende tid i mange virksomheder er et problem dels i forhold til at skabe åbninger i virksomhederne, men det er også et problem i forhold til, at virksomhederne er nødt til at sætte sig grundigt ind i, hvad et forløb med en ung fra High:five indebærer, hvis forløbet skal blive vellykket.
- Samtidig med rollen som 'dørsælgere' er projektlederne formidlere af idéen om 'socialt ansvar' i virksomhederne. Det kræver, at virksomhederne afsætter tid til at sætte sig ind i sagen. Det er vanskeligt at formidle et komplekst budskab om socialt ansvar i en kort salgstale.
- En projektleder beskriver situationen som et dilemma mellem at få etableret ordentlige aftaler eller at få etableret nogle konkrete forløb for de unge i High:five. Hvis der skal nå at blive etableret en aftale i løbet af den korte tid, mange virksomheder afsætter, så kan projektlederen ikke samtidig nå at formidle, hvad forløbet indebærer.



#### Der skal stilles krav til virksomhederne

- Projektlederne skal turde stille krav til virksomhederne. Hvis et forløb under High:five skal blive vellykket, må virksomhederne afsætte den nødvendige tid og energi til forløbet. Dette kan det imidlertid være svært at opnå forståelse for hos virksomhederne, da projektlederne i første omgang skal sælge idéen om i det hele taget at gå ind i samarbejdet. Der skal opbygges en tillid hos virksomheden, før man som projektleder kan begynde at stille krav, og denne tillid er det vanskeligt at opnå, hvis virksomhederne kun afsætter 5 minutter til at høre 'salgstalen'. Projektlederen må derfor have 'is i maven' og insistere på, at virksomheden sætter sig ordentligt ind i opgavens omfang, selv om man risikerer, at nogle virksomheder falder fra.
- Ved etableringen af samarbejdsaftaler på koncernniveau kan det være nødvendigt at stille krav til f.eks. HR-ledere om, at de inddrager mentorer og lokale ledere i opgavens gennemførelse. Det er ikke nok at indgå aftalerne på overordnet niveau, de involverede skal tages med på råd.

#### Virksomhedens guide i forhold til offentlige tilbud

- Projektlederne fungerer som virksomhedernes formidler i forhold til de offentlige tilbud. Virksomhederne kan bruge projektlederne som konsulenter, der kan guide virksomhederne i at finde ud af, hvilke tilskudsordninger mv., der kan komme i betragtning i konkrete tilfælde. Ifølge flere af de interviewede virksomheder har det stor betydning, at High:five hjælper dem med at finde rundt i de offentlige systemer, ligesom det giver dem en sikkerhed for, at de unge ikke pludselig er faldet 'udenfor' systemet. Dette har flere virksomheder oplevet tidligere, og de har ikke vidst, hvad de så skulle gøre. Nu er High:five til stede og kan samle op.

#### Mentor for mentoren

- Projektlederne fungerer som 'mentor for mentoren'. Det indebærer, at projektlederen fra High:five kan kontaktes, hvis virksomhederne kommer ud for episoder med unge i konkrete forløb, som de ikke umiddelbart kan tackle. I så fald tilbyder projektlederen sparring for den tilknyttede mentor og evt. lederen i virksomheden.

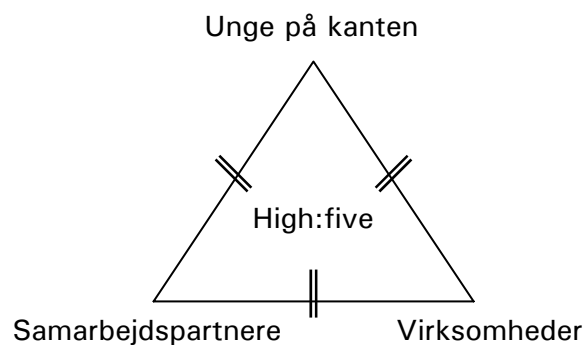


## 9. High:five mellem virksomheder, samarbejdspartnere og 'unge på kanten'

Vi har i ovenstående gjort rede for de forskellige berøringsflader, som High:five har med samarbejdspartnere, unge og virksomheder. I dette kapitel vil vi præsentere et mere samlet billede af High:five's placering i dette felt.

### *Projektledernes skiftende roller*

Projektchefen illustrerer feltet med en trekantmodel:<sup>9</sup>



High:five er placeret i et felt, hvor der skal formidles virksomhedsforløb for **unge på kanten** ud i en række **virksomheder**. For at det skal kunne lykkes, må der indrages nogle **samarbejdspartnere** såsom kommuner, Politiet, Kriminalforsorgen osv. Mellem disse aktører er der **spændingsfelter** (illustreret ved dobbeltstreger).

