



Til Økonomiudvalget

15-08-2014

Notat til ØU's aflæggebord vedr. afslutning af mentorordningerne for udsatte unge

Sagsnr.

2014-0146691

Dokumentnr.

2014-0146691-1

Baggrund:

Med budget 2012 blev der afsat 2 mio. kr. årligt i 2012 og 2013 til et pilotprojekt om frivillige mentorordninger for udsatte børn og unge. Der blev på den baggrund igangsat to mentorordninger. Dynamo for 13-17 årige, drevet af Ungdommens Røde Kors og Københavns Erhvervsmentorer for 18 – 25 årige, drevet af Foreningen Nydansker.

Sagsbehandler

Sofie Gorm Hansen

Implementeringen af de to mentorordninger blev forsinket i opstartsperioden, og selve rekrutteringen af mentorer og mentees blev derfor først rigtig påbegyndt primo 2013. For at få det fulde udbytte af en mentorrelation skal mentorforløbet vare et helt år. Derfor godkendte ØU den 18. juni 2013 at omprioritere midler fra projekt TRYG DEN AF til mentorordningerne således, at mentorordningerne var finansieret til og med juni 2014.

Begge mentorordninger er nu afsluttet, og ØU orienteres derfor i nærværende notat om de opnåede resultater. Der er udarbejdet evalueringsskemaer for begge mentorordninger, der vedlagt som bilag 2 og 3.

Mentorordning for unge 13-17 år - Opsummering af evaluering

Evalueringen er udarbejdet af Ungdommens Røde Kors og indeholder både en kvantitativ og kvalitativ del.

Den kvantitative evaluering bygger på data fra en spørgeskemaundersøgelse blandt både mentees og mentorer. Denne viser, at Dynamo har opnået en række positive resultater i den periode mentorordningen har eksisteret. Således er der etableret 70 match (mål 75) mellem en ung mentee og en frivillig voksen mentor og 61% af disse (43 unge), er forsat i et mentorforløb af min. 6 mdr. varighed. Der var ikke opstillet en specifik målsætning om fastholdelse af de unge i mentorforløb, men Ungdommens Røde Kors vurderer på baggrund af erfaringer fra andre mentorforløb, at dette er et tilfredsstillende resultat.

Resultaterne fra evalueringen, hvor både mentee og mentor er blevet spurgt, peger på, at begge parter er enige om, at de unge har fået meget ud af at have en mentor. Det drejer sig både om øget selvværd, højere grad af afklaring ift. fremtidsønsker og øget motivation for at deltage i skole og fritidsliv.

Center for Sikker By

Københavns Rådhus,
Rådhuspladsen 1
1599 København V

E-mail

BT4Q@okf.kk.dk

EAN nummer

5798009800176

De kommunale medarbejdere, der har været involveret i mentorordningen, er overordnet set positive og mener generelt, at mentorforløbene har givet værdi for de unge.

Den kvalitative del af evalueringen peger, foruden en række konklusioner vedr. organiseringen af mentorordningen internt i den frivillige organisation på, at målgruppen i fremtidige mentorordninger med fordel kan være lidt yngre. Erfaringerne fra Dynamo viser således, at det har været meget svært at fastholde unge over 16 år i mentorforløb, mens de helt unge omkring 12-13 år har haft stor glæde af at være i mentorforløbene.

Mentorordning for unge 18- 25 år – Opsummering af evaluering

Evalueringen er udarbejdet af Foreningen Nydansker og indeholder både en kvantitativ og kvalitativ del.

Den kvantitative evaluering bygger på data fra en spørgeskemaundersøgelse blandt mentorer og kommunale samarbejdspartnere samt data fra Foreningen Nydanskers database over de deltagende mentees og mentorer. Københavns Erhvervsmentorer har etableret 38 match, hvor målet var 50. Heraf er 20 mentorforløb fortsat længere end de første møder. Det lave antal match skyldes først og fremmest, at det har vist sig mere vanskeligt end forventet at rekruttere og fastholde målgruppen af udsatte og kriminalitetstruede unge til at deltage i et mentorforløb. Således har Foreningen Nydansker undervejs i forløbet set sig nødsaget til at rekruttere fra flere forskellige steder udover fra 18+ centrene, som det var tænkt fra starten. Der er derfor også blevet rekrutteret fra bl.a. BUF's UU vejledning og BIF's Jobcenter for unge. På trods af dette har der ikke kunne rekrutteres et tilstrækkeligt antal unge til at opfylde målsætningen.

Tilbagemeldingen fra de kommunale medarbejdere er endvidere, at det har krævet meget arbejde fra deres side, for at overtale de unge til at forsøge sig med en mentor og efterfølgende at blive i mentorforløbet. Det er dog opfattelsen hos såvel Foreningen Nydansker som hos de kommunale samarbejdspartnere, at de unge der har fået og fastholdt en mentor, har været glade for denne. Resultaterne viser, at ud af 9 unge som ikke var i job eller uddannelse ved mentorforløbets start har 8 fået job eller uddannelse undervejs i forløbet. Om denne udvikling kan tilskrives mentorforløbet eller andre faktorer, er dog svært at sige.

Videre proces:

På baggrund af ovenstående resultater og erfaringer anbefaler Økonomiforvaltningen, at mentorordningen for unge mellem 18 og 25 år ikke videreføres. Såfremt målgruppen af udsatte unge har behov for en mentor, vil det i vidt omfang kunne dækkes af Jobcenteret, som har

mulighed for at tilbyde unge et mentorforløb som en del af deres aktivering.

Økonomiforvaltningen anbefaler, på baggrund af evalueringen af mentorordningen for unge mellem 13 og 17 år, at der i budget 2015 afsættes midler til en mentorordning for udsatte unge i alderen 12 til 16 år. Såfremt der bevilliges midler, vil mentorordningen skulle i udbud, hvorefter der på ny skal vælges en frivillig organisation til at drive ordningen. Den konkrete udmøntning af midlerne, herunder fastlæggelse af kravspecifikationer vil blive udarbejdet i samarbejde med Socialforvaltningen og Børne- og Ungdomsforvaltningen. Budgetnotatet er til orientering vedlagt som bilag 1 og indgår i den samlede Sikker By budgetpakke.

Bilag:

Bilag 1: *Budgetnotat vedr. mentorordning for unge mellem 12 og 16 år i udsatte byområder*

Bilag 2: *Evaluering af mentorordningen Kbh Erhvervsmentor for unge 18-25 år*

Bilag 3: *Evaluering af mentorordningen Dynamo for unge 13-17 år*

Bilag 3a: *Bilag til evalueringsrapport for mentorordningen Dynamo*



ØKx Mentorordning for unge mellem 12 og 16 år i udsatte byområder

14. august 2014

Baggrund

Med budget 2012 blev der afsat 2 mio. kr. årligt i 2012 og 2013 til et pilotprojekt om frivillige mentorordninger for udsatte børn og unge. Der blev på den baggrund igangsat to mentorordninger for hhv. unge mellem 13 og 17 år og unge mellem 18 og 25 år. Midlerne til ordningerne udløb i juni 2014.

Indhold

Ungdommens Røde Kors vandt i 2012 udbuddet af mentorordningen for 13-17 årige børn og unge, og har på den baggrund etableret mentorordningen "Dynamo". Dynamo har i den tid ordningen har været i drift (ultimo 2012-medio 2014) opnået en række positive resultater. Således er der etableret 70 match (mål 75) mellem en ung mentee og en frivillig voksen mentor og 61% af disse (43 unge), er forsat i et mentorforløb af min. 6 mdr. varighed. Ungdommens Røde Kors vurderer på baggrund af erfaringer fra andre mentorforløb, at dette er et tilfredsstillende resultat.

Resultaterne fra evalueringen, hvor både mentee og mentor er blevet spurgt, peger på, at de unge, der har deltaget i mentorforløbet i mindst 6 måneder, har fået meget ud af at have en mentor. Det drejer sig både om øget selvværd, højere grad af afklaring ift. fremtidsønsker og øget motivation for at deltage i skole og fritidsliv. De kommunale medarbejdere, der har været involveret i mentorordningen mener også generelt, at mentorforløbene har givet værdi for de unge. Dynamo har i 2014 indgået i den årlige Sikker By rangering af effekt og evidens, hvor den kriminalpræventive effekt for de indsatser, som indgår, bliver vurderet. Her scorede Dynamo 13 point ud af 20 mulige. Dermed placerer Dynamo sig lidt under middel i det samlede felt af 23 vurderede aktiviteter i Sikker By programmet i 2014. Vurderingen af Dynamo har dog rykket sig positivt fra 2013 til 2014, hvilket kan tilskrives de positive resultater, der er opnået og dokumenteret i mentorforløbene.

Evalueringen af Dynamo peger endvidere på, at målgruppen i fremtidige mentorordninger med fordel kan være lidt yngre. Erfaringerne peger således på, at det har været meget svært at fastholde unge over 16 år i mentorforløb, mens de helt unge omkring 12-13 år har haft stor glæde af at være i mentorforløbene.

Det foreslås derfor, at der afsættes midler til at fortsætte mentorordningen, men at målgruppen bliver unge mellem 12 og 16 år og at antallet af områder, hvor mentorordningen tilbydes, udvides fra tre til seks udsatte områder. Tre af disse kan med fordel være de områder, hvor mentorordningen indtil videre har været tilbudt (Tingbjerg, Amager og Sydhavnen). Den endelige udpegning af områder vil ske i forbindelse med den konkrete udmøntning af midlerne.

Eksekeringsparat?

	JA / NEJ
Udvalgsbehandlet (ØU)	Nej
Kan igangsættes uden yderligere udvalgsbehandling	Nej

Mentorordningen vil efter udbud skulle drives af en ekstern organisation, der skal stå for rekruttering af frivillige voksne mentorer, matchning af mentorer og mentees samt løbende opfølgning og effektdokumentation. Det er medarbejdere på de lokale skoler og klubber, som står for at udvælge og rekruttere unge til at indgå i mentorforløbene. En ung kan blive tilbudt et mentorforløb såfremt de lokale medarbejder vurderer, at det er et tilbud som den unge kan have gavn af og er motiveret for at deltage i.

Overordnede målsætninger og effekter

Målsætningen for mentorordningen er at tilbyde unge mellem 12 og 16 år fra seks udsatte områder et mentorforløb af et års varighed med en frivillig voksen mentor. Mentorordningen vil også fremadrettet indgå i den årlige Sikker By afrapportering på effekt og evidens, herunder i rangeringen af de kriminalpræventive indsatser. Der vil blive afrapporteret på, hvor succesfuld mentorordningen er ift. at påvirke deltagernes motivation og engagement for skole og fritidsliv, samt hvorvidt de unge bliver mere afklarede om deres fremtidsønsker og forbedrer deres personlige selvværd. Fra forskning i mentorordninger ses det, at netop et aktivt fritidsliv og fastholdelse i skolen er væsentlige faktorer ift., at forebygge at unge påbegynder en kriminel løbebane. Således er det langsigtede effektmål for mentorordningen at reducere ungdomskriminalitet og øge trygheden i de enkelte lokalområder.

Mentorordningen for udsatte unge understøtter Sikker By programmets mål, og dermed Københavnerfortællingen, om:

- Mindre ungdomskriminalitet
- Færre lokalområder, der har behov for en ekstraordinær tryghedsskabende indsats.

Tabel 1: Oversigt over aktiviteter og afledt effekt

(Del)aktivitet	Afledt effekt
Rekruttere og matche mentorer og mentees	350 mentor-mentee match over fire år
Fastholde mentees i mentorforløb	Mindst 65 % af mentees er stadig i et mentorforløb efter et halvt år.

Den udførende organisation er desuden ansvarlige for løbene at dokumentere outcome af mentorforløbene og årligt afrapportere de resultater der opnås.

Økonomi

I pilotprojektet har de to frivillige organisationer modtaget betaling via et fast månedligt beløb, der dækker sekretariatsbistand og et engangsbetalt beløb, som udbetales per gennemført match mellem en mentor og en mentee. Såfremt der bevilliges midler til at fortsætte mentorordningen for 12-16 årige, vil der skulle gennemføres en ny udbudsrunde og derpå vælges en udførende organisation.

Udgifterne til mentorordningen har en stigende profil over årene, idet der vil blive foretaget færre match det første år, hvor indsatsen skal startes op, end de to næste år, hvor indsatsen er i gang. Det sidste år laves

der ingen match, da alle mentorforløb skal kunne køre mindst et fuldt år, hvorfor udgiften i 2018 er betydeligt mindre.

Tabel til udgifter til service

Tabel 2. Service.

<i>(1.000 kr. – 2015 p/l)</i>	2015	2016	2017	2018	I alt
Mentorordning for 12-16 årige unge – drevet af ekstern organisation	600	1.200	1.200	300	3.300
Kompensation for lønudgifter til involverede parter	100	200	200	0	500
Projektledelse Center Sikker By	100	50	50	50	250
Udgifter service i alt	800	1.450	1.450	350	4.050

Midlerne udmøntes til Økonomiforvaltningen, Center for Sikker By. På baggrund af de konkrete samarbejdsaftaler med relevante institutioner og organisationer overføres midler til kompensation for lønudgifter til de involverede parter. Der afsættes et mindre beløb til projektledelse i Center for Sikker By, hvilket dækker medarbejderressourcer ifm. afvikling af udbud samt løbende opfølgning på projektet. Den konkrete udmøntning af forslaget, herunder fastlæggelse af kravspecifikationer for udbud af mentorordningen vil efterfølgende blive forelagt til politisk godkendelse.

Tekniske oplysninger

Risikovurdering

- At få igangsat udbudsprocessen hurtigt, således at der inden for kort tid kan vælges en udførende organisation, som kan påbegynde match af mentorer og mentees.

Tidligere afsatte midler

Tabel 3. Tidligere afsatte midler på området

<i>(1.000 kr., løbende p/l)</i>	2012	2013	2014
Budgetaftale 2012	2.000	2.000	
Ompriorerede midler fra projekt TRYK DEN AF			500
Afsatte midler i alt	2.000	2.000	500



KBH ERHVERVSMENTOR

EVALUERING

JULI 2014

FORENINGEN NYDANSKER

SANKT PEDERS STRÆDE 28C, 4. SAL
1453 KØBENHAVN K

TELEFON: +45 3393 4383
INFO@FORENINGEN-NYDANSKER.DK

WWW.FORENINGEN-NYDANSKER.DK

Indhold

Indledning	1
Tidslinje	1
Metode	2
Spørgeskema.....	2
Database.....	2
Diskursundersøgelse	2
Fokusgruppeundersøgelse	2
Resultater	2
De kvantitative resultater	2
Resultater i forhold til projektets succeskriterier	3
De kvalitative resultater	3
Konkrete behov	4
Positiv rollemodel og fastholdelse	4
Kemi.....	4
Mentorer	4
Mentorrekuttering	4
Hvem er mentorerne?.....	4
Uddannelse og supervision	5
Mentees	5
Målgruppe og udvidelse af denne.....	5
Rekruttering af mentees	6
18+-centrene.....	7
Jobcentret i Skelbækgade.....	7
Ungdommens Uddannelsesvejledning i København.....	8
Andre klubber.....	8
Boligsociale områder.....	8
Alternative metoder til rekruttering af mentees.....	8
Ekstra ressourcer kræves	8
En frivillig indsats kræver vedholdenhed.....	8
Konsekvenser af projektets tidsbegrænsning	9
Hvem er mentees?	9
Alder.....	9
Hvilke behov har de unge?	9

Frafald og fastholdelse af mentees i mentorforløb	10
Fokusgruppens input på frafaldene	10
Mentorforløbene	11
Matchprocessen	11
Hvordan arbejder mentor	11
Kvalitative resultater	11
Konkret behov	11
Fastholdelse i job og uddannelse	12
Kemi	12
Afbrudte forløb	13
Kategoriseringer af de unge og betydningen af denne	13
Konklusion	14
Bilag 1	16
Bilag 2	18

Indledning

I det følgende beskrives formålet med indsatsen og en kort opsummering af resultaterne.

KBH Erhvervsmentor er et pilotprojekt, der med støtte fra Københavns Kommune skulle afprøve metoden med frivillige mentorer til kriminelle eller kriminalitetstruede unge. Via flere månedlige møder gennem et år skulle projektet være en støtte og hjælp for den unge, der søger at komme væk fra den kriminelle løbebane eller et kriminelt miljø. Fokus skulle være på at få de unge i job og uddannelse eller fastholde dem i en påbegyndt positiv udvikling. Pilotprojektet er drevet af Foreningen Nydansker og har forløbet fra april 2013 til juni 2014, hvor rekrutteringen af mentees blev indstillet ved udgangen af 2013. Foreningen Nydansker har siden da kørt projektet videre i 2014 i mindre omfang eftersom en håndfuld forløb ikke var afviklet endnu. Foreningen Nydansker foretager nærværende evaluering af projektet.

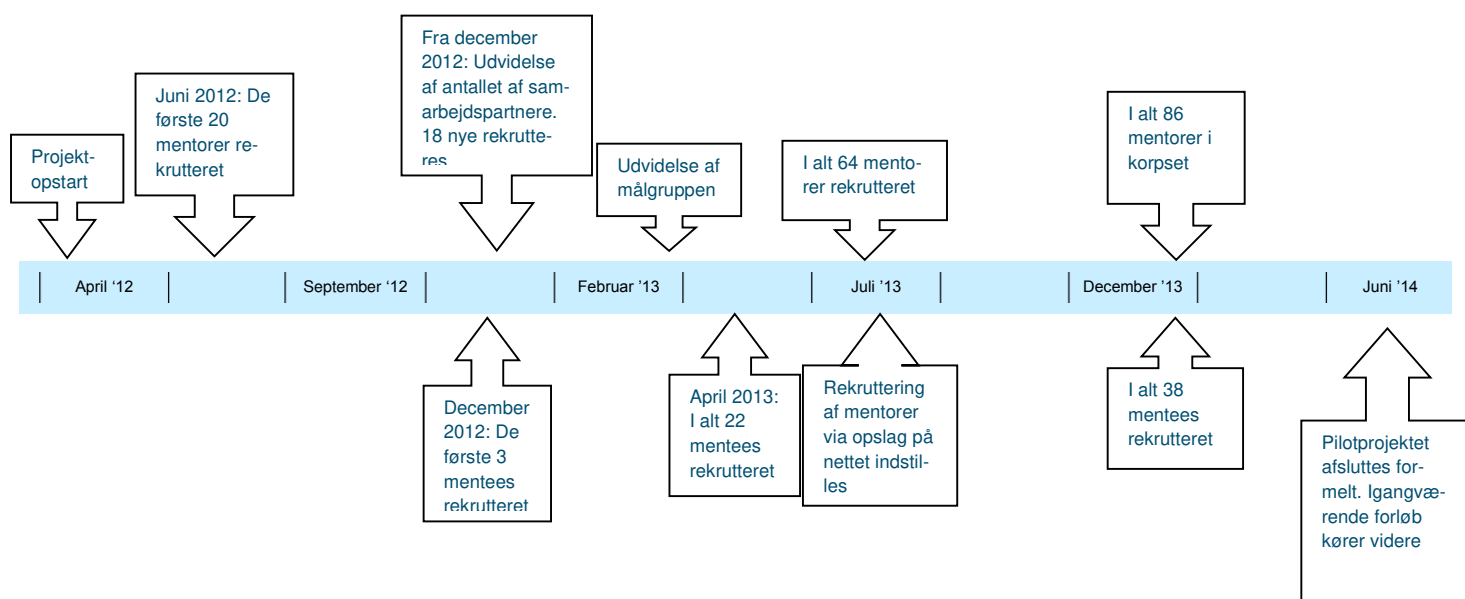
Ifølge det oprindelige udbudsmateriale er formålet med indsatsen følgende:

Mentorordningen omfatter udsatte unge mellem 18 og 25 år, som alle får tilknyttet en mentor, der er i beskæftigelse. Mentorerne vil i kraft af deres situation og erfaringer fungere som rollemodeller og medvirke til inspiration og motivation for de unge. Målgruppen er kriminelle eller kriminalitetstruede unge i alderen 18 til 25 år, som enten er i gang med eller klart motiverede for at påbegynde et uddannelses-, praktik- eller beskæftigelsesforløb.

Kravet var fra starten, at de unge skulle findes igennem fire 18+ centre på Nørrebro og i Tingbjerg. Der viste sig dog hurtigt at være både strukturelle og ressourcemæssige udfordringer, der gjorde det umuligt at finde det antal unge, som den oprindelige projektbeskrivelse lagde op til. Disse udfordringer vil blive uddybet senere i evalueringen. Københavns Kommune besluttede derfor a nedjustere forventningerne til antallet af unge i projektet og bruge en del af ressourcerne på at finde en lang række nye samarbejdspartnere, som kunne rekruttere unge til pilotprojektet. Efter de indledende match blev gennemført, blev det ligeledes klart, at den oprindelige målgruppe var for svær at rekruttere til og fastholde i mentorforløbene og det blev besluttet også at medtage unge længere ude i periferien af det kriminelle miljø.

Tidslinje

Tidslinjen strækker sig fra pilotprojektets start i april 2012 til midt juni 2014.



Metode

I dette afsnit gennemgås de metoder, der er benyttet/udviklet til rapporten. Resultaterne i rapporten er fundet på baggrund af materiale fra disse.

Spørgeskema

Foreningen Nydansker har til nærværende evaluering udviklet en spørgeskemaundersøgelse med det formål at afklare hvilke resultater, udfordringer og effekter, der kan aflæses i de enkelte mentorforløb. På den baggrund har Foreningen Nydansker adspurgt 11 mentorer og 6 samarbejdspartnere, der har været en del af et mentorforløb, hvor mentor og den unge har afholdt mere end to møder. Se spørgeskemaet i bilag 1.

Database

Foreningen Nydansker benytter en elektronisk database, hvor både mentors og mentees profiler registreres. Derudover registreres mentorforløbets udvikling og eventuelle problematikker løbende ved opfølgninger hos mentor og evt. mentee.

Diskursundersøgelse

Marie Ramskov Balch har over efterår/vinter 2013/2014 skrevet speciale om KBH Erhvervsmentor. Specialet er en diskursanalyse med fokus på kategoriseringer. Som empiri er der blandt andet foretaget interview med mentees, mentorer og vejledere. I interviewene har der ud over kategoriseringer været fokus på frafaldene i mentorforløbene og på baggrunden for disse. Dette vil blive uddybet i afsnittet "Mentorforløbene".

Fokusgruppeundersøgelse

I efteråret 2013 afholdt Foreningen Nydansker et fokusgruppeinterview med samarbejdspartnere og mentorer, som alle har erfaring inden for arbejdet med menteegruppen. Baggrunden for interviewet var et ønske om at blive klogere på målgruppen og de udfordringer, der har været i projektet.

Resultater

I det følgende gives et overblik over projektet i forhold til antal henvisninger, match og udviklingen af disse og sidestilles med de konkrete succeskriterier.

De kvantitative resultater

- *Antal match i alt: 38*
- *Antal succesfulde match: 20*
- *Antal afbrudte match: 18*
- *Antal i gruppematch: 4*
- *Antal henviste unge, der sprang fra, før de blev matchet: 13*
- *Antal samarbejdspartnere: 9, der har henvist unge + 13, der ikke har henvist.*
- *Antal rekrutterede mentorer: 88*

Der anvendes i de kvantitative resultater begrebet "succesfulde match", hvilket kræver en uddybning: "Succesfulde match" anses i denne sammenhæng som forløb, hvor den unge og mentor har afholdt mere end to møder. Således er der tale om et reelt igangværende forløb, hvor mentor og den unge gennem en periode har mødtes.

Gennem løbende opfølgninger hos mentorerne i de 20 succesfulde match, har Foreningen Nydansker erfaret, at 17 unge ud af 20 unge er blevet fastholdt i job eller uddannelse som følge af mentorforløbet.

Resultater i forhold til projektets succeskriterier

Formål	Indikator	Succeskriterium	Resultat
Etablere match	Antallet af etablerede match	58	38
Rekrutterede mentorer	Antallet af rekrutterede mentorer	50	88
Afholde kurser for mentorer	Antallet af afholdte kurser for mentorer	11	14
Udvikle samarbejde med kommunale institutioner	Antallet af samarbejdspartnere/-institutioner	4	9
Fastholdelse af unge i forløb	Unge, der har gennemført min. seks måneders forløb	70 %	14 (heraf 4 i gruppe-match): 37%

Foreningen Nydanser udsendte et spørgeskema vedrørende de unges udbytte af mentorordningen til mentorer og samarbejdspartnere involveret i de 20 succesfulde match. Dette påpeges, idet der i evalueringen måles på effekterne af mentorordningen. Det er derfor ikke relevant, at medtage de 18 match der blev afbrudt, idet mentorforløbet aldrig kom i gang. Foreningen Nydanser fik herefter besvarelser tilbage vedrørende 11 ud af de 20 match.

De følgende resultater bygger således på et spørgeskema udarbejdet af Foreningen Nydanser og besvaret af 11 mentorer og 6 vejledere vedrørende 11 mentorforløb.

Effekter:

Formål	Indikator	Succeskriterium	Baseline	Resultat
De unge er blevet mere afklarede omkring fremtidsønsker	Andelen af unge og mentorer, der vurderer, at de er blevet mere afklarede om uddannelse, job og fremtid efter mentorforløbet end de var ved opstarten af mentorforløbet	70 % af alle mentees	11 var ikke helt afklarede om fremtiden ved opstart	11 var blevet mere afklarede om fremtiden: 100 %
De unge kommer i uddannelse eller job	Andelen af unge, der var ledige ved mentorforløbets opstart, der er gået i gang med uddannelse/job	70 % af de der var i ledige ved mentorforløbets opstart	9 var ikke i gang med hverken uddannelse eller job ved mentorforløbets opstart.	8 er kommet i gang med enten job eller uddannelse: 89 %
De unge begår ikke kriminalitet	Andelen af unge, hvor kontaktpersonen/mentor, vurderer, at de er mindre tilbøjelige til at begå kriminalitet efter mentorforløbet end de var i starten af mentorforløbet	70 % af de, der var kriminelle ved mentorforløbets opstart	4 befandt sig ved mentorforløbets opstart i udgangen af det kriminelle miljø	2 af de 4 var kommet helt ud af det kriminelle miljø: 50%
De unge fastholdes i job eller uddannelse	Andelen af unge der er blevet fastholdt i det job eller den uddannelse, de var i gang med i løbet af mentorforløbet	70 % af de, der var i job/uddannelse ved mentorforløbets opstart	2 var i job eller uddannelse ved mentorforløbets start.	2 er blevet fastholdt i uddannelse eller job: 100 %

De kvalitative resultater

Foreningen Nydanser finder det nødvendigt at supplere de kvantitative resultater med kvalitative, for på den måde at nuancere og uddybe effekterne af pilotprojektet. En ungs livssituation er påvirket af mange forskellige faktorer, og selvom den unge ikke efter endt forløb er klar til at starte et job eller en uddannelse, kan han/hun alligevel opleve at have rykket sig rigtig langt i forhold til udgangspunktet ved mentorforløbets start. Denne udvikling er imidlertid ikke målbar ud fra kriterier som "er kommet i job" eller "er startet uddannelse". Ligeledes går de unge ind til projektet med forskellige behov og har derfor også forskellige mål for forløbet. Det er derved svært at konkludere noget samlet og generelt om mentorforløbene i KBH Erhvervsmentor, hvorfor de kvantitative resultater ikke bør stå alene, hvis man ønsker et fyldestgørende billede af projektets resultater.

Foreningen Nydanser vil fremhæve tre observationer som supplement til de kvantitative resultater.

Konkrete behov

En tendens hos flere unge fra de succesfulde mentorforløb har været, at de efter første møde med mentor har fået et klart billede af, hvad mentor kan hjælpe med. Typisk har den unge et konkret behov for lektiehjælp, afklaring af skoleforløb, erhvervsmæssig sparring og lignende. Gennem projektet har det vist sig givtigt, at mentorparret hurtigt har sporet sig ind på en konkret retning og et mål med forløbet. Hos nogle unge har det i højere grad været sociale eller personlige problemstillinger, som har været grunden til, at de er blevet henvist til Foreningen Nydanser. Særligt i disse forløb har der været fokus på den personlige udvikling snarere end på faglige mål.

Positiv rollemodel og fastholdelse

I mange forløb har mentor haft en positiv indvirkning på den unges fastholdelse af job eller uddannelse. Mentorerne har i disse forløb fungeret som en slags rollemodeller, hvor de unge har kunne se i mentorerne, hvad der kan komme ud af at blive i job eller uddannelse. Mentorerne har her virket som en motivation for den unge, fordi de har kunne se sig selv lykkes ligesom mentoren.

Kemi

Kemien har været altafgørende i de succesfulde mentorforløb. Foreningen Nydanser har tilbudt kurser til mentorerne, hvor der er blevet gjort en del ud af at forberede mentorerne på at skabe et tillidsbånd til den unge for på den måde at skabe et solidt fundament for mentorforløbet. Mange af de unge har derved fået en positiv og stabil relation til deres mentor, da de oplever, at mentor er interesseret i dem og møder dem i øjenhøjde.

Gennem projektperioden er 18 ud af 38 forløb blevet afbrudt, oftest inden eller kort efter første møde. Uddybning omkring frafaldet af unge samt konsekvensen af kategoriseringen af de unge som "udsatte" vil blive uddybet i afsnittet om de kvalitative resultater og vil videre blive behandlet i konklusionen i forhold til, hvad Foreningen Nydanser vil råde fremtidige projekter med samme målgruppe til at arbejde videre med.

Mentorer

I det følgende vil mentorgruppen blive beskrevet i forhold til Foreningen Nydansers rekrutteringsstrategi, mentorernes fællestræk, uddannelse og supervision samt de generelle tendenser hos de mentorer, der har succesfulde forløb.

Mentorrekruttering

Mentorerne i KBH Erhvervsmentor er først og fremmest rekrutteret via Foreningen Nydansers eksisterende Erhvervsmentorkorps med over 650 aktive mentorer. Disse er optaget i korpsset enten ved aktiv rekruttering gennem Foreningen Nydansers netværk eller opslag på frivilligjob.dk, Foreningen Nydansers LinkedIn- og Facebook-gruppe. Endeligt finder en del mentorer frem til mentorkorpsset gennem personligt eller fagligt netværk eller ved aktiv søgen efter et frivilligt job. Ved henvisninger af mentees, der har specifikke erhvervsmæssige ønsker, der ikke findes i det eksisterende korps, rekrutterer Foreningen Nydanser direkte efter det konkrete behov.

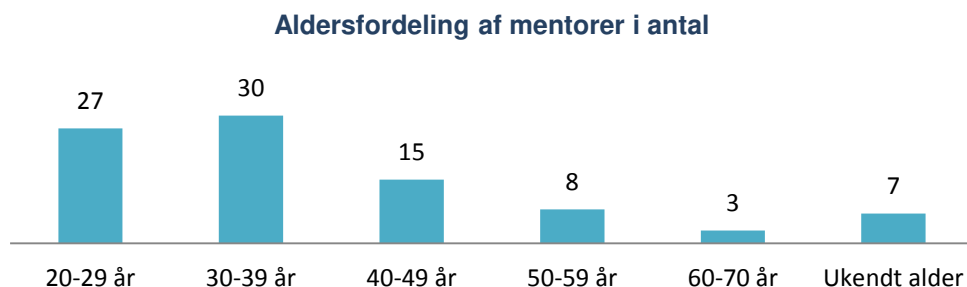
Derudover har Foreningen Nydanser samarbejdet med blandt andet Rigshospitalet og Socialpædagogernes fagblad og fået reportager eller artikler i deres blad og intranet.

Ved mentorrekruttering udfylder mentor en online-profil, der registreres direkte i Foreningen Nydansers database. Herefter kontaktes mentoren af Foreningen Nydanser, og der foretages et telefoninterview, hvor kompetencer og erfaringer hos mentoren uddybes.

Hvem er mentorerne?

Kriterierne for at blive mentor i projektet er, at man som minimum er på alder med mentee og har enten uddannelse eller jobmæssig erfaring. Foreningen Nydanser foretager desuden en screening af alle mentorerne, inden de bliver matchet. Dette sker både ved det indledende telefoninterview samt til mentorkurser. Således bliver det muligt, dels at få et indtryk af om personen vil være egnet som mentor i KBH Erhvervsmentor, dels hvilken type mentee mentor vil kunne hjælpe.

Mentorgruppen anses som relativt mangfoldig, hvilket står i relation til de mangfoldige behov mentee har. Mentorernes aldersmæssige fordeling er således¹:



Størsteparten af mentorerne er således i aldersgruppen 20-29 og 30-39 år. I forhold til mentorernes jobmæssige baggrund ligger de største kategorier inden for håndværk (16 %), de pædagogiske fag, inkl. vejleder og lignende (21 %) samt konsulentbranchen (31 %). Derudover udgør chefer eller ledere 17 %, mens 6 % har egen virksomhed og 9 % er studerende. De resterende mentorer er primært mentorer med lange videregående uddannelser.

Mænd udgør 56 % af mentorerne og 44 % er kvinder.

Uddannelse og supervision

Mentorerne modtager to kursusmoduler. Det første er et tretimers kursus, der afholdes af Foreningen Nydansker, hvor mentor undervises i mentorrollen og menteegruppens udfordringer. Det efterfølgende modul afholdes af Psykologcenter Wattar Gruppen og varer ligeledes tre timer. Her undervises i de psykologiske aspekter af mentorforløbet og menteegruppen samt samtaleteknikker.

Wattar Gruppen afholder ligeledes supervision, som mentorerne skal have to gange per forløb. Der har dog ikke været den forventede opbakning til dette. Mentorerne har givet udtryk for, at de ikke havde behov for supervision i så høj grad som forventet. Dertil kommer, at antallet af længerevarende match har været lavere end beregnet og behovet har dermed ikke været som først antaget. De afholdte supervisioner har dog været succesfulde, og de mentorer, der har deltaget, har været tilfredse med indholdet.

Mentees

I det følgende vil gruppen af mentees blive beskrevet i forhold til målgruppe og udvidelsen af denne, samt rekruttering og rekrutteringsprocessen hos samarbejdspartnerne. Ligeledes vil fællestræk for målgruppen blive gennemgået.

Målgruppe og udvidelse af denne

Ved projektets opstart var tanken, at mentees skulle henvises til projektet via de tilknyttede 18+-centre. Den oprindelige målgruppe lød i udbudsmaterialet således:

Målgruppen er kriminelle eller kriminalitetstruede unge i alderen 18 til 25 år, som enten er i gang med eller klart motiverede for at påbegynde et uddannelses-, praktik- eller beskæftigelsesforløb, og hvor Københavns Kommunes Beskæftigelses- og Integrationsforvaltning sammen med det +18-center, den unge er tilknyttet, vurderer, at en mentor kan understøtte den unges mulighed for at gennemføre det planlagte forløb. Der er tale om unge, som er involverede i, har begået eller er i fare for at havne i alvorlig, personfarlig eller bande-relateret kriminalitet, og som dermed bidrager til at skabe utryghed i lokalområdet.

I foråret 2013 blev det tydeligt, at den oprindelige målgruppe var for smal. Det var for svært at motivere de tidligere kriminelle eller kriminalitetstruede unge til at få en mentor. Dels påvirkede bandekrigen de unges tilknytning til forskellige organisationer/klubber, da mange blev varetægtsfængslede, var bange for at færdes på gaden etc. Dels er de ofte ikke fast tilknyttet ét sted. En ung kan sagtens komme regelmæssigt i en klub i månedsvis, for pludseligt ikke at dukke op i et halvt

¹ Tallene i tabellen er fra juli 2014, hvor der i alt er 90 mentorer i korpset, som er tilknyttet KBH Erhvervsmentor.

år. Desuden gav 18+-centre udtryk for, at det forekom urealistisk at etablere 50 mentorforløb om året, som der i det oprindelige projektoplæg var lagt op til.

Centrene påpegede, at målgruppen er en ungegruppe med mangfoldige udfordringer, hvorfor det kan være vanskeligt at etablere og fastholde gode mentorforløb. Dels er mange i målgruppen langt fra arbejdsmarkedet til at kunne se relevansen i et mentorforløb, hvor job og uddannelse er målet, og dels er målgruppens udfordringer for tunge at håndtere for en frivillig mentor.

Det blev også tydeligt, at hvis en ung var blevet overtalt til at give mentorforløbet en chance, kom der ofte kun et enkelt møde ud af det. Konklusionen var, at man må gå efter unge, der på egen hånd kan se fordelene ved at få sig en erhvervsmentor.

På den baggrund besluttede Københavns Kommune at udvide målgruppen til at indbefatte udsatte unge generelt. Denne målgruppe blev defineret som unge, der har flere udfordringer end andre unge i forhold til at finde job eller påbegynde uddannelse, herunder en gruppe som mangler opbakning hjemmefra og mangler nogen at tale om job, uddannelse og erfaringer med. Det er ligeledes en ungegruppe, som står langt fra at komme i job eller uddannelse, men som gerne vil i gang. Yderligere færdes de unge måske i kriminelle miljøer, uden nødvendigvis selv at være del af det. Der er ikke tale om unge med diagnoser.

Udvidelsen af målgruppen havde en stor betydning for projektet, da det gav flere unge mulighed for at få en mentor og særligt fordi flere samarbejdspartnere var af den opfattelse, at disse unge har langt større gavn af en mentor end den oprindelige målgruppe, hvilket vil blive uddybet yderligere.

Derudover skal det bemærkes, der ved efterfølgende evaluering var et flertal af samarbejdspartnerne, der gav udtryk for, at unge mellem 25 og 30 år ville have haft større gavn af projektet end de 18-25-årige. Dette skyldes, af de ældre unge i højere grad tænker på deres fremtid og er bevidste om behovet for uddannelse/job og derfor er mere modtagelige over for hjælp udefra, da de er nået til et punkt i livet, hvor det går op for dem, at de skal til at i gang. Den øvre grænse sættes til 30 år, da ældre mentees kan være fasttømrede i vaner, som kan være vanskelige at ændre, især for en frivillig mentor. 25-30-årige kan være mere motiverede end den yngre, oprindelige målgruppe, og samtidig mangler der, ifølge jobcentret, ofte tilbud til netop denne gruppe. Vi kan altså anbefale, at man i lignende projekter fremover ændrer målgruppen til at omfatte den ældre gruppe.

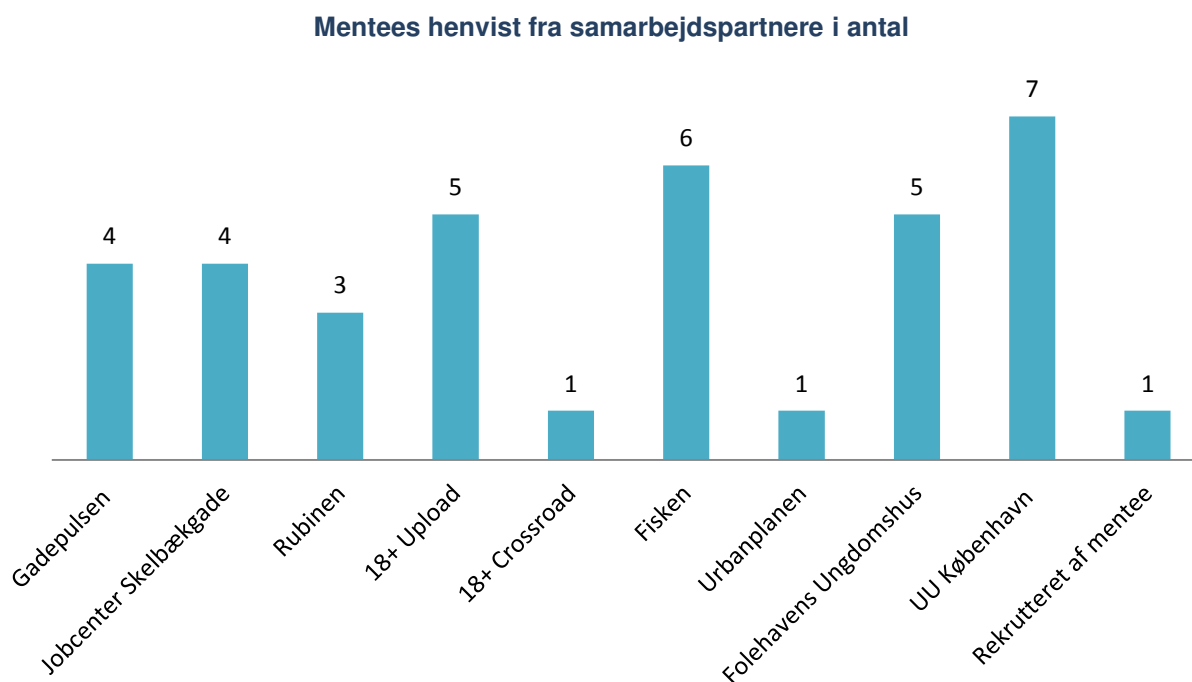
Rekruttering af mentees

Ved udgangen af 2012 blev det i samarbejde med Københavns Kommune besluttet, at hvis tilførslen af mentees skulle være stor nok, ville der være behov for at udvide antallet af samarbejdspartnere. Dermed gik processen i gang, og der blev afholdt møder med diverse potentielle samarbejdspartnere, der havde kontakt til målgruppen.

Typisk sker en rekruttering ved, at Foreningen Nydanser bliver kontaktet af den unges kontaktperson hos samarbejdspartneren, eller ved at Foreningen Nydanser følger op hos diverse samarbejdspartnere for at rekruttere nye mentees. Kontaktpersonen beskriver mentee over for Foreningen Nydanser. Herefter vurderes det, om vedkommende er i målgruppen for projektet. Hvis den unge er dette, udfylder kontaktpersonen og den unge i samarbejde et online profilschema, som derefter kommer ind i Foreningen Nydansers database. Endelig taler Foreningen Nydanser med enten den unge selv eller den unges kontaktperson/vejleder med det formål at få indblik i, om der er særlige behov, der skal tages hensyn til i et mentorforløb og derfor formidles videre til den potentielle mentor.

Se bilag 2 for en beskrivelse af en typisk rekrutteringsproces for 18+-centre beskrevet af Christina Holst, vejleder hos Gadepulsen 18+. Bilaget illustrerer med tydelighed, hvor store ressourcer, der skal til, for at få henvist en ung til projektet.

I nedenstående diagram illustreres, hvor de unge er blevet henvist fra:



Foreningen Nydansker har rekrutteret 18 nye samarbejdspartnere ud over de udpegede 18+-centre. Disse 18 er rekrutteret ved en gennemgang af de potentielle samarbejdspartnere Foreningen Nydansker har fundet mulige. Fokus har taget udgangspunkt i de unges miljø – særligt de udsatte unge. Derfor er særligt klubber og boligsociale områder blevet kontaktet. Derudover har Foreningen Nydansker kontaktet kommunale tilbud som Ungdommens Uddannelsesvejledning og Jobcentret i Skelbækgade samt erhvervsskoler, tekniske skoler, gymnasiale uddannelser med flere.

Foreningen Nydansker har således afholdt en lang række møder og oplæg om projektet for mulige samarbejdspartnere og har ligeledes på opfordring af samarbejdspartnere udsendt en ugentlig mail indeholdende et anonymiseret mentorkatalog over ledige mentorer. På den måde blev det muligt for samarbejdspartnere og mulige mentees at få et indblik i mentorgruppen, deres brancher samt erfaringer.

Samarbejdet mellem Foreningen Nydansker og diverse samarbejdspartnere har været rigtig godt, og Foreningen Nydansker har oplevet både engagement og samarbejdsvilje fra samarbejdspartnerne. I det følgende uddybes samarbejdet med de forskellige samarbejdspartnere.

18+-centrene

De 18+-centre, Foreningen Nydansker har samarbejdet med, er Gadepulsen, Upload, Crossroad og Voldparken. Især Gadepulsen har bakket massivt op om projektet og har gjort en stor indsats for at få en masse unge gjort interesserede i mentorordningen. De andre 18+-centre har haft sværere ved at afsætte ressourcer til at finde unge og har ligeledes været udfordrede af blandt andet bandekrigen.

Jobcentret i Skelbækgade

Jobcentret i Skelbækgade blev inddraget som samarbejdspartner i maj 2013. Jobcentret har efterfølgende vist sig at være en meget relevant samarbejdspartner, da de har manglet et tilbud som KBH Erhvervsmentor til de unge, de er i berøring med. De er løbende i forbindelse med unge, som passer ind i både den tidligere, snævre og den udvidede målgruppe.

Jobcentret i Skelbækgade har været meget interesseret i projektet, men er dog udfordret på ressourcerne i forhold til at henvise unge. De har udtrykt et ønske om en fortsættelse af projektet, da de mener, at det er meget relevant for de unge, de er i kontakt med.

Ungdommens Uddannelsesvejledning i København

Samarbejdet med UU startede i februar 2013, og det har, som samarbejdet med jobcentret, været positivt. UU har ligeledes været positive over for projektet og har set det som en god mulighed for de unge, de er i kontakt med. Deres tilbagemeldinger er nogenlunde de samme som jobcentrets, og de har en positiv indstilling til brugen af mentorer til de udsatte unge, samtidig med, at deres ressourcer er begrænsede.

Andre klubber

Særligt to klubber har brugt KBH Erhvervsmentor: Fisken på Vesterbro og Rubinen i København SV. Det var primært i det første halvår af 2013, de henviste unge, da deres klubber efterfølgende fik en ny målgruppe, der indbefattede unge under 18, hvilket betød, at KBH Erhvervsmentors målgruppe ikke længere kom i klubberne. Således blev der herefter ikke henvist unge herfra.

Boligsociale områder

Foreningen Nydansker har haft kontakt til flere boligsociale områder. Projektet bliver mødt af positivitet, men det er ikke lykkedes at få et reelt samarbejde op at køre. Ofte har boligområderne helhedsplaner, der ikke har KBH Erhvervsmentor indarbejdet. Med ét boligområde har det været på tale at skrive projektet ind i helhedsplanen, men dette er ikke blevet realiseret på grund af projektets korte tidshorisont.

Alternative metoder til rekruttering af mentees

For at imødekomme udfordringen med de manglende mentees forsøgte Foreningen Nydansker løbende at tænke i alternative rekrutteringskanaler i samarbejde med 18+-centrene, Gadepulsen og Upload. Håbet var at finde en gruppe af de mest ressourcerstærke unge omkring et af 18+-centrene og få dem interesserede i mentortanken. Derfor har der sideløbende været arrangeret et gruppematch, hvor fire unge mentees med ambitionen om at starte egen virksomhed blev matchet med fire mentorer. Dette forløb kørte i omkring et år, hvor der løbende blev holdt møder mellem de unge og deres mentorer. Sammensætningen af menteegruppen har løbende ændret sig, og forløbet løb på et tidspunkt ud i sandet, fordi ingen af de unge havde tid/ressourcer til at arbejde videre med virksomhedstanken. I skrivende stund har Foreningen Nydansker dog netop modtaget en henvendelse fra et par af de oprindelige deltagere, der har startet et call-center, hvor de gerne vil i kontakt med mentorerne igen med henblik på at få sparring på salgstræning, marketing og ledelse. Det arbejdes der på at sætte i stand.

Derudover har en mentor været på besøg i en klub, hvor de unge har haft mulighed for at møde den pågældende og få et mere konkret indblik i, hvem mentorerne er. Ydermere har Foreningen Nydansker været til aftenbesøg i de unges klubber og stået på en stand i UIC (Uddannelse i Centrum-messen) for at fortælle de unge om muligheden for at få en mentor. Slutteligt arbejder Foreningen Nydansker sammen med fritidsjobformidlingen i Lundtoftegade om at arrangere en fisketur, hvor mentorer og eventuelle mentees kan møde hinanden på en alternativ og afslappet måde.

Ekstra ressourcer kræves

Ressourcebrugen hos samarbejdspartnerne handler ikke kun om rekrutteringen til de enkelte match, men også om tillidsopbygning, så det bliver muligt at få de unge med i projektet og så det så vidt muligt undgås, at de unge falder fra før matchet sættes i gang. Samtidig kræver det mange ressourcer af samarbejdspartnerne at følge op på de enkelte mentees, når matchet er sat i gang. Det kræver derfor markant mere af samarbejdspartnerne end forventet i det oprindelige udkast.

Den fælles udfordring for samarbejdspartnerne er, at det er vanskeligt at fastholde potentielle mentees, inden mentorforløbene starter op. Hvis mentees ikke vender tilbage, ikke dukker op som aftalt eller skifter telefonnummer, kan det være svært at finde frem til den unge igen, hos nogle samarbejdspartnere ligefrem umuligt. Samarbejdspartnerne arbejder forskelligt i forhold til at fastholde de unge i forløbene.

En frivillig indsats kræver vedholdenhed

Ifølge Christina Holst, der arbejder med de tungeste unge i målgruppen i 18+-centret Gadepulsen, kan mentorforløbene være utroligt sårbare, eftersom mentorerne er frivillige. Der kan ske ændringer i de frivilliges liv, som gør, at de ikke kan engagere sig fuldt ud i mentorforløbet eller ligefrem må stoppe som mentor. På den måde er det vigtigt for hende, at de unge, som rekrutteres til forløbene, kan håndtere afslag eller frafald fra mentorernes side. De unge skal således besidde

en vis robusthed for at kunne indgå i et mentorforløb, hvorfor det ikke er alle brugere af Gadepulsen, hun rekrutterer til indsatsen. Det er derfor hele tiden en afvejning af, hvad der er bedst for den unge. Således bliver det samtidig vigtigt, at den frivillige mentor ved, at det kan være nogle vanskelige forløb, de involverer sig i.

Der er ikke noget, der er bare lige til med denne målgruppe.
Christina Holst, Gadepulsen

Det er derfor vigtigt, at mentor holder fast og er den mest aktive part i forløbet. På trods af aflysninger og manglende forberedelse fra den unges side, er det vigtigt, at mentor er vedholdende i kontakten til den unge. Det er på den måde vigtigt, at mentor opnår en forståelse for, at disse mentorforløb kræver en ekstra indsats af dem, allerede inden han/hun matches med en ung, samt at mentor besidder en stor portion tålmodighed.

Konsekvenser af projektets tidsbegrænsning

Flere samarbejdspartnere nævner, at det er vigtigt, at KBH Erhvervsmentor bliver en del af deres bevidsthed som et muligt tilbud til de unge. Foreningen Nydansker har forsøgt at efterleve dette ønske, dels ved løbende at følge op hos samarbejdspartnere og dels ved ugentligt at udsende mentorprofilerne. Dette har ifølge samarbejdspartnere gjort det mere konkret for de unge og givet dem et indblik i, hvilke mentorer, som står klar til at involvere sig i dem. Når de unge først har bekræftet at ville have en mentor, er det vigtigt, at forløbet hurtigt kommer i gang, da der ellers er risiko for, at de falder fra.

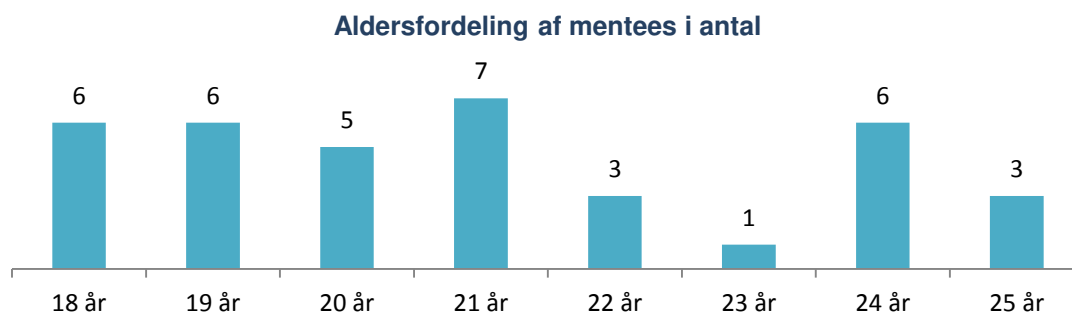
Samarbejdspartnere udtrykker ligeledes, at de oplever, at tidsbegrænsede projekter kan være vanskeligt at implementere. Det kræver tid og arbejde at få indarbejdet projektet i de unges bevidsthed, idet det tager tid at opnå de unges tillid til projektet. Mange unge har brug for at se og høre positive tilbagemeldinger fra andre, som har været en del af projektet. Ofte videregives positive historier mund-til-mund. Samarbejdspartnere kunne have ønsket, at der havde været en længere opstartsperiode, hvor enkelte unge kunne få mulighed for at prøve det i en længere periode, for derefter at kunne videregive deres anbefalinger til andre. Dette vil give en mulighed for at give projektet en god opstart og givetvis have resulteret i flere unge til indsatsen.

Det lykkedes for eksempel på Nørrebro, hvor en mentee fra 18+-centret Upload var meget tilfreds med sit mentorforløb og ledte derfor, på opfordring af Foreningen Nydansker, efter unge i sin omgangskreds, der kunne have brug for en mentor, hvilket førte til, at to unge meldte sig som mentees.

Hvem er mentees?

Alder

Aldersfordelingen blandt de unge er relativt jævnt fordelt inden for gruppen, der er dog en tendens til, at der er blevet henvist flere mentees til KBH Erhvervsmentor fra den yngre ende af aldersgruppen.



I modsætning til aldersfordelingen tegner der sig et klart billede af kønsfordelingen blandt de unge: 92% af de unge er mænd.

Hvilke behov har de unge?

Et stort antal mentees ønsker sparring med mentor omkring karriere- eller uddannelsesvejledning. De unge er usikre på, hvilken vej det er muligt at gå i forhold til den uddannelse eller det job, de ønsker. De anser mentor som en hjælp til at kunne afklare nogle af de spørgsmål, de har. Mange ønsker hjælp og vejledning til at finde et relevant studiejob. De unge er meget fokuserede på at opbygge en god økonomi og ønsker således at supplere studiet med et studiejob.

Ligeledes efterspørger mange unge kendskab til den branche, de er interesserede i. Mange af de unge har behov for at få en introduktion til et fagligt netværk gennem mentor, blandt andet for at få et springbræt til at blive introduceret til mulige elev- og praktikpladser.

Ydermere ønsker et stort antal unge hjælp til udfærdigelse af CV og jobansøgninger. Nogle unge har aldrig før eller ganske få gange skrevet CV og jobansøgning og vil på gerne styrke deres kompetencer inden for dette felt.

Derudover ønsker et stort antal unge hjælp til at fastholde deres igangværende job eller uddannelse. Herunder har få ligefrem behov for specifik lektiehjælp. Fastholdelse er netop en udfordring for denne gruppe, hvorfor dette er et vigtigt behov at fremhæve. Endeligt nævner mange af de unge, at de generelt har behov for hjælp til at kunne håndtere hverdagen. For nogle af de unge kan det være svært at tale om karriere, job og uddannelse, men også om hverdagsting med deres hidtidige netværk, hvorfor de ønsker at tale med en mentor omkring dette, idet mange af de unge anser mentor som værende en positiv støtte for dem.

Frafald og fastholdelse af mentees i mentorforløb

Det er vanskeligt at sige noget entydigt om, hvilke mentees, som falder fra og hvilke mentees, der forbliver i mentorforløb set ud fra alder, branchevalg eller behov. Således bliver det mere relevant at se på de specifikke forløb og hvilke faktorer, der spiller ind på de positive forløb og på de forløb, som aldrig rigtig kommer op at køre.