High:five står i midten af dette felt (dog med hovedvægten på virksomhedssiden) og skal formidle blandt divergerende interesser og behov.

- Der er interesse modsætninger mellem det offentlige og virksomhederne i forhold til, hvordan de 'unge på kanten' skal håndteres. Det offentlige vil måske forsøge at 'tørre den af' på virksomhederne, så de unge ikke længere er en udgiftspost i de offentlige budgetter. På den anden side står enkelte virksomheder, som kan synes, at de nu bliver en del af behandler-systemet og derfor ønsker kompensation for indsatsen. Andre vil gerne tage et socialt ansvar uden at blive fuldt kompenseret
- Der kan være et misforhold mellem de unges behov og samarbejdspartnernes engagement. De unge i High:five er afhængige af, at kommuner og andre samarbejdspartnere 'støtter op' omkring dem, hvis et virksomhedsforløb skal blive vellykket. Det koster tid og penge for de pågældende samarbejdspartnere. Flere af de unge benytter ved visiteringen ikke offentlige tilbud og modtager ikke kontanthjælp el.lign. Der er derfor nogle gange tale om nye udgiftsposter for kommunerne. Kommunerne kan i den forbindelse stille sig på tværs, så de unge ikke kan få del i de tilskudsord-

<sup>9</sup> Modellen blev fremlagt på den fælles workshop den 1. december 2006.



ninger mv., der findes. Dette er f.eks. et problem i Københavns Kommune. Desuden kan det være vanskeligt for projektlederne at få adgang til de relevante kontaktpersoner i kommunens organisation, da det ikke er velset at gå uden om kommandovejene.

- Både de unge og virksomhederne skal være klar til at indgå i forløbet, hvis det skal blive vellykket. De unge kan vise sig at være mindre arbejdsparate end først antaget, så der opstår problemer i det konkrete virksomhedsforløb. Dette var f.eks. tilfældet hos *NCC Roads* og hos *Anemonerne* blandt de interviewede virksomheder. Projektlederne tager de unge til samtale og er opmærksomme på oplysninger fra samarbejdspartnerne mv. om de unge, men det er vanskeligt helt at undgå overraskelser. Virksomhederne skal på den anden side være klar til at gå ind i det arbejde, som et forløb med en ung fra High:five kræver. Der er ofte brug for, at en eller flere medarbejdere tager sig særligt af den unge (evt. via mentorordning), og der kan være brug for at inddrage øvrige medarbejdere i tilstrækkelig grad, så der ikke opstår gnidninger i medarbejderstaben. Dette kan være en større proces, hvor der afstemmes forventninger og krav i forhold til både den unge og virksomheden.

Barriererne har forskellig karakter og forskellig sværhedsgrad i hvert enkelt tilfælde. Projektlederne agerer i dette felt og skal kunne påtage sig forskellige roller, alt efter hvad situationen kræver. De skal med andre ord kunne agere i skiftende kontekster. Nogle af projektledernes forskelligartede roller kan beskrives med følgende betegnelser:

#### 1) Rekrutteringskonsulent

Over for virksomhederne fungerer projektlederne som rekrutteringskonsulenter, der skaffer dem arbejdskraft blandt de 'unge på kanten'. I denne rolle er projektlederen 'virksomhedens mand', der leverer en ønsket 'vare', nemlig arbejdskraft. Imidlertid er det i denne rolle vigtigt, at der også afstemmes forventninger, så virksomhederne så vidt muligt ved, hvad det er, de går ind til.

#### 2) Jobkonsulent

Projektlederne er samtidig en slags jobkonsulenter for de unge fra målgruppen, når de skal forsøge at skaffe jobs til denne gruppe meget forskelligartede unge. I denne rolle er projektlederen 'den unges mand' over for virksomheden, når der skal etableres jobåbninger for en 'ung på kanten'. Her er den ønskede 'vare' et job til den unge på en virksomhed. Der er et væsentligt element af 'dørsalg' i rollen, da det handler om at få virksomhederne med på idéen om at tage unge ind i konkrete forløb.

#### 3) Mangfoldighedskonsulent eller -formidler

Der er tale om rekruttering af en udsat gruppe på arbejdsmarkedet, nemlig 'unge på kanten'. Derfor må projektlederne samtidig fungere som 'mangfoldighedskonsulenter' over for både virksomheder og samarbejdspartnere.