Primært er mentorforløbene afbrudt ved, at mentee har stoppet kontakten til mentor. Dette er oftest sket ved manglende tilbagemelding over en længere periode og flere udeblivelser fra aftaler. Den endelige afslutning af mentorforløbet sker først, når mentee har været fraværende i en længere periode. Mentor gør slutteligt mentee opmærksom på, at han/hun ikke længere vil kontakte mentee, men mentee har muligheden for at vende tilbage på et senere tidspunkt, hvis ønsket.

Derudover har Foreningen Nydanser observeret, at den oprindelige målgruppe var meget vanskelig at fastholde i projektet. Den nye målgruppe har vist sig at have et større udbytte af et mentorforløb i KBH Erhvervsmentor og samtidig været lettere at fastholde i de enkelte forløb. En forklaring kan rettes mod, at den nye målgruppe i de fleste tilfælde allerede enten var i gang med job/uddannelse eller allerede inden mentorforløbets start var motiveret for at skabe en forandring i deres liv eller fortsætte en god udvikling på trods af udfordringer. Der kan således argumenteres for, at den nye målgruppe havde et mere robust udgangspunkt end den oprindelige målgruppe.

Der har været fire tilfælde af mentorer, der har afbrudt med mentee. I alle tilfælde er mentee blevet tilbudt en ny mentor. Foreningen Nydanser har efter første tilfælde sikret en endnu tydeligere kommunikation af vigtigheden af den frivillige mentors vedholdenhed, da det med denne målgruppe er afgørende, at mentee ikke oplever yderligere svigt.

Fokusgruppens input på frafaldene

I fokusgruppeinterviewet med fagpersoner, der kender målgruppen, fremhævede deltagerne, at man i arbejdet med denne målgruppe må forvente en vis frafaldsprocent, da det er en meget sårbar målgruppe. De mente, at de unge er blevet mistroiske over for nye projekter og ikke kan kapere flere voksne, som vil dem noget.

Fokusgruppen fremhævede ligeledes, at de unge forsvinder fra projektet, idet de er hurtigt afledt af noget andet og måske kommer til at sige ja til noget, som de ikke kan holde. For de unge skal der ske noget nu og her, men de er tit urealistiske i forhold til, hvad de kan. De unge er meget fokuserede på, hvad de kan få ud af det. Der kan således ske en miskommunikation i forhold til, hvad et mentorforløb indebærer. Mange af dem tror ikke på sig selv, eller på, at det kan lade sig gøre at rykke sig. Deres syn på verden kan derfor være meget sort/hvidt: "Har du noget til mig eller ej, hvis du ikke har noget, så gider jeg ikke."

Yderligere er nogle unge ikke klar på at forpligtige sig og til at gå fuldt ind i en relation. Endeligt kan de unge have meget svært ved at sætte sig et mål, idet de i mange tilfælde mangler de kompetencer, der skal til for at fastholde et mentorforløb.

Fokusgruppen påpegede, at der muligvis skal en meget større indsats til over for særligt den oprindelige målgruppe. De var enige om, at der skal være et erhvervsfokus, men de unges liv handler om noget helt andet i den situation de står i netop nu, hvorfor det kan være en meget svær opgave at løse for en frivillig mentor. Ifølge dem kræver et succesfuldt mentorforløb en mere velfungerende målgruppe og samtidig en større hyppighed i møderne mellem mentor og den unge end to om måneden.

Mentorforløbene

I det følgende gennemgås matchprocessen, de generelle tendenser for de igangværende forløb, samt for de afsluttede forløb. Baggrunden for dette afsnit er blandt andet de løbende opfølgninger, som Foreningen Nydansker foretager, samt viden fra undersøgelsen beskrevet ovenfor.

Matchprocessen

Når en ung bliver henvist fra en samarbejdspartner, gennemgår Foreningen Nydansker grundigt mentees profil og supplerer med yderligere kommentarer fra den kontaktperson, der kender den unge bedst. Der bliver især fokuseret på, hvilken hjælp den unge forventer fra en mentor og om han/hun har særlige præferencer til sin mentors køn, alder og branche. Da den unge ofte er lidt skeptisk over for at møde nye mennesker og nye projekter, er det vigtigt at forsøge at opfylde så mange af den unges ønsker som muligt.

Så vidt muligt bedes kontaktpersonen beskrive den unges personlighed og udfordringer og hvilke typer personer, den unge responderer positivt på. På den måde kan den, der matcher, få et indblik i, hvilken type af mentor man skal gå efter for at få en god kemi i relationen.

Hvis den unge er indforstået/tryk ved det, kontakter Foreningen Nydanskernes mentorkonsulent ham/hende for at præsentere mentor for vedkommende. Der lægges især vægt på de ting, den unge har reflekteret over i sin profil. Alternativt præsenteres kontaktpersonen for bevæggrundene for matchet, og han/hun forbereder den unge på, hvad der skal ske.

Det blev ret hurtigt klart, at de fleste unge har en meget kort tidshorisont og kan ikke overskue deres liv mere end få uger ad gangen. Derfor gøres der ikke opmærksom på, hvor længe mentorforløbet varer. Med mentor aftales det, at vedkommende står til rådighed i minimum et år og gør sit yderste for at motivere mentee til at mødes et par gange om måneden. Det er vigtigt at tage det hele i mentees tempo og lade det foregå på mentees præmisser – især i starten, indtil tilliden mellem mentor og mentee er opbygget.

På baggrund af erfaringer fra de første forløb og feedback fra psykologerne i Wattar Gruppen blev der i foråret 2013 udarbejdet et papir med gode råd til opstarten, som udleveredes til mentorerne ved match. Papiret opřidser opmærksomhedspunkter og pointer fra kurset, som kan være godt at minde mentor om ved opstart.

Hvordan arbejder mentor

Den måde, mentorerne arbejder på, er meget individuel. Fælles for de igangværende forløb er, at der har været en god kemi fra starten af forløbet og den unge har set mulighederne i mentor og hvad han/hun kan hjælpe med. På mentorkurserne gør Foreningen Nydansker meget ud af at gøre mentorerne opmærksomme på, at tillidsopbygning til mentee tager tid. Mentor forberedes således på en opstartsperiode, hvor det centrale element er at skabe tillid mellem mentee og mentor.

Mentorerne oplyses fra starten om vilkårene for at være mentor, herunder, at de skal mødes cirka to gange om måneden. I praksis er det dog få mentorforløb, hvor dette reelt er nødvendigt. Mentor og mentee planlægger deres forløb meget individuelt, sådan at det passer til dem, og de behov mentee giver udtryk for.

Via opfølgningerne og i undersøgelsen gennemgået nedenfor har der ligeledes været en tendens til, at mentorerne anvender alternative tiltag i deres mentorforløb. Eksempler er at tage med den unge, når han skal snakke med kommunen eller give den unge konkrete redskaber til at håndtere sociale problematikker. En enkelt mentor og mentee dyrker en del sport sammen og planlægger at løbe et halvmaraton sammen.

Kvalitative resultater

Med udgangspunkt i et ønske om at blive klogere på mentorforløbene har Foreningen Nydansker undersøgt de enkelte match og de erfaringer, mentor og mentee har gjort. De nedenstående pointer er uddraget fra spørgeskemaundersøgelsen, opfølgninger samt interviews med de unge.

Konkret behov

Tendensen i de igangværende match er, at mentee har et klart billede af, hvordan mentor kan hjælpe dem. Behovet varierer fra forløb til forløb, men fælles er et *konkret* behov som lektiehjælp, hjælp med afklaring af skoleforløb eller erhvervsmæssigsparring, hvor mentorparret hurtigt sporer sig ind på en retning eller et mål. Fælles for de igangværende match er altså, at de har taget udgangspunkt i, hvad den unge har haft brug for lige nu og her. De unge er forskellige steder i deres liv, hvilket betyder, at deres behov ligeledes er forskellige.

Jeg skulle bruge noget hjælp (...) Jeg er på teknisk skole i øjeblikket (...) Der er mange ting, du skal se til, ikke. Så tænkte jeg, det kan jeg ikke overskue, jeg bliver nødt til at have noget hjælp. Så ville han hjælpe, så tænkte jeg: "helt sikkert!"

Ovenstående citat er fra et mentorforløb, der startede med lektiehjælp som det primære fokus, men som siden udviklede sig til at omhandle andre emner. Det konkrete behov for lektiehjælp var derfor springbræt til selve mentorforløbet.

Det var lige, hvad der manglede.

I de situationer, hvor mentee ikke har været klar over, hvad han/hun præcist skulle bruge mentor til, har det været givtigt, når der har været en klar udmelding fra mentors side om, hvad han/hun kan bidrage med. Denne udmelding kan bruges til at få mentee til at se en mulighed for udvikling, de måske ikke havde forventet:

Han prøvede at hjælpe mig med at lave alle mulige CV og ansøgning, og til sidst så tænkte jeg på, at det var noget, jeg godt kunne bruge i fremtiden.

Mentee er oven for blevet forklaret de muligheder, der lå i mentorforløbet, som kunne bidrage til hans specifikke behov, som derfor har hjulpet ham til at se formålet. Mentee havde fået indtryk af, at mentor kunne skaffe ham et job, hvorfor det blev vigtigt, at mentor solgte sig selv og sine kompetencer til sin mentee fra start. På den måde bliver det også tydeligt for mentee, hvad mentor kan, og hvad mentor ikke kan. Mentee skal gerne efter første møde – og evt. før – have et klart billede af, hvad han/hun får ud af at deltage møderne.

Det var sådan set det jeg tænkte: "Her er en mand, der kan give mig et skub i den rigtige retning."

Et par af de unge har derudover haft sociale problemer, hvorfor de er blevet matchet med mentorer, der har faglig erfaring med at guide mennesker i den situation. Når der ud over det erhvervsrettede er brug for social støtte, er det vigtigt, at mentorforløbet kommer godt i gang, så mentee føler sig tryk ved at tale om personlige emner. Samtidig understreger det vigtigheden af en matchning af den unge, der ikke kun tager udgangspunkt i et rent fagligt behov, men også i de sociale problemstillinger, den unge har, hvis mentee skal forberedes på arbejdsmarkedet/uddannelsesinstitutionerne.

Fastholdelse i job og uddannelse

En gennemgående positiv tilbagemelding er fastholdelse af den unge i job eller uddannelse. I mange af forløbene har mentor haft en afgørende betydning for den unges opfattelse af, hvor vigtigt det er at være i job eller uddannelse. En samarbejdspartner uddyber en mentors betydning for en ung således:

Den unge har været igennem en god og positiv udvikling. Mentor har været medvirkende til at synliggøre betydningen af uddannelse for ham. De basale dannelsessting har han ikke haft med hjemmefra, men det har mentor givet ham. Mentor har derfor både været en god rollemodel og en god mentor for ham.

Mange af mentorerne har på den måde fremstået som positive rollemodeller for de unge og har haft en medvirkende effekt på de unges fastholdelse i job eller uddannelse. Dette idet de unge har haft mulighed for at få et indblik i hvilke konkrete resultater, der kan komme ud af at forblive i job eller færdiggøre sin uddannelse. Mentor har således været et billede på, hvad den unge fremover kan drive sin job- og karrieremæssige udvikling til. En mentor uddyber en mentees positive tilbagemelding på et forløb med ham:

Den unge fortæller, at han har været mere tilstedeværende i sit skoleforløb grundet den hjælp, han har modtaget fra mig. Han har udviklet sig meget i forløbet.

Kemi

Et andet vigtigt aspekt i de forløb, som har haft et positivt udfald, er en god kemi mellem mentor og mentee, herunder om mentor har udvist interesse for den unge og lyttet til denne. De involverede unge har i de fleste tilfælde haft brug for at kunne skabe et frirum i samarbejde med mentor, hvor det har været muligt at tale frit om den unges fremtidsplaner og drømme. Hvis disse forhold ikke har været til stede, har forløbet vist sig at have et meget ringe udviklingspotentiale. Relationen mentor og den unge imellem er således utrolig vigtig for et positivt forløb. En samarbejdspartner forklarer således vedrørende en mentors indvirkning på en ung:

Han er meget glad for sin mentor. De har ramt hinanden. God kemi. Mentor har været interesseret i ham, lyttet til ham og taget ham alvorligt. En god mentor, som bakker ham op, men også holder ham fast. Den unge føler, at mentor har gjort noget ekstraordinært godt for ham.

Derfor er det essentielt, at mentorerne forklares, hvordan man bedst møder de unge. Dette gøres i de afholdte kurser inden mentor bliver matchet. Der skal gives plads til en tillidsrelation kan opbygges, hvilket tager tid.

To unge beskriver oplevelsen af deres mentorer således:

Han er meget flink. Meget flink person. Han så ikke negativt på noget af det, jeg sagde. Han var meget åben for de ting, jeg gerne ville.

Min mentor er en super gut, der har styr på sit shit og har prøvet alle de ting, jeg gerne vil og mere til.

Derudover har flere af matchene fundet andre fælles interesser, der skaber mere sammenhold.

Så snakker vi om alle mulig forskellige ting (...) og så udendørs crossfit, og så lavede vi en lille konkurrence om, at vi skulle lave en maraton, så vi skal løbe et halvmaraton til april.

Afbrudte forløb

Som nævnt ovenfor har flere mentees svært ved at se, hvad de skal bruge en mentor til. Det virker abstrakt og uvæsentlig for dem. Tanken om, at de på lang sigt kan få gavn af mentorforløbet, er uoverskuelig og irrelevant, da de er fokuserede på deres aktuelle situation. Hvis den unge ikke selv ser et akut behov, kan det være svært for vejlederen/kontaktpersonen at fange deres interesse for projektet og fastholde dem på sigt.

Og jeg er også bare lidt i tvivl om jeg egentlig kan bruge det til noget.

De match, der afbrydes, går oftest i stå inden start eller efter det første møde. Derfor er den første kontakt utrolig vigtig. Det ses desuden i flere mentorforløb, at en mindre ændring i mentees livssituation kan medføre et afbrudt mentorforløb. Behovet er der ikke længere for den unge, selvom vejlederen/kontaktpersonen ser et behov, hvilket understreger behovet for en tydeliggørelse af de konkrete muligheder, mentorforløbet giver. Mentorerne opfordres derfor til tidligt at gøre opmærksom på deres kompetencer og til at få behovene fra mentee afklaret.

Når mentorforløbet kommunikerer ud gennem en samarbejdspartner er der flere problematikker. Først og fremmest har flere samarbejdspartnere opbygget et tillidsforhold til den unge over en længere periode, hvilket bliver indblandet i mentorforløbet, når samarbejdspartneren skal henvise, følge op og ikke mindst fastholde den unge i projektet. Hvis mentorforløbet ikke lykkes, kan det påvirke deres forhold, hvilket ikke er ønskeligt. Derudover har der været eksempler på unge, der har misforstået projektets formål eller baggrund, da det blev tilbudt gennem en vejleder, der for eksempel havde økonomiske sanktionsmuligheder.

For at undgå sådanne komplikationer foreslås det, at Foreningen Nydansker har større kontakt til den unge, både i form af opfølgninger og indledende kontakt. Henvisningen bør stadig ske via samarbejdspartnerne, men derefter overtager Foreningen Nydansker kontakten til mentee. Det vil samtidig medføre, at Foreningen Nydansker kan indvie den unge i matchprocessen, hvorfor mentee vil få mere ejerskab over eget match. Ydermere vil Foreningen Nydansker og mentee sammen kunne diskutere de egenskaber, der er hos den enkelte mentor, så den unge på forhånd er blevet forventningsafstemt i forhold til muligheder og begrænsninger. Ved at tage et led ud af processen reduceres risikoen for misforståelser.

Kategoriseringer af de unge og betydningen af denne

I det følgende vil diskursundersøgelsens hovedpunkter trækkes frem.

I pilotprojektet KBH Erhvervsmentor er der på flere punkter en kategorisering af menteegruppen, hvilket har været en nødvendighed i forhold til målgruppeafgrænsningen, der var et krav i udbuddet. Kategoriseringen fra projektet er derfor kommunikeret videre til Foreningen Nydansker, mentorerne og samarbejdspartnerne. Interessen i diskursundersøgelsen har været, om denne kategorisering har en betydning for den unge, deres mentorforløb og frafaldene.

I interviewene med de involverede mentees forekommer der en tendens til, at de unge, som er faldet fra et mentorforløb, har fået en opfattelse af, at årsagen til, at de fik tildelt et mentorforløb, var en problematik i deres liv:

Jeg havde nogen problemer, hvor jeg havde behov for en, jeg kunne tale med om sådan nogle ting.

Problematikken omkring kategoriseringen har to dele. De unge, der føler sig som en del af den kategoriserede målgruppe, når de får mentoren tilbudt, kan komme til at afbryde mentorforløbet, hvis der sker en udvikling i deres liv, som gør, at de ikke længere kategoriserer sig selv som udsatte/problematiske. På den måde anser de ikke længere sig selv som en ung, der har behov for en mentor. En mentee uddyber således i forhold til, hvorfor han/hun faldt fra mentorforløbet:

Ja jeg fik et job (...) Jamen, så jeg var ved at få styr på de fleste ting (...) Jeg ved ikke lige, hvad det var, der manglede, men jeg fik stille og roligt selv styr på det (...) og så kunne jeg ikke rigtig se, hvad jeg skulle bruge en mentor til.

Den anden problematiske del ved kategoriseringen ligger i faren for, at nogle unge ikke føler sig som en del af kategoriseringen, og derfor opfatter tilbuddet om at få en mentor som en stigmatisering:

Jeg har været inde og læse noget om, at det var for udsatte unge, og der synes jeg – jeg er ikke udsat. Jeg føler mig slet ikke udsat. Der tænkte jeg også i en periode, at jeg gerne ville stoppe det (...) Der stod på nettet at: "Hjælp en udsat ung". (...) Og så tænkte jeg: "Jeg skal ikke have noget hjælp!"

Både for de unge, der ser sig selv som værende udsatte, og de, der ikke gør, er der en problematik i kategoriseringen, da det kan have flere identitetsmæssige og sociale konsekvenser. I kommunikationen af målgruppen fra projektledelsen er der en tydelig tendens til at beskrive de unge som "anderledes" i form af blandt andet deres mangler og behov i forhold til andre unge. Modsat får mentoren rollen som mediator mellem de "anderledes" unge og den "almindelige" befolkning, der skal hjælpe de unge på ret kurs. Problematikken i denne sammenhæng er, at beskrivelsen af de unge som anderledes medfører en konstituering af de unge som udenfor. I beskrivelsen af de unge som uden for normalen er man med til at reproducere de unge til denne kategorisering, både hos de unge selv samt i det omkringliggende samfund. Dette besværliggør den unges opgør med denne kategori, og selve kategoriseringen kan have indflydelse på den unges opfattelse af sig selv og dermed sin identitet.

Det vil således være relevant at arbejde med måden man kommunikerer tilbuddet ud til målgruppen. Italesættelse af målgruppen på en måde, som de ikke kan identificere sig med, kan vise sig at være en faldgrube for rekrutteringen. Det er derfor nødvendigt at sætte sig i målgruppens sted og forstå, hvordan de opfatter sig selv og deres situation.

Konklusion

Samlet konklusion på nærværende evaluering

På trods af store udfordringer ved pilotprojektets start er det med stor opbakning og entusiasme fra samarbejdspartnerenes og Københavns Kommunes side lykkedes at matche et antal unge med frivillige erhvervsmentorer. Udvidelsen af målgruppen har været gavnlige og vist, at det netop er en mere ressourcestærk del af gruppen af udsatte unge, der kan se muligheder i mentorordningen, og som har størst gavn af den. Det blev hurtigt tydeligt, at det kræver en stor mængde ressourcer fra samarbejdspartnerenes side at identificere de rette unge og få dem til at se muligheder i at få en frivillig erhvervsmentor. Dernæst krævede det en indsats at fastholde den unge i forløbet.

I de forløb, hvor samarbejdspartnerne har fundet en motiveret ung, og hvor mentoren har været et godt match, er der store gevinster at spore.

Der har gennem pilotprojektet været et stort frafald af unge, som oftest har ligget før eller umiddelbart efter første møde med mentor. Det er Foreningen Nydanskernes erfaring, at det er af stor betydning, at den unge bliver forventningsafstemt inden mentorforløbet sættes i gang, så den unge har et klart billede af, at et mentorforløb er en langsigtet relation og hvad han/hun kan få ud af et mentorforløb. Denne forventningsafstemning bør foretages af den part, der udbyder mentorforløbene, og altså ikke af den unges kontaktperson. Dette er for at undgå, at den unge og kontaktpersonens tillidsforhold påvirkes og omvendt påvirker mentorforløbet, særligt hvis kontaktpersonen har økonomiske sanktionsmuligheder over for den unge. Det er derfor Foreningen Nydanskernes anbefaling, at både indledende kontakt og opfølgninger foretages af udbyder af mentorordningen efter samarbejdspartneren har henvist den unge.

Foreningen Nydanser er gennem en diskursanalyse blevet opmærksom på konsekvensen af kategoriseringen af de unge som "udsatte", der blev brugt i afgrænsningen af målgruppen i udbuddet af pilotprojektet. Det har vist sig at have stor betydning, især for frafaldet af unge, idet de ikke identificerer sig selv som udsatte. Italesættelsen af målgruppen kan have identitetsmæssige og sociale konsekvenser for den unge, idet de ikke ønsker at deltage i et projekt, som reproducerer dem som "anderledes" og "udenfor". Det vil derfor være relevant at arbejde med måden, man beskriver og opsøger målgruppen til et lignende projekt, idet det kan give bagslag og skubbe målgruppen væk snarere end at tiltrække dem, hvis de ikke kan identificere sig selv som værende del af målgruppen.

Tidsafgrænsede projekter er svære at håndtere, da det medfører et pres for at få en masse unge ind i løbet af kort tid, hvilket resulterer i, at man som fagperson, der arbejder med de unge, ikke har ordentlig tid til at sætte sig ind i, hvordan man bedst averterer for ordningen og får tid til at udvælge de rette kandidater.

Da timing er afgørende for, at den unge selv skal kunne se et behov for at få tilknyttet en personlig mentor, ville det i fremtiden være at foretrække, at man som kontaktperson for en udsat ung hele tiden kan have erhvervsmentorordningen i baghovedet, så man kunne så et frø hos de unge, når tiden er gunstig. På den måde vil der være større chance for, at en endnu større andel af mentorforløbene består, og endnu flere unge får gavn af ordningen. Man kunne forestille sig en ad hoc-løsning, hvor der søges midler til at kunne foretage et vist antal match pr. år i en længere årrække efter først-til-mølle-princippet, så samarbejdspartnere, der møder en ung med et mentorbehov, kan kontakte Foreningen Nydanskers mentorhotline og få de unge matchet løbende. For at sikre, at ordningen forbliver i samarbejdspartnernes bevidsthed, kunne der sendes et månedligt nyhedsbrev ud, der portrætterer en frivillig eller et succesfuldt mentorforløb.

KBH Erhvervsmentor blev officielt afsluttet i juni 2014, hvor Foreningen Nydanser siden december 2013 har indstillet den aktive rekruttering af mentees. Foreningen Nydanser er dog fortsat blevet kontaktet af både nye og gamle samarbejdspartnere med henvisninger af mentees, hvorfor nye match har fundet sted i 2014 og ordningen således er kørt videre i det omfang, det har været aktuelt. Der er således blevet matchet 8 unge i 2014, hvoraf 5 af de 8 forløb stadig er i gang. Generelt for disse forløb er, at de unge har været motiverede for at blive matchet; det er foregået i deres tempo; og de er alle blevet forventningsafstemt af Foreningen Nydanser. Den højnede succesrate for disse forløb bekræfter således dele af konklusionen på nærværende evaluering, idet tilbuddet er blevet brugt, når en mentee har udvist motivation og initiativ til at blive tilmeldt projektet, og projektets udbyder har stået for den primære kontakt til og introduktion af mentee.

Bilag 1

Spørgeskema – "Evaluering af KBH Erhvervsmentor"

Da vi har været i gang med KBH Erhvervsmentor i lidt over et år er det blevet tid til en evaluering af projektet. I evalueringen skal vi bl.a. måle på, hvilken effekt mentorprojektet har for de unge. Derfor vil vi gerne bede om jeres hjælp, da I jo har fulgt de unge. Det, vi gerne vil høre lidt om, er, hvordan de unge har udviklet sig på forskellige områder, fra I startede til nu. Det er naturligvis meget forskelligt, hvor meget og hvor tæt I har fulgt dem, så bare svar efter bedste evne.

* Required

Mentees navn er: *

Dit navn *

Er mentee kommet i uddannelse eller i job?

Gælder unge, der ikke var i job eller uddannelse ved mentorforløbets start.

- Ja - job
- Ja - uddannelse
- Nej - ingen af delene
- Other:

Er mentee blevet fastholdt i jobbet/uddannelsen?

Gælder unge der var i job eller uddannelse ved mentorforløbets start

- Ja
- Nej
- Other:

Er mentee blevet mere afklaret om sine fremtidsdrømme/uddannelse/job eller lignende?

Gælder unge, der var uafklarede ved mentorforløbets start.

Mentee er ikke blevet mere afklaret 1 2 3 4 5 Mentee er blevet meget mere afklaret

Hvad var mentees forhold til det kriminelle miljø ved mentorforløbets start?

Gælder alle mentees

- Den unge var en meget aktiv del af det kriminelle miljø
- Den unge var en aktiv del af det kriminelle miljø
- Den unge var i udkanten af det kriminelle miljø
- Den unge var helt uden for det kriminelle miljø
- Ved ikke
- Other:

Hvad er den unges forhold til det kriminelle miljø nu?

Gælder alle unge

- Den unge er en meget aktiv del af det kriminelle miljø
- Den unge er en aktiv del af det kriminelle miljø
- Den unge er i udkanten af det kriminelle miljø
- Den unge er helt uden for det kriminelle miljø
- Ved ikke
- Other:

Andre kommentarer

Har du andre kommentarer, så skriv dem her.

Den unge har generelt udviklet sig

Er den unge blevet bedre til at møde til tiden? Tager skolen mere seriøst? Har færre sygedage eller lignende?



Bilag 2

Rekrutteringsproces /v Christina Holst

Christina Holst, vejleder ved Gadepulsen et af 18+ centrene, uddyber i det følgende rekrutteringsprocessen i forhold til at få unge involveret i KBH Erhvervsmentor.

Gadepulsen og Christina Holst bruger mange ressourcer på at få unge rekrutteret til indsatsen. Der bruges især meget tid på, at få en positiv samtale med de unge omkring hvilke muligheder der ligger i at få en mentor. Her er det især vigtigt, at have fokus på at et mentorforløb i sidste ende kan resultere i et job. Hun påpeger, at de unge har brug for noget konkret at forholde sig til, for at kunne se hvilke muligheder det kan give dem at få en mentor. Christina Holst lægger dog samtidig vægt på i samtalen med de unge, at det at få et job er en proces, som den unge selv skal være en del af. Det vil sige jobbet kommer ikke af sig selv. De skal selv være en aktiv part i jobsøgningen eller -afklaringen i mentorforløbet.

Derudover er det ligeledes vigtigt, at synliggøre over for de unge, at mentor kan være med til at åbne op for et netværk, de ellers ikke har adgang til. Dette idet det, netop er det mange af de unge efterspørger: En indgang til deres branche. Derfor bruger hun meget tid på, at de unge selv opnår en forståelse af, at de mangler netværk eller viden inden for deres branche. Desto tættere mentors karrierevej er på de unges drøm, desto nemmere bliver det at få de unge rekrutteret til et mentorforløb. Christina Holst ligger i samtalen særligt vægt på, at de unge selv skal opnå en indsigt i mentorforløbets muligheder og deres mulighed for et positivt udbytte heraf. Det er altså vigtigt, at de unge får ejerskab over projektet, således at det er deres engagement et mentorforløb er båret af og ikke andres.

Christina Holst påpeger ligeledes, at specielt opstartsfasen i mentorforløbet kan være vanskelige. Forløbet kan være utrolig sårbart inden det reelt er startet op. Et forløb kommer således ikke op at køre hvis opstarten ikke får et positivt udfald. Således gør de hos Gadepulsen meget ud af netop dette og bruger mange ressourcer på det. Derfor afholdes der ved matchning først møde med mentor, herefter den unge og slutteligt et samlet møde. På den måde bliver det muligt, at delagtiggøre mentor i den unges problematikker, udfordringer og ressourcer og på den måde give et indblik i hvad mentorforløbets hovedopgaver bevæger sig indenfor. Mange af de unge har urealistiske forventninger i forhold til dem selv, og hvilket arbejde de har mulighed for at besidde. Dette er især vigtigt, at delagtiggøre mentor i, sådan at de får talt om det tidligt i forløbet og får forventningsafstemt. Ligeledes afholdes der møde med den unge for at give et indtryk af hvem mentor er, og hvad denne kan hjælpe den unge med. Endeligt afholdes et samlet møde med det formål at introducerer mentor og den unge for hinanden og få deres forløb sat godt i gang.

Når forløbet er kommet i gang følger Gadepulsen fortsat op hos de unge. Christina Holst begrundede dette i, at de unge har brug for en påmindelse omkring at overholde mødetidspunkter og kontakt til mentor. Mange af de unge befinder sig på et tidspunkt i deres liv, hvor tingene kan gå meget stærkt, hvorfor de ikke altid får overholdt aftaler. Dette er derfor vigtigt, at minde de unge om jævnligt, hvorfor det ikke blot er i opstartsfasen Gadepulsen er meget involveret i forløbene, men også løbende når forløbene er sat i gang.

Gadepulsen bruger således mange ressourcer på at rekruttere unge til mentorforløb i KBH Erhvervsmentor. Derfor påpeger Christina Holst, at en klub som Gadepulsen ikke kan bære for mange forløb af gangen, idet de simpelthen ikke har ressourcer nok til det. Det kræver således et større benarbejde fra samarbejdspartners side end antaget ved projektets begyndelse.

Dynamo

Mentorforløb for børn og unge fra ud- satte boligområder



**Slutevaluering
Sommer 2014**

Indhold

Dynamo - introduktion	4
Kort gennemgang af projektforsløbet	4
Nouman og Suk – et eksempel på et mentorforsløb	5
Kvantitative resultater	5
Frafald i mentorforsløbene	5
Dynamos succeskriterier	6
Mentees udvikling gennem hele mentorforsløbet	7
Mentees positive besvarelser	8
Tættere relation mellem mentor og mentee	8
Dynamos formål	9
Øvrige resultater	9
Leverancer	9
Kvantitativ konklusion	10
Dynamos erfaringer/anbefalinger	11
Målgruppen	11
Hvor skal målgruppen herves?	11
Om de frivillige mentorer	11
Om organiseringen af Dynamo – aktivitetsgruppen	12
Om organiseringen af Dynamo – seniormentorerne	12
Om grunduddannelse af mentorerne	12
Hvordan vi har matchet mentor og mentee i Dynamo	12
Nye spørgsmål i næste screeningsproces	13
Optimering af matchningsproces	13
En god mentor	13
Succesfulde match	13
Brudte match	14
Mentee skal klædes bedre på til et mentorforsløb	14
Om forældreinddragelse	15
Erfaringer vedr. pris pr. match	15
De største udfordringer	15
Øvrige relevante anbefalinger	16
Mentorers uddybende svar	16
Mulig organisering af en fremtidig mentorordning	17
Konklusion – Dynamos erfaringer/anbefalinger	17

Bilag	18
Litteraturliste	18

Dynamo - introduktion

Dynamo var en mentorordning finansieret af Københavns Kommune og drevet af Ungdommens Røde Kors. Mentorordningen blev finansieret i projektperioden fra april 2012 til og med juni 2014. Målsætningen har været at tilbyde 75 unge fra udsatte boligområder (Tingbjerg, Amager og Sjælør/Sydhavn/Valby) et etårigt mentorforløb med en frivillig livserfaren mentor. De overordnede mål med mentorordningen har været at skabe varige forbedringer på følgende tre områder af barnets/den unges liv: 1) Social adfærd, 2) Skole, uddannelse og/eller beskæftigelse og 3) Et aktivt fritidsliv. Evalueringen er udarbejdet af Ungdommens Røde Kors.

Denne slutevaluering af Dynamo indeholder følgende data og information:

- Resultaterne fra Dynamos kvantitative online midtvejs- og slutevaluering af mentorer og mentees.
- Kvalitativ sammenfatning og evaluering af Dynamos erfaringer.

Den kvantitative midtvejs- og slutevaluering er baseret på en anonym online-evaluering. Alle mentor-mentee-par har fået et såkaldt kendingsnummer, hvilket gør det muligt at påvise en udvikling i hvert enkelt mentorforløb. Ligeledes betyder kendingsnummeret, at det bliver muligt at vurdere om mentor og mentee har samme opfattelse af mentees udvikling. Linket samt et dokument med mentees spørgeskema er sendt til mentorerne. På denne måde kunne mentor gennemgå spørgeskemaet med sin mentee, så eventuelle spørgsmål kunne besvares. Efterfølgende har mentee alene udfyldt spørgeskemaet online - dette for at få det mest oprigtige svar fra mentee. Mentor har fået at vide, at spørgeskemaet skulle udfyldes, når forløbet har været i gang ca. et halvt år og igen når matchene er afsluttet efter et år.

Da matchningen er sket over en lang periode i foråret 2013, har mentorerne og mentees derfor skulle udfylde online-spørgeskemaet i perioden september 2013 til december 2013 og igen i marts 2014 til juni 2014.

19 mentees og 22 mentorer, heriblandt 15 mentor-mentee-par, gennemførte slutevalueringen ud af i alt 43 aktive match. Til midtvejsevalueringen evaluerede 26 mentor-mentee-par. Faldet i antallet af par, som har evalueret kan skyldes, at mentorer og mentees ikke længere har følt sig forpligtet til projektet, da online-spørgeskemaet til slutevalueringen hovedsagligt har været tilgængeligt efter afslutningen af mentorforløbene.

Kort gennemgang af projektføreløbet

Juni 2012: Københavns kommune udpeger, hvem Ungdommens Røde Kors skal samarbejde med i det kommunale regi: en afdelingsleder fra Tingbjerg Heldagsskolen, en klubleder fra Sjælør/Sydhavn/Valby og en klyngeleder fra Amager. Alle tre var kontaktpersoner til de lokale skoler og klubber.

Juli-august 2012: De organisatoriske frivillige i Dynamo, 'aktivitetsgruppen', hverves af Ungdommens Røde Kors.

September-november 2012: Aktivitetsgruppen uddannes og fastlægger i denne periode mentorordningens indhold. Ungdommens Røde Kors' sekretariat hverver over 100 frivillige mentorer. Aktivitetsgruppen og Ungdommens Røde Kors' sekretariat afholder samtaler med alle relevante frivillig-ansøgere.

November 2012-januar 2013: De frivillige mentorer uddannes. Det superviserende niveau, 'seniormentor-erne', hverves og uddannes. De unge mentees hverves af kommunalt ansatte fra klubber og skoler og der afholdes infomøder for de unge mentees og deres forældre.

Slut januar 2013-juni 2013: 70 unge bliver matchet med 70 mentorer. Der er løbende efteruddannelse af mentorerne og der er månedlige supervisioner af mentorerne.

Juli 2013 og frem: Løbende efteruddannelse af mentorerne, månedlige mentorsupervisioner samt enkelte genmatch, hvis mentor er gået ud af forløbet og mentee har ønsket sig en ny mentor. Der afholdes bronze-fejring i september 2013 og guldfejring i marts 2014. Til disse to fejringar får de unge diplomer og forældre m.fl. inviteres.

Juni 2014: Afslutning af Dynamo. Afskedsarrangement for mentorerne, hvor de præsenteres for evalueringresultaterne.

Nouman og Suk – et eksempel på et mentorforløb

Nouman er én af de 70 børn og unge fra tre udsatte boligområder i København, der har en mentor gennem Dynamo. Nouman og mentoren Suk laver mange forskellige ting, når de mødes. Nouman har eksempelvis fået Suk som tilskuer på sidelinjen til fodboldtræningen. Nouman er lige kommet på førsteholdet, og hans drøm er at blive professionel fodboldspiller. Suk er selv meget passioneret omkring fodbold og har tidligere både været spiller og træner. Han har stor tiltro til Noumans talent, men råder alligevel den unge gut til at få en uddannelse. Det er bl.a. på baggrund af den fælles interesse for fodbold at matchet er blevet lavet.

Når man har så ambitiøst et mål i en alder af kun 13 år, så møder man mange, der ikke tror på en. Men Suk snakker ofte med Nouman om, at man kan, hvad man vil, så længe man er motiveret og sætter sig klare mål. Det indgyder helt tydeligt selvtillid i den charmerende og lidt generte Nouman, at en voksen mentor støtter og bakker ham op. "Det er rart", fortæller han. Når teenageren og den 39 år ældre mentor mødes, er det helt tydeligt, at der er god kemi mellem dem. Det gælder både, når de mødes efter fodboldtræning og snakker om målsætninger, når de mødes på Fisketorvet og kigger på mennesker, og hvilke signaler folks påklædning sender, og det gælder, når Suk tager Nouman med på sin arbejdsplads KPMG og giver ham et indblik i sit arbejdsliv. Nouman lærer om verden, og de erfaringer han får gennem møderne med Suk er utvivlsomt med til at styrke hans selvtillid. Måske er det derfor, Nouman ikke tøvede, da Suk spurgte, om de skulle fortsætte efter det officielle mentorforløb sluttede. Han behøvede ikke at tænke ét eneste sekund over det: "Nej, jeg gjorde det lige med det samme", fortæller Nouman og tilføjer: "fordi jeg kan godt lide Suk."

Kvantitative resultater

Frafald i mentorforløbene

Der blev i alt matchet 70 unge i løbet af det første halve år af 2013. Ud af de 70 match gennemførte 43 hele projektperioden i Dynamo. Sammenlagt har 61 % af de unge, der har fået en mentor, gennemført hele mentorforløbet. I de tilfælde, hvor mentor er gået ud af forløbet (og der gået under et halvt år af mentorforløbet) er mentee blevet tilbudt en ny mentor. Dette har enkelte mentees valgt at benytte sig af.

De specifikke tal for de tre områder i Københavns Kommune ser således ud: I Tingbjerg gennemførte 53 % af de i alt 32 matchet unge forløbet. På Amager blev der matchet i alt 20 unge, hvoraf 65 % match gennemførte hele mentorforløbet. I Sjælør/Sydhavn/Valby gennemførte 72 % ud af de i alt 18 etablerede match.

Dynamos succeskriterier

Nedenstående midtvejsresultater er baseret på de unges svar på en række spørgsmål, der alle startede med: *"Efter at have fået en mentor..."*. Resultaterne fra slutevalueringen er baseret på de unges svar på en række spørgsmål, der alle starter med: *"Efter et års mentorforløb..."*. Mentorerne skulle svare på en række spørgsmål, der alle startede med *"Efter mentee har fået en mentor..."*.

Ungdommens Røde Kors har syv succeskriterier i Dynamo. I nedenstående skema fremgår alle succeskriterier sammen med indikatorer og resultatet fra midtvejs- og slutevalueringen. Det noget lavere antal besvarelser i slutevalueringen skal dog have in mente, når resultaterne læses i det følgende, da en enkelt besvarelse i højere grad får større indflydelse på det samlede resultat i slutevalueringen end i midtvejsevalueringen.

Formål	Indikator	Succes-kriterium	Resultater fra midtvejsevaluering	Resultater fra slutevalueringen
De unge er afklarede omkring ønsker og behov for uddannelse og/eller videre beskæftigelse.	Andelen af mentees, der vurderer, at de er blevet mere afklarede om deres ønsker og behov for uddannelse og/eller beskæftigelse i løbet af mentorforløbet.	30 pct. af mentees	68 pct. af mentees	79 pct. af mentees
	Andelen af mentorer, der vurderer, at mentee er blevet mere afklaret om ønsker og behov for uddannelse og/eller beskæftigelse i løbet af mentorforløbet.	30 pct. af mentorerne	37 pct. af mentorerne	54 pct. af mentorerne
De unge er motiverede for skole/uddannelse.	Andelen af mentees, der vurderer, at deres motivation for og deltagelse/engagement i skole/uddannelse er øget i lyset af mentorforløbet.	30 pct. af mentees	71 pct. af mentees	58 pct. af mentees
	Andelen af mentorer, der vurderer, at mentees motivation for og deltagelse/engagement i skole/uddannelse er øget i lyset af mentorforløbet.	30 pct. af mentorerne	53 pct. af mentorerne	50 pct. af mentorerne
De unge bruger mere tid på skolearbejde eller uddannelse uden for skolen/uddannelsen.	Andelen af mentees, der vurderer, at de bruger mere tid på skolearbejde eller uddannelse uden for skolen/uddannelsen i lyset af mentorforløbet.	30 pct. af mentees	57 pct. af mentees	69 pct. af mentees
	Andelen af mentorer, der vurderer, at mentee bruger mere tid på skolearbejde eller uddannelse uden for skolen/uddannelsen i lyset af mentorforløbet.	30 pct. af mentorerne	44 pct. af mentorerne	50 pct. af mentorerne
De unge bruger mere tid på fritidsaktiviteter.	Andelen af mentees, der vurderer, at mentorforløbet har bidraget til, at de bruger mere tid på fritidsaktiviteter end før.	20 pct. af mentees	39 pct. af mentees	42 pct. af mentees

	Andelen af mentorer, der vurderer, at mentorløbet har bidraget til, at mentee bruger mere tid på fritidsaktiviteter end før.	20 pct. af mentorerne	10 pct. af mentorerne	23 pct. af mentorerne
De unges sociale adfærd forbedres.	Andelen af mentees, der vurderer, at de har styrket deres sociale kompetencer i lyset af mentorforløbet.	30 pct. af mentees	57 pct. af mentees	42 pct. af mentees
	Andelen af mentorer, der vurderer, at mentee har styrket sine sociale kompetencer i lyset af mentorforløbet.	30 pct. af mentorerne	17 pct. af mentorerne	45 pct. af mentorerne
De unges personlige selvværd forbedres.	Andelen af mentees, der vurderer, at deres mentorforløb har bidraget til, at deres personlige selvværd er øget.	30 pct. af mentees	57 pct. af mentees	90 pct. af mentees
	Andelen af mentorer, der vurderer, at mentorforløbet har bidraget til, at mentees personlige selvværd er øget.	30 pct. af mentorerne	60 pct. af mentorerne	72 pct. af mentorerne
De unge føler/oplever succes.	Andelen af mentees, der vurderer, at de føler succes og/eller føler sig anerkendt i lyset af mentorforløbet.	30 pct. af mentees	73 pct. af mentees	90 pct. af mentees
	Andelen af mentorer, der vurderer, at mentee føler/oplever succes og/eller føler sig anerkendt i lyset af mentorforløbet.	30 pct. af mentorerne	66 pct. af mentorerne	75 pct. af mentorerne

Mentees udvikling gennem hele mentorforløbet

Størstedelen af resultaterne viser, at der er sket en positiv udvikling blandt mentees fra midtvejsevalueringen til slutevalueringen, da de unge har gennemgået en stødt positiv udvikling inden for fem ud af syv succeskriterier. Mentees' udviklingsproces strækker sig dermed helt til projektafslutningen. Det fremgår hertil, at 90 pct. af mentees føler et øget personligt selvværd, succes samt anerkendelse i forbindelse med mentorordningen. Også mentorernes besvarelser viser, at de generelt mener, at mentee har gennemgået en udvikling fra midtvejsevalueringen til slutevalueringen.

Indenfor to af succeskriterierne har der dog været en tilbagegang i mentees positive tilkendegivelser – henholdsvis mentees motivation for skolen samt deres vurdering af, at de har fået styrket deres sociale kompetencer i lyset af mentorforløbet. I forhold til tilbagegangen på 13 procentpoint i mentees motivation for skolen kan dette være influeret af en tidsmæssig faktor, i og med, at slutevalueringen har ligget i slutningen af et skoleår. Mentees kan derfor være mættet af skole og trænge til sommerferie, hvilket afspejler sig i besvarelserne.

I forhold til tilbagegangen på 15 procentpoint i mentees opfattelse af at have styrket sociale kompetencer i lyset af mentorforløbet er det mere vanskeligt at give en forklaring herpå. Et spørgsmål af denne type kan være influeret af mentees sindstilstand på tidspunktet for besvarelsen. Der er med andre ord usikkerhed forbundet med subjekt-reliabiliteten, da subjektiviteten i spørgsmålet altid vil afhænge af humør og nylige

hændelser, som kan påvirke mentee. I mentorernes besvarelser, ses der en tydelig stigning på 28 procentpoint i positive besvarelser fra midtvejsevalueringen til slutevalueringen. Tendensen til tilbagegangen blandt mentees er således ikke til stede blandt mentorerne, hvilket understøtter argumentet om, at dette spørgsmåls subjektive karakter påvirkes af mentees midlertidige sindstilstand.

Mentees positive besvarelser

Det er derudover bemærkelsesværdigt, at de unges evalueringer gennemgående er mere positive end mentorernes. Det kan vidne om, at mentorerne på en række områder ikke er helt klare over den positive effekt, mentorforløbet har på deres mentee.

De unge mentees er gennemgående ca. dobbelt så positivt vurderende end de procenttal, der var sat som mål. Det er her vigtigt at understrege, at ovenstående resultater fra midtvejs- og slutevalueringen kan afspejle, at succeskriterierne er sat lidt for lavt. Da succeskriterierne blev lavet var der ikke tilstrækkelige relevante mentorevalueringer at sætte tallene ud fra, derfor blev procenttallene i succeskriterierne fra Ungdommens Røde Kors' side fastlagt ud fra, hvad man mente realistiske tal ville være. Fremadrettet i nye mentorordninger betyder erfaringerne fra denne evaluering, at Ungdommens Røde Kors tør sætte procenttallene i succeskriterier højere. Endelig skal det også understreges, at evalueringen viser en her og nu-status, og således i sagens natur ikke viser en langsigtet effekt af mentorordningen. Det er her relevant at inddrage Dynamos forandringsteori (bilag 2), ifølge hvilken det forventes, at hvis Dynamo på kort sigt skaber effekterne fra ovenstående succeskriterier vil Dynamo på lang sigt skabe følgende effekter for de unge: at de bliver selvforsørgende via et job, at der er mindre kriminalitet i de tre udsatte boligområder, hvor Dynamo finder sted, og at de unge er gode rollemodeller.

Tættere relation mellem mentor og mentee

En interessant iagttagelse er, at mentorernes besvarelser er blevet mere synkrone med mentees til slutevalueringen, hvilket kan tyde på, at relationen mellem mentee og mentor er blevet tættere og mentorerne derfor har fået en større indsigt i og forståelse for den udvikling mentee har gennemgået i slutningen af projektet, hvilket fremgår i følgende skema:

Formål	Indikator	Midtvejsevaluering	Slutevaluering
De unge er afklarede omkring ønsker og behov for uddannelse og/eller videre beskæftigelse.	Andelen af mentorer, der har samme vurdering for "deres" mentee.	50 pct. af mentorerne	87 pct. af mentorerne
De unge er motiverede for skole/uddannelse.	Andelen af mentorer, der har samme vurdering for "deres" mentee.	50 pct. af mentorerne	87 pct. af mentorerne
De unge bruger mere tid på skolearbejde eller uddannelse uden for skolen/uddannelsen.	Andelen af mentorer, der har samme vurdering for "deres" mentee.	58 pct. af mentorerne	100 pct. af mentorerne
De unge bruger mere tid på fritidsaktiviteter.	Andelen af mentorer, der har samme vurdering for "deres" mentee.	46 pct. af mentorerne	87 pct. af mentorerne
De unges sociale adfærd forbedres.	Andelen af mentorer, der har samme vurdering for	35 pct. af mentorerne	87 pct. af mentorerne

	"deres" mentee.		
De unges personlige selvværd forbedres.	Andelen af mentorer, der har samme vurdering for "deres" mentee.	73 pct. af mentorerne	93 pct. af mentorerne
De unge føler/oplever succes.	Andelen af mentorer, der har samme vurdering for "deres" mentee.	65 pct. af mentorerne	97 pct. af mentorerne

Dynamos formål

I indledningen til evalueringsrapporten nævnes det, at mentorordningens formål er at skabe varige forbedringer indenfor tre områder af den unges liv: 1) Social adfærd, 2) Skole, uddannelse og/eller beskæftigelse og 3) Et aktivt fritidsliv. I følgende skema fremgår mentorerne vurderinger af mentees udvikling på disse områder:

Livsområder	Indikator	Midtvejsevaluering	Slutevaluering
Social adfærd	Mentee formår at håndtere konflikter med andre på en konstruktiv måde	60 pct. af mentorerne	73 pct. af mentorerne
Social adfærd	Mentee har et godt socialt netværk	74 pct. af mentorerne	82 pct. af mentorerne
Skole, uddannelse og/eller beskæftigelse	Mentee er glad for at gå i skole	80 pct. af mentorerne	82 pct. af mentorerne
Skole, uddannelse og/eller beskæftigelse	Mentee er afklaret omkring ønsker og behov for uddannelse	67 pct. af mentorerne	78 pct. af mentorerne
Et aktivt fritidsliv	Mentee bruger meget tid på fritidsaktiviteter	50 pct. af mentorerne	73 pct. af mentorerne

Ud fra ovenstående skema kan det konkluderes, at mentees har gennemgået en udvikling under mentorforløbet på alle tre områder.

Øvrige resultater

Alle mentees blev spurgt, om de er glade for at være en del af Dynamo. Hertil svarede alle positivt: 79 % svarede "Meget enig" og 21 % svarede "Enig". Mentorerne svarer også positivt på dette spørgsmål. Det kan ligeledes sammenfattes fra evalueringen, at de unge i Dynamo oplever, at deres mentor lytter, tager dem alvorligt og støtter dem.

Leverancer

Nedenstående skema skitserer centrale leverancer, som Dynamo havde sat som mål:

Formål	Indikator	Succeskriterium	Resultat
Etablere match	Antallet af etablerede	Succeskriterium: 75	70

	match		
Rekruttere mentorer	Antallet af rekrutterede mentorer	Succeskriterium: 75	109
Afholde kurser for mentorer	Antallet af afholdte kurser for mentorer	Succeskriterium: 2	6
Afholde supervision for mentorerne	Antallet af afholdte supervisioner	Halvårlig supervision (dvs. 2 gange i alt)	Hver mentor fik i gennemsnit tilbudt 10-12 supervisioner i deres mentorklynger

Dynamos resultater viser, at succeskriterierne er opnået på nær antallet af etablerede match. Det skal i denne forbindelse fremhæves, at der løbende har været mentorer klar til at lave over 75 match, men at der ikke har været tilstrækkeligt med unge at matche med.

Kvantitativ konklusion

Dynamos slutevaluering viser følgende:

- Dynamo viser positive resultater bl.a. i forhold til de unges motivation for uddannelse/skole, tiden de unge bruger på skolearbejde og uddannelse uden for skolen, tiden de unge bruger på fritidsaktiviteter og særligt i forhold til de unges personlige selvværd, følelse af succes og anerkendelse.
- De unge har gennemgående evalueret ca. dobbelt så positivt end de mål, der var sat.
- De unge har udviklet sig under hele mentorforløbet, hvilket afspejles både i deres egne og mentorerens besvarelser.
- De positive tal kan afspejle, at succeskriterierne er sat for lavt, og fremadrettet skal sættes højere (succeskriterierne er sat ud fra den viden, Ungdommens Røde Kors havde på daværende tidspunkt).
- Der er blevet lavet i alt 70 match, hvoraf 61 % af matchene gennemførte forløbet, hvilket bl.a. ifølge samarbejdspartnere er et relativt højt tal.
- Alle de unge i Dynamo er meget glade for at være en del af Dynamo og føler sig støttet, lyttet til og taget alvorligt.
- Dynamo viser samme tendenser som andre mentorordninger; at mentorforløbet bl.a. kan føre til, at unge får et positivt forhold til skole, øget brug af fritidsaktiviteter samt støtte til at skabe positive sociale relationer mm¹.

Den kvantitative evaluering viser således, at Dynamo på alle de målte parametre er med til at skabe udvikling hos den unge.

¹ Se litteraturlisten for referencer til lignende mentorordninger

Dynamos erfaringer/anbefalinger

Dette afsnit skitserer de kvalitative erfaringer og anbefalinger indsamlet i Dynamo.

Målgruppen

Målgruppen i Dynamo er 13-17-årige unge. Det er vores utvetydige erfaring i Dynamo, at desto yngre målgruppen har været, desto længere tid har de dedikeret sig til Dynamo. Amager og Tingbjerg matchede en mindre gruppe unge omkring 16 år, og de er stort set alle gået ud af Dynamo. Det er i denne forbindelse også nævneværdigt, at Det Kriminalpræventive Råd har udfærdiget et hæfte ved navn "*Mentor- og fritidsordninger – en guide til den gode indsats*", der viser, at det er unge i alderen 11-14 år, der får mest ud af en mentorordning.² En observation, som vores erfaringer bekræfter rigtigheden af. Anbefalingen er derfor, at mentorordninger som Dynamo målrettes børn og unge i alderen 11-12 år til 15 år.

Målgruppen i Dynamo er dertil unge fra udsatte boligområder, hvor en eller flere kendetegn er gældende for gruppen: problemer med at passe skolen samt manglende rollemodeller, ansvarsfølelse eller sunde fritidsinteresser. Ved implementeringen af Dynamo havde mentortilbuddet derfor i højere grad karakter af at være et hjælpende og støttende snarere end et afhjælpende tilbud til unge. Dette kom bl.a. også til udtryk ved, at flere mentorer i løbet af mentorforløbet udtrykte, at de ikke fandt de unge "udsatte nok". En anbefaling fremadrettet vil derfor være at klæde mentorgruppen bedre på til målgruppen, så der ikke opstår forventninger til projektet, som ikke indfris.

Hvor skal målgruppen hverves?

Vi har i Dynamo modtaget unge både fra klubber og skoler. Det har dog vist sig, at være nemmere at hverve unge gennem klubber end gennem skolekontakterne: Klubmedarbejderne har en nær relation til de unge, der gør det nemmere at hverve dem. Det er også nemmere at organisere matchmøder og infoaftener i klubberne om aftenen/eftermiddagen, for da har forældrene typisk også fri.

Vi har også erfaret, at det fungerer bedst dér, hvor en leder har prioriteret projektet. På den måde er der en lokal tovholder og lokalt ejerskab. Det er afgørende, at en leder har sagt til sine medarbejdere at de skal sætte tid af til Dynamo.

Det er således vigtigt, at der fra kommunens side sættes tilstrækkeligt med medarbejderressourcer af til at hverve unge.

Om de frivillige mentorer

Ungdommens Røde Kors lavede i december 2012/januar 2013 en analyse af mentorprofilen. Den viste bl.a., at de største aldersgrupper er 25-34 år og 45-54 år. I midtergrupperne på 35-39 år samt 40-44 år er der ikke ligeså mange mentorer. Mentorgruppen indeholder flere kvinder end mænd. Fordelingen på køn er 44 kvinder og 29 mænd, hvilket svarer til hhv. 60 % kvinder og 40 % mænd.

² "Mentor- og fritidsordninger – en guide til den gode indsats" (<http://www.dkr.dk/sites/default/files/Mentor-anbefalinger.pdf>), side 10

Generelt er uddannelsesniveaut højt i Dynamo, da mentorer med en lang videregående uddannelse tilsammen svarer til ca. en tredjedel af det samlede antal mentorer (32 %), hvilket er langt flere end i den samlede danske befolkning.

Om organiseringen af Dynamo – aktivitetsgruppen

Aktivitetsgruppen består i Dynamo af fem organisatorisk stærke frivillige. Det er vigtigt at understrege, at aktivitetsgruppen har lagt utroligt mange timer i Dynamo – særligt i det første halve år, hvor projektets rammer skulle bestemmes og alle mentorerne og mentees skulle interviewes. Anbefalingen fremadrettet i en frivillig organisering er, at der skal laves en aktivitetsgruppe pr. område fremfor én aktivitetsgruppe for flere områder.

Om organiseringen af Dynamo – seniormentorerne

Vi vidste, at supervision er et vigtigt aspekt af en succesfuld mentorordning, dette stærkt inspireret af før-omtalte "Mentor- og fritidsindsatser – en guide til den gode indsats".³ Derfor besluttede vi, at der skulle etableres et frivilligt superviserende niveau: Seniormentorerne. Seniormentorerne har fået en grunduddannelse i supervision, samt professionel supervision i seniormentorgruppen ca. hvert fjerde måned. Seniormentorerne har, udover at stå for mentorerne supervision, stået for modul fire, fem og seks (efteruddannelse af mentorerne). Alle mentorerne er kommet i en seniormentorklynge (også omtalt mentorklynge). Her får de månedlig supervision af deres seniormentor i mentorklynger af to-syv mentorer.

Seniormentor-niveaut har i ca. 2/3 af tilfældene fungeret rigtigt godt. Her har mentorerne mødt regelmæssigt op, og har, når aktuelt, også brugt deres seniormentor mellem supervisionerne pr. mail eller telefon eller ved et ekstra personligt møde. Ca. 1/3 af klyngerne har ikke fungeret optimalt, hvilket primært er fordi mentorerne ikke har mødt op og når det først er startet mindre godt ud, har det vist sig at være meget svært at kunne ændre den dårlige kurs.

Anbefalingen er derfor, at man både til interviewet og uddannelsen af mentorerne betoner vigtigheden af at møde op i mentorklyngen, så klyngen kan komme ordentligt fra start. Et forslag til en bedre organisering af seniormentorniveaut er også, at klyngerne gerne skal bestå af mindst seks mentorer. Man kunne også overveje, at der skal to seniormentorer på en lidt større klynge, for at skabe større klynger og dermed bl.a. ikke gøre dem så skrøbelige ved mentorfrafald.

Om grunduddannelse af mentorerne

Vi har erfaret, at man i en mentorordning gerne skal lave en grunduddannelse af mentorerne bestående af tre-fire moduler, før de matches med mentee. Det er vigtigt, at mentorerne føler sig ordentligt klædt på til deres mentoropgave. Uddannelsen skal være praksisnær og ikke for teoretisk.

Hvordan vi har matchet mentor og mentee i Dynamo

Der blev afholdt personlige samtaler med samtlige mentorer og mentees i Dynamo. Selve matchningen blev lavet på baggrund af disse samtaler, og tog udgangspunkt i følgende:

- Om mentor og mentee havde fælles interesse (fx heste eller fodbold).
- Om mentor havde en profil inden for et fagligt felt, som mentee havde udtrykt interesse for.

³ Mentor- og fritidsordninger – en guide til den gode indsats" (<http://www.dkr.dk/sites/default/files/Mentor-anbefalinger.pdf>), side 12

- Om de hver især havde ønsker om hinanden, der passede sammen (fx om køn og alder).
- Om den områdeansvarlige fra aktivitetsgruppen vurderede, at der kunne være god kemi mellem mentor og mentee (denne naturligvis meget svær, da kemi er meget svær at forudsige).

Til selve matchningen var følgende nøglepersoner til stede som minimum: Mentor, mentee, den områdeansvarlige fra aktivitetsgruppen samt den ansvarlige for hvervningen af den unge fra kommunen. Herudover var forældrene inviteret til matchmødet. Tanken bag, at disse personer skulle være til stede er, at de vigtige nøglepersoner skal være repræsenteret for at signalere til mentee, at dette projekt tages alvorligt og prioriteres højt at alle de vigtige personer omkring ham/hende. Undersøgelser⁴ viser, at dette sikrer den bedst mulige start for et mentorforløb. Det sikrer også, at alle vigtige personer i mentees liv er informeret om mentorforløbet, og bedre vil kunne understøtte mentee i dennes engagement gennem forløbet.

Nye spørgsmål i næste screeningsproces

Vi har gjort den erfaring, at man i en mentorordning gerne skal spørge mentor, hvilke fag han/hun er stærk i samt spørge mentee, hvilke fag han/hun gerne vil have hjælp til. Dette er nemlig blevet efterspurgt i Dynamo, og vil naturligvis i højere grad kunne understøtte mentee i sin faglige udvikling. Det har vist sig mindre vigtigt, om mentor har en faglig profil indenfor et felt, mentee interesserer sig for, da den unges ønsker skifter meget i den alder, de har i Dynamo.

Optimering af matchningsproces

Vi har erfaret, at det i en mentorordning er hensigtsmæssigt, hvis det er den samme person, der tager samtalerne med de mentorer, der ønskede at komme til et bestemt område, samt med de unge fra samme område. På den måde ville matchningsprocessen være nemmere, da én bedre vil kunne vurdere, om der kunne være et godt match mellem de forskellige mentorer og mentees.

En god mentor

Vi har erfaret, at følgende karakteristika gør sig gældende hos gode mentorer: Empati, sund livsindstilling, overskud (mentalt og fysisk), stabil og rolig natur, skal kunne tåle mentees eventuelle afvisninger og udeblivelser, skal være i stand til at fastholde kontakten, være nærværende, hvile i sig selv, være åben og interesseret og skal være afklaret i forhold til, hvorfor han/hun ønsker at gå ind i mentorarbejdet. Mentor skal kunne møde mentee hvor han/hun er, skal være indlevende, men skal også turde tage en konflikt og skal ikke være en "behandler".

Succesfulde match

I Dynamo har vi erfaret, at følgende karakteriserer et godt match:

- Fælles interesser mellem mentor og mentee.
- At mentor er et positivt og motiverende menneske med en stærk vilje.
- At mentee og mentor ikke bor for langt fra hinanden.
- At forventningerne til hyppighed i møderne stemmer overens fra start af.
- At der er god kontakt mellem mentor og forældre fra start af.

⁴ "Mentor- og fritidsindsatser - en guide til den gode indsats" af Det Kriminalpræventive Råd (2012).

- At mentor og mentee har følt sig lyttet til – altså at de kan se, at deres ønsker er blevet mødt i matchningen.

Mentorer skal i den første tid af et mentorforløb primært sikre, at der bygges tillid op, og det har vist sig, at det tager tid - ofte omkring et halvt år. Derfor kan det tage tid før man reelt kan se, hvor godt et match er. Denne observation er også med til at bekræfte, at det er afgørende et mentorforløb skal vare et år for at kunne skabe effekter.

Brudte match

Matchningsprocessen i Dynamo har været grundig, men dét på trods har der alligevel været både mentees og mentorer, der er hoppet fra efter forløbene er sat i gang – primært indenfor det første halve år efter matchningen. Det var dog også forventet, da vi bl.a. har set samme tendens i andre af vores egne projekter. Alligevel har det været overraskende, at der langt inde i forløbene fortsat har været nogle match, der er gået i stykker. I december, januar og februar var der kun et enkelt brud. Der viser sig således et billede i Dynamo af, at der efter ca. et halvt til trekvart år ikke sker flere brud - og at man først her mere sikkert kan sige, at de resterende match er stabile. Vi har i Dynamo prioriteret højt, at der har været mentorer klar til at tage over på et match, hvor en mentor trækker sig.

Ved brudte match, hvor en mentor har stoppet forløbet, hvilket udgør størstedelen af de afbrudte match, er det enten af personlige årsager: nyt job, firing, sygdom o.lign. eller fordi mentee ikke har matchet mentors forventninger om udsathed; altså at mentor ikke har oplevet mentee som "udsat nok".

Ved de få brudte match, hvor det er mentee, der har stoppet forløbet, er der mange forskellige årsager. Nogle har skullet flytte, en stor del har ikke haft forståelse for, hvad en mentor er og har derfor ikke kunnet se behovet eller forstå hvad det kunne give og andre igen fandt ud af, at de ikke havde tid alligevel.

Det har vist sig at være svært at finde sammenlignelige tal fra lignende mentorordninger angående frafald. Dog siger samarbejdspartnere i Dynamo samt søsterorganisationer, at det er et højt antal unge, Dynamo har formået at fastholde. En mentorordning fra Roskilde ved navn "Kompasset for en ung" (en kriminalitetsforebyggende indsats i form af en mentorordning for udsatte unge mellem 13 og 18 år) kan her inddrages. I deres evalueringsrapport om deres pilotprojekt fra 2012 beskriver de, at de har etableret 21 match mellem unge og mentorer, hvoraf 12 gennemførte forløbet – dvs. 57 % af de etablerede match. Dette tal er interessant at sammenligne med Dynamos tal, hvor 61 % som netop beskrevet har gennemført mentorforløbet. Tallene er svære at sammenligne, da det ikke er den samme tidsperiode der sammenlignes. Dog viser Dynamos erfaringer tydeligt, at de afbrudte match sker i samme periode, nemlig 2-6 måneder inde i forløbet.

Mentee skal klædes bedre på til et mentorforløb

Det er vigtigt, at man i mentorordninger ser på, hvad der kan gøres for at forberede mentee på, hvordan han/hun kan bruge sin mentor samt styrker mentees forståelse af et mentorforløb. Det skal være tydeligt for mentee, hvad han/hun går ind i, hvad hans/hendes rolle er og at man som mentee har nogle forpligtelser. Motivation af mentees er således et aspekt, som vi har erfaret en mentorordning skal arbejde med. Vi har en stærk forestilling om, at man herved vil kunne sikre mere stabile mentorforløb, der kommer bedre fra start. Derfor vil det bl.a. på baggrund af Dynamo være fordelagtigt at udvikle metoder, der fremadrettet indfanger dette aspekt i organiseringen af en mentorordning.

Om forældreinddragelse

Vi har i Dynamo erfaret, at forældreinddragelse er meget vigtigt for mentorforløbet. Vores anbefalinger er, at man:

- Laver en forældrefolder.
- At en kommunalt ansat, som forældrene kender, besøger forældrene og fortæller om Dynamo (hvis muligt) samt indhenter forældresamtykke fx pr. telefon (skal foretages af en, som forældrene kender på forhånd).
- Holder infomøder for de unge og deres forældre.
- Inviterer forældrene med til matchmødet mellem mentor og mentee.
- Inviterer forældrene med til arrangementer i projektets forløb.
- Sikrer, at mentor løbende har kontakt med forældrene (fx sms-kontakt), når mentee skal på tur ud af sit område. Det skal understreges, at mentors forældrekontakt ikke må ændre noget ved, at mentor er "mentees mand" først og fremmest.
- Udleverer/sender et "afslutningsbrev" til forældrene, når mentorforløbet afsluttes. Så det er tydeligt for forældrene, at mentorforløbet officielt er slut.

Erfaringer vedr. pris pr. match

Udover udgiften til sekretariatsbistand har prisen pr. match været 6.000 kr. ifølge kontrakten mellem Ungdommens Røde Kors og Københavns Kommune. Denne variable pris er blevet udbetalt når et match er blevet etableret, hvilket er blevet defineret således i Ungdommens Røde Kors' ansøgning: "Et mentorforløb vil være defineret som *etableret*, når matchingen er på plads, og mentor og mentee har mødtes mindst én gang og aftalt mindst ét yderligere møde." Vi har erfaret, at vi kan gøre enhedsprisen billigere end 6.000 kr. pr. match. Et forsigtigt bud er 4.000 kr. match, hvis vi forsat kalkulerer med, at der betales pr. etableret match.

De største udfordringer

Vi har gennem Dynamos levetid oplevet en række udfordringer. Her er et oprids af de største udfordringer samt når relevant gode råd fremadrettet:

- Samarbejdspartnerne blev udnævnt for sent i starten i opstartsfasen, hvilket har gjort, at hvervningen af mentees kom lidt for sent i gang.
- Det har ikke været tydeligt, hvad de kommunale niveauer - og hvem hos dem - der skulle levere i forhold til hvervningen af mentees. Dette har ført til, at Ungdommens Røde Kors i høj grad har deltaget i organisering af hvervningen af de unge. Fremadrettet skal dette være tydeligt for alle parter allerede fra starten af projektet.
- I foråret 2013 blev Danmark ramt af en lærer-lock-out. Dette satte Dynamos matchningsarbejde på standby i perioden, da vi hverken kunne få fat på de ansatte eller de unge. Også efter lock-outen oplevede vi, at det var svært at skabe kontakt, da især lærerne havde travlt.
- Enkelte af vores samarbejdspartnere fandt færre unge end aftalt/forventet, og dette blev meldt sent ud i processen. En mulighed fremadrettet kan være løbende at tage samtaler i perioden op til deadline, så alle er informeret om status på leverancerne.
- Det har været et stort arbejde at få så mange mentorer til at melde sig, men det lykkedes dog inden for tidsfristen.

- Vores erfaringer viser, at fællesarrangementer fører til bl.a. stolthed hos alle parter og styrkelse af projektet. Dog vanskeliggør en længerevarende matchningsproces i en mentorordning (fx fire-fem måneder) muligheden for fællesarrangementer, der tager udgangspunkt i, at alle er lige langt i forløbet, da der sker en spredning på flere måneders mellemrum mellem mentorforløbene. En mulig anbefaling er derfor, at de store fællesarrangementer baseres på andet end mentorforløbenes anciennitet i projektet.
- Man skal sætte ressourcer af i aktivitetsgruppen til at pleje de match, der er blevet lavet. For særligt i starten har mentorerne brug for lidt ekstra støtte og har mange spørgsmål.
- Der skal være en god forventningsafstemning omkring målgruppen i projektet. I Dynamos tilfælde har dette været svært, da menteeprofilen først blev helt tydelig i hervedningen af de unge, som foregik efter hervedningen af mentorerne. Hvis forventningsafstemningen ikke har været god nok, er der en risiko for, at det fører til brud mellem mentor og mentee, da mentor kan føle, at hans eller hendes match ikke stemmer overens med det forventede.

Øvrige relevante anbefalinger

Vi anbefaler, at én person fast og løbende opsøger mentee (fx pr. telefon eller personligt møde i klubben) for at høre, hvordan han/hun synes mentorforløbet går. Det er naturligvis vigtigt, at denne person ikke er mentor. Dette for at kunne sikre, at mentee trives og for at kunne tage eventuelle misforståelser i opløbet.

Vi har i Dynamo haft gode erfaringer med at lave enkelte fællesskabsskabende arrangementer for alle de unge, mentorerne og deres forældre (fx diplomoverrækkelse). Dette giver alle projektets deltagere stolthed og styrker følelsen af, at være en del af et større fællesskab og er en kærkommen mulighed for i fællesskab at fejre de små sejre.

Hvis muligt er det en god idé at lave et online forum for mentorerne, men dette kræver dog, at man sætter ressourcer af til at "holde gryden i kog" i forummet.

Der skal fra start udmeldes, hvilke vigtige skæringsdatoer, der er i projektet, fx hvornår man ikke længere laver flere nye match, hvornår man ikke længere laver genmatch osv.

Mentorers uddybende svar

Følgende er enkelte mentorers citater fra den uddybende tekst i online-evalueringen:

"Jeg oplever, at hele mentorforløbet har haft en utrolig positiv indvirkning på mentee. Jeg har været meget overrasket over, hvor stor (positiv) indflydelse jeg, som mentor, har haft på mentee. Selvom unge mennesker rykker meget på et år, er jeg alligevel dybt forundret over, HVOR meget mentee rent faktisk har rykket sig. Jeg har som mentor oplevet, at mentees forældre har været 100 % opbakkende i mentorforløbet. Mentorforløbet har været meget givende for mig som mentor, fordi jeg virkelig har oplevet, at jeg har kunnet gøre en positiv forskel i mentees liv og valg i forskellige situationer."

"Hun kunne rigtig godt tænke sig selv at være mentor og vil anbefale mentorprogrammet til andre hvis hun bliver spurgt."

"I skolen har min mentee udviklet sig fra at føle sig svag og som mobningsoffer til selv at tage hånd om tingene, hente hjælp hos de voksne og skifte fra "dårlig" elev til en af de førende. Hendes selvværd og selvtil-

lid har udviklet sig markant. En svær familiesituation har hun formået at arbejde sig igennem og føler sig tryk igen.”

”Vi fortsætter vores venskab/samarbejde efter Dynamo ophør.”

”Min mentee er nok ”luksus-udgaven”. Hun har en super god familie, gode evner og klarer sig super godt. Havde hun så brug for en mentor? Jeg har tænkt meget over det og vender ofte tilbage til et citat jeg hørte undervejs i projektet: Alle børn har brug for en voksenven. For min mentee havde det også svært med nogen ting. Følte sig lidt anderledes og gør det stadig, men nu på den gode måde. Og det er måske nemmere at snakke med en mentor om. Som hun også sagde undervejs: Det er ikke alt forældre skal vide, når man er teenager. Og selvom hun er ”flyvefærdig” har vi aftalt at mødes i fremtiden – fordi vi har lyst og fordi det stadig giver mening.”

”Det er en gave, at være mentor for en ung på vej ud i livet. Tak!”

Mulig organisering af en fremtidig mentorordning

Der er vores overbevisning, at en mentorordning i et størrelsesomfang af Dynamo eller større, er godt organiseret hvis der etableres følgende:

- En styregruppe, der står for de overordnede rammer.
- X antal aktivitetsgrupper (en aktivitetsgruppe pr. område, mentorordningen er i).

Ved at organisere Dynamo som ovenstående vil det også være muligt, at man som kommende mentor skal skrive en ansøgning til ét område. På den måde kan der være en-to medlemmer af den lokale aktivitetsgruppe, der har samtlige samtaler med mentorerne og mentees. Det muliggør bl.a., at man i endnu højere grad vil kunne matche efter aktivitetsgruppens fornemmelse af, om to personer passer sammen.

Vi kan se, at det er hensigtsmæssigt, at en mentorordning, som Dynamo, strækker sig over en længere periode, end det har været tilfældet i Dynamos nuværende form – gerne minimum tre år. Det tager noget tid at starte en mentorordning op, men når den først er kommet godt i gang er der bl.a. mange gode samarbejdspartnere på skolerne og i klubberne, som man kan arbejde videre med (bl.a. fordi Dynamo har fået skabt sig et navn). Der er mange gode frivillighvervekontakter, der er interesserede i at fortsætte et samarbejde, det er nemmere at matche videre for aktivitetsgruppen, da der opstår et flow. Sammenlagt får man udnyttet ressourcerne i projektet langt bedre, hvis projektet strækker sig over længere tid og laver flere matchrunder. Dette vil sammenlagt betyde, at langt flere unge fra målgruppen kommer gennem et mentorforløb. Samtidig vil den længere projektperiode kunne medføre en større lokal forankring både blandt unge og samarbejdspartnere. Flere mentees har givet udtryk for, at deres venner kunne være interesseret i at indgå i et mentorforløb efter de har hørt om de unges erfaringer. Med en længere projektperiode vil der dermed kunne opnås større bæredygtighed i projektet.

Konklusion – Dynamos erfaringer/anbefalinger

Følgende hovedpointer kan udtrages fra Dynamos kvalitative evaluering:

Organisatorisk og matchningsprocessen:

- En mentorordning som Dynamo skal gerne strække sig over minimum 3 år.
- Det tager de fleste mentorer ca. et halvt år at bygge en god tillidsfuld relation op til mentee.

- Selve matchingen skal gerne tage udgangspunkt i fælles interesser mellem mentor og mentee mm.
- Det er hensigtsmæssigt hvis samtalerne med både unge og mentorer fra samme område udføres af samme person.
- Forældreinddragelse er vigtig
- Det er ikke entydigt, hvad der karakteriserer de brudte match i Dynamo. Ofte er det personlige årsager hos mentor såsom sygdom, og hos mentee er det ofte praktiske aspekter såsom flytning. Fælles for begge parter er, at hvis forventningerne ikke stemmer overens med virkeligheden fører det ofte også til brudte match.

Målgruppe:

- Mentorordninger som Dynamo bør målrettes børn og unge i alderen 11-12 år til 15 år.
- Det er nemmere at hverve unge fra klubber frem for fra skoler.

Uddannelse og supervision:

- Det er vigtigt med et stærkt net af supervision under mentorerne, og Dynamo har gode erfaringer med, at dette kan gøres frivilligbaseret.
- I en mentorordning skal man gerne lave en grunduddannelse for mentorerne bestående af tre-fire moduler, før de matches. Uddannelsen skal være praksisnær og ikke for teoretisk.
- Vores anbefaling er, at mentee rustes til at indgå i et mentorforløb.

Dynamo har givet lærerige erfaringer til fremtidige mentorordninger, i og med at det har fungeret som et pilotprojekt. I anvendelsen af disse erfaringer er håbet bl.a., at man i lignende mentorordninger vil kunne nedsætte antallet af brudte match og undgå nogle af de udfordringer, som Dynamo har oplevet.

Bilag

Til orientering er der følgende bilag:

- Bilag 1: Dynamos erfaringer fra de kommunalt ansattes perspektiv
- Bilag 2: Forandringsteori Dynamo
- Bilag 3: Spørgeskema til mentorer
- Bilag 4: Spørgeskema til mentees

Litteraturliste

- *Solskinsunge evalueringsrapport*, udgivet af Ungdommens Røde Kors sommer 2013.
- *Connect evalueringsrapport*, udgivet af Ungdommens Røde Kors december 2012.
- *Mentor- og fritidsindsatser - en guide til den gode indsats*, udgivet af Det Kriminalpræventive Råd oktober 2012.
- *Effekten af Mentor- og fritidsindsatser for unge i risiko - En systematisk kortlægning*, udgivet af Det Kriminalpræventive Råd december 2012.

- *Effektrapport af Den Korte Snor*, Udgivet 2009-Maj 2012.
- *Evaluering af sociale udviklingsprojekter på ungeområdet*, udgivet af Familie og Børn Roskilde Kommune september 2012.
- *Mentorer i udsatte boligområder - sådan tilrettelægges den virkningsfulde indsats*, udgivet af Center for Boligsocial Udvikling, december 2013.
- *Projekt Dygtige Unge 2011-2012*, udgivet af Nordsjællands Håndbold og Foreningen Nydansker oktober 2012.

Bilag 1

Dynamos erfaringer fra de kommunalt ansattes perspektiv

Vi har spurgt enkelte af de involverede ansatte fra Københavns Kommune, hvilken forskel de kan se Dynamo har gjort for de unge, hvordan reaktionen har været på Dynamo og hvilket potentiale de ser, Dynamo har.

Gitte Larsen, afdelingsleder, Tingbjerg Heldagsskole, "Fritidsdelen Terrasserne"

Jeg kan se, at de unge, der har været heldige at få en mentor, er meget stolte. Da først de selv og familien fandt ud af at de unge var udvalgt og at det ikke var en "kontaktperson" ligestillet med socialcentrets kontaktpersoner, så var der smil på læben.

Dynamo gør den forskel for mange, at de har deres "egen voksen" til tillidsbaserede samtaler, venskab og vejledning i dette samfunds komplekse liv. Det er udvalgte solide og stabile voksne, der fokuserer på lektier, uddannelse og trivsel. I vores boligområde er en del af familierne socialt belastede eller udsatte. Derfor gør den type mentorer en stor forskel i den enkeltes unge dagligdag.

Det er det gode ved Dynamo og det er netop denne tilgang til de unge som jeg ser som Dynamo projektets potentiale.

Bagsiden af medaljen er at projektets varighed er for kort. Bedst som de unge bliver trygge med deres mentor, lakker forløbet mod enden.

I vores område har jeg været den person, der fulgt Dynamo tæt, det har været meget lærerigt og spændende. Jeg har fået en dybere indsigt i mange af de unges behov samt årsager til både til og fravalg af mentorer, samt nogle gode forældre samtaler om Dynamo.

Mine kolleger har alle været positivt indstillet overfor projektet og har utallige gange udtrykt glæde ved mentorernes brug af vores Fritidsdel.

Mit ønske for Dynamo, ville bære at det blev et tilbud til børn/unge fra ca.12 års alderen. Der skulle ikke være stopdato på, mindst frem til det fyldte 18 år og gerne som et varigt venskab for livet.

Det er en voksen, der gør en kæmpe forskel for de enkelte og for nogle er det nærmest et traume, at projektet ophører.

Der kunne forsøgsvis etableres ti mentor/mentee-par hvert år ved skolestart og netop det at man skal gøre sig "fortjent" til at få en mentor, øger engagementet hos de unge.

Personligt håber jeg, at der findes en kiste med guld, til næste omgang 😊

Louise Dahl Nautrup, Pædagog og SSP medarbejder, Rubinen og MidteN

Jeg ser den forskel, at de unge kommer i kontakt med en voksen rollemodel, som har en anden funktion, som de unge ellers ikke møder i deres normale hverdag. Mentoren er der for at være til rådighed for den unge, uden de afbræk, der kan forekomme, hvis man fx henvender sig til en klasselærer eller pædagog.

Mentoren ligger alt sit fokus på den unges behov og ønsker og dette er med til at den unge får ekstra støtte i hverdagen. Mine unge har brugt deres mentor til alt lige fra hyggestunder, til uddannelsesvejledning, forældreproblemer, teenager problematikker osv. De siger selv, at de føler at tiden med mentoren er dejlig, netop fordi at mentoren ikke har alle andre opgaver, når de er sammen med den unge.

Jeg er tovholder for projektet her i Sydhavnen, og er derfor også den eneste som har været involveret i Dynamo projektet. Jeg synes at forløbet er gået godt. Motiverede og parate mentorer. Lars har været rigtig god under hele processen i forhold til information osv. Det er dejligt, at han har været synlig hele vejen igennem. Jeg synes, at det har været professionelle match og det har været professionelt hele vejen igennem.

Det potentiale Dynamo har, er at tilbyde de unge "det ekstra" i deres hverdag. De unge går med mange problemer/spørgsmål som kan være svære at henvende sig til, hos en voksen de kender. Dynamo er med til at de unge får én/én kontakt, med en voksen, hvilket er med til at give plads til den unges behov uden afbrydelser. Dynamo og de mentorer, der har været tilknyttet mine unge, har været med til at skabe en forståelse for de unges fremtid og deres ønsker. Hvad er muligt, hvad er ikke muligt, hvis du vil det, så skal du gøre sådan osv.

Maria Elborg Noer, leder af Folehavens Ungdomshus, Valby

Det har givet børnene en følelse af, at blive set og hørt, og taget alvorligt af nogle stabile og troværdige voksne. Det har givet dem øget livsduelighed og gejst. Mentoren har været en voksen som har set på dem med andre briller, og det har gjort at de har kunnet skabe sig en ny fortælling om sig selv og dermed et øget selvværd og nyt selvbillede.

Målgruppe

13-17 årige unge fra Tingbjerg, indre Amager og Sjælør.

Problemstillinger

- 1 De unge mangler en rollemodel/positivt forbillede
- 2 Problemer med at passe skolen
- 3 Manglende ansvarsfølelse
- 4 Mangel på sunde fritidsinteresser

Ressourcer

Økonomi:
Budget fastlagt af KBH's kommune

Faciliteter:
Klublokaler i boligområderne

Bemanding

Aktiviteter

Aktiviteter med socialt formål:

- 1) Madlavning, kulturelle arrangementer, fodbold mm., 2) 1:1 samtaler i offentligt rum

Aktiviteter med fremtidsafklarende formål:

- 1) 1:1 samtale i offentligt rum, 2) Rollespil, 3) Besøge uddannelsesinstitutioner, virksomheder, fritidsklubber mm. 4) Internetsøgning

Aktiviteter der er målrettet udvikling af samarbejdet:

- 1) Evalueringssession, 2) Udarbejdelse af samarbejdsaftale, 3) belønningsseance

Resultater

Den unge har en samarbejdsaftale med en mentor

Kortlægning af deres potentialer og muligheder

Redskaber til at sætte mål opnå mål

Øvet sociale kompetencer

Identificering af færdigheder/styrker

Voksen nærvær

De unge føler at de er blevet hørt

Målsætninger

Kort sigt

Føler de har lige muligheder

Bruger tid på skole

Sunde fritidsinteresser

Er opmærksomme på målsætning

Sociale kompetencer

Føler sig anerkendte og støttet

Føler/oplever succes

Mellemlang sigt

Fritidsjob

Færdiggøre uddannelse

Undgår kriminalitet

Øget selvværd

De er målrettede

Lang sigt

Selvforsørgende via et job

Mindre kriminalitet i tre udsatte områder i Kbh.

De er gode rollemodeller

Org. forudsæt.

Introduktion/tilbud til forældre og mentees

Hvervning af (senior)mentorer

Match mentor-mentee

Uddannelse af (senior)mentorer

Sparring/supervision af (senior)mentorer

Aktivitetsgruppe

Bilag 3

Kære mentor i Dynamo

Denne slutevaluering skal udfyldes, når jeres match har været i gang i ca. et år. Den har to formål:

- 1) At dokumentere vores arbejde overfor Københavns Kommune
- 2) At vi i Dynamo bliver klogere på og reflekterer over, hvad vi gør godt, og hvad vi kan forbedre.

Vi anbefaler, at du udfylder din evaluering så tæt på din mentees slutevaluering som muligt.

På forhånd tak fordi, at du tager dig tid til at evaluere Dynamo.

Bedste hilsner
Aktivitetsgruppen i Dynamo

1. Kendingsnummer

2. Hvor enig/uenig er du? Mentee har været glad for at være en del af Dynamo.

(Angiv kun ét svar)

Meget uenig

Uenig

Hverken uenig eller
enig

Enig

Meget enig

3. Hvad overvejer mentee efter folkeskolen?

(Angiv kun ét svar)

Mentee er i tvivl om
hvad han/hun vil

Mentee har ingen
planer

Job

Efterskole

En
ungdomsuddannels
e (fx Gymnasium,
Handelsskole,
Teknisk Skole eller
lign.)

4. Hvor enig/uenig er du? Mentee er afklaret omkring ønsker og behov for uddannelse.

(Angiv kun ét svar)

Bilag 3

Meget uenig

Uenig

Hverken uenig eller enig

Enig

Meget enig

5. Hvor enig/uenig er du? Mentee er glad for at gå i skole.

(Angiv kun ét svar)

Meget uenig

Uenig

Hverken uenig eller enig

Enig

Meget enig

6. Hvor enig/uenig er du? Mentee er interesseret i at lære i skolen.

(Angiv kun ét svar)

Meget uenig

Uenig

Hverken uenig eller enig

Enig

Meget enig

7. Hvor enig/uenig er du? Mentee har brugt tid på skolearbejde eller uddannelse uden for skolen/uddannelsen inden for den sidste måned.

(Angiv kun ét svar)

Meget uenig

Uenig

Hverken uenig eller enig

Enig

Meget enig

8. Hvor enig/uenig er du? Mentee bruger meget tid på fritidsaktiviteter (med fritidsaktiviteter menes fx sport, kreative aktiviteter, interesser og hobbies)

(Angiv kun ét svar)

Meget uenig

Uenig

Hverken uenig eller enig

Enig

Meget enig

9. Hvor ofte har du indtryk af at mentee laver noget med sine venner i sin fritid?

(Angiv kun ét svar)

Aldrig

Ca. en gang om måneden

Ca. en gang hver 14. dag

Ca. en gang om ugen

Hver dag

Ved ikke

Bilag 3

10. Hvor enig/uenig er du? Mentee har venner som han/hun er fortrolig med.

(Angiv kun ét svar)

Meget uenig	Uenig	Hverken enig eller uenig	Enig	Meget enig
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

11. Hvor ofte har du indtryk af, at mentee har været i konflikter med andre inden for den sidste måned? (med konflikt menes større skænderier, sammenstød, uvenskaber eller lignende)

(Angiv kun ét svar)

Meget ofte	Ofte	Ind imellem	Sjældent	Aldrig	Ved ikke
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

12. Hvor enig/uenig er du? Mentee formår at håndtere konflikter med andre på en konstruktiv måde.

(Angiv kun ét svar)

Meget uenig	Uenig	Hverken uenig eller enig	Enig	Meget enig
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

13. Hvor enig/uenig er du? Mentee har et godt socialt netværk (med socialt netværk menes familie, venner, bekendte osv.).

(Angiv kun ét svar)

Meget uenig	Uenig	Hverken uenig eller enig	Enig	Meget enig
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

14. Hvor enig/uenig er du? - Efter mentee har haft en mentor i ca. et år...

(Angiv kun et svar pr. spørgsmål)

	Meget uenig	Uenig	Hverken uenig eller enig	Enig	Meget enig
...bruger han/hun mere tid på skolearbejde - som f.eks. lektier.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
...har han/hun fået bedre selvværd.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Bilag 3

...tror han/hun mere på sig selv.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
...er han/hun blevet mere sikker på sine egne evner.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
...er han/hun blevet mere sikker på, hvad han/hun vil i fremtiden (f.eks. hvad han/hun vil studere eller hvad han/hun ønsker at arbejde med).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
...bruger han/hun mere tid på fritidsaktivitet er (fx sport, interesser eller hobbies).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
...har han/hun nået flere personlige mål i skolen (fx lavet sine lektier, kommet til timerne, deltaget aktivt i timerne).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
...har han/hun nået flere personlige mål i sit sociale liv (fx dyrket flere fritidsinteresser, set flere at sine venner i fritiden).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

15. Har du nogen kommentarer, som du gerne vil tilføje?

Bilag 3

Kære mentor

Det er til stor hjælp for Dynamo, at du har taget dig tid til at svare på spørgeskemaet. Mange tak for din slutevaluering.

Bedste hilsner
Aktivitetsgruppen i Dynamo

Bilag 4

Kære mentee i Dynamo

Denne slutevaluering skal udfyldes, når du har haft din mentor i ca. et år. Den har to formål:

- 1) At vi skal dokumentere vores arbejde overfor vores samarbejdspartner (Københavns Kommune)
- 2) At vi i Dynamo bliver klogere på, hvad vi gør godt og hvad vi kan gøre bedre.

Evalueringen består af et spørgeskema, som du skal udfylde alene. Det kan være, at din mentor gennemgår spørgeskemaet med dig først, så I kan snakke sammen om eventuelle spørgsmål.

Du skal udfylde spørgeskemaet ud fra, hvordan du tænker du har det. Din mentor kommer ikke til at se spørgeskemaet, og vi bruger det udelukkende i anonymiseret form (dvs. der er ingen, der kan se hvilke svar der er dine).

På forhånd tak for, at du tager dig tid til at evaluere Dynamo.

Bedste hilsner
Aktivitetsgruppen i Dynamo

1. Kendingsnummer

2. Jeg har været glad for at være en del af Dynamo.

(Angiv kun ét svar)

Meget uenig

Uenig

Hverken uenig eller enig

Enig

Meget enig

3. Hvilken uddannelse er du i gang med? (f.eks. folkeskolen, efterskole, teknisk skole osv.)

4. Hvad overvejer du at gøre efter folkeskolen?

(Angiv kun ét svar)

Jeg er i tvivl om hvad jeg vil

Jeg har ingen planer

Job

Efterskole

En
Ungdomsuddannelser
(f.eks.)

Bilag 4

Gymnasium,
Handelsskole,
Teknisk Skole og
lign.)

5. Hvor enig/uenig er du? Jeg er glad for at gå i skole.

(Angiv kun ét svar)

Meget uenig

Uenig

Hverken uenig eller
enig

Enig

Meget enig

6. Hvor enig/uenig er du? Jeg er interesseret i at lære i skolen.

(Angiv kun ét svar)

Meget uenig

Uenig

Hverken uenig eller
enig

Enig

Meget enig

7. Hvor enig/uenig er du? Jeg synes at timerne i skolen er spændende.

(Angiv kun ét svar)

Meget uenig

Uenig

Hverken uenig eller
enig

Enig

Meget enig

8. Hvor meget tid har du ca. brugt på lektier om ugen inden for den sidste måned?

(Angiv kun ét svar)

0-1 time

2-3 timer

4-5 timer

Mere end 5 timer

9. Hvilke fritidsaktiviteter bruger du tid på i din fritid? (med fritidsaktiviteter menes fx sport, kreative aktiviteter, interesser og hobbies)

(Angiv kun ét svar)

Jeg bruger ikke tid på fritidsaktiviteter

Jeg bruger tid på følgende fritidsaktiviteter (klik og skriv hvilke i feltet som kommer frem)

Bilag 4

10. Hvor mange gange har du lavet noget med dine venner i din fritid inden for den sidste måned?

(Angiv kun ét svar)

Jeg har ikke lavet noget med mine venner i min fritid inden for den sidste måned	1 gang	Ca. 1 gang hver anden uge	Ca. 1 gang om ugen	Ca. 2-3 gange om ugen	Ca. hveranden dag	Hver dag
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

11. Hvor