- I forhold til virksomhederne skal projektlederne 'sælge' idéen om mangfoldighed, så der kan åbnes op for rekruttering af de unge fra målgruppen. I rollen som mangfoldighedsformidler eller -konsulent handler det om at påvirke holdninger i virksomhederne og at få budskabet spredt til hele organisationen. Dette kræver inddragelse af medarbejdere og formidling af viden. Et eksempel på denne rolle kan være projektchefens oplæg under et arrangement på Grundfos, hvor virksomhedens mentorer blev orienteret om målgruppen for High:five.
- Tilsvarende skal projektlederne 'sælge' idéen om, at der skal være plads til de 'unge på kanten' på arbejdsmarkedet over for samarbejdspartnere, da succesen i konkrete forløb afhænger af samarbejdspartneres opbakning. Hvis ikke kommunerne og/eller andre samarbejdspartnere er med på idéen om at integrere de 'unge på kanten' på arbejdsmarkedet, så får indsatsen næppe succes.

#### 4) Ungdomsvejleder / ungdomskonsulent

I forlængelse af rollen som jobkonsulent eller virksomhedskonsulent er projektlederne i nogle tilfælde nødt til også at være en slags ungdomsvejledere. Mange af de unge er ikke i 'systemet', så det er projektlederen, der må stå for at få etableret de relevante kontakter hos kommuner og samarbejdspartnere. Dermed er opgaven på visse måder større end opgaven er for en kommunal jobkonsulent, der har 'systemet' i ryggen og 'kun' skal skaffe jobs til sine klienter. På den anden side er det i High:five tanken, at projektlederne formidler kontakterne, og at det derpå er andre kontaktpersoner, der tager over i forhold til den unges problemstillinger. Dette kan dog være vanskeligt at opnå, hvis kommunen eller andre ikke er indstillet på at bakke op, eller hvis den unge ikke er i 'systemet' i forvejen.



## 10. Evalueringsmetode

Evalueringsrapporten er baseret på interviews med projektgruppen, inspiratorer og virksomheder.

Det var meningen, at den registreringsdatabase, som projektgruppen bruger til registrering af unge og virksomheder, skulle være anvendt som grundlag for den talmæssige behandling i evalueringsrapporten. Grundet tekniske problemer har dette ikke været muligt, og i stedet er de talmæssige opgørelser foretaget manuelt af projektlederne, samlet af projektchefen og videregivet til evaluator.

Her følger en præsentation af forløbet og de anvendte tilgange:

- Evalueringsprocessen blev løbet i gang med en evalueringsskole den 22. september 2006, hvor projektgruppen og evaluator deltog. På skolen blev et foreløbigt evalueringsskema drøftet og tilpasset den aktuelle situation.
- Det justerede evalueringsskema blev godkendt af projektchef Ole Hessel den 2. oktober 2006 og forelagt styregruppen den 5. oktober 2006.
- Der blev rekrutteret 13 interviewpersoner på virksomheder som High:five har etableret samarbejde med. Rekrutteringen af interviewpersoner skete på baggrund af en liste over virksomhedernes kontaktpersoner fra projektgruppen.
- Sideløbende blev projektledere og regionale inspiratorer interviewet om roller, erfaringer og forventninger til High:five. Nogle blev interviewet pr. telefon. Disse interviews er foretaget i perioden 2. til 9. november 2006.
- Herefter blev de 13 virksomheder interviewet om de konkrete forløb og planer samt om deres erfaringer med deltagelsen i High:five. Virksomhedsinterviewene er foregået i perioden 13. til 28. november 2006.
- Projektchefen er interviewet den 29. november 2006.
- De fleste interviews er gennemført af 2 evaluører fra DISCUS A/S, hvor den ene primært førte ordet og den anden tog noter og udarbejdede referat. I nogle tilfælde er interviews dog gennemført af kun 1 evaluør. Alle interviews er gennemført som semistrukturerede interviews ud fra en på forhånd udarbejdet interviewguide.
- Der blev afholdt fælles workshop for projektgruppen og evaluører den 1. december 2006.
- Udarbejdelse af udkast til evalueringsrapport.
- Præsentation af udkastet for styregruppen den 11. december 2006, debat og justeringer. Udkastet sendt til projektgruppen, faktuelle rettelser mod-



taget fra projektgruppen 18. december. Endelig evalueringsrapport færdiggjort 21. december 2006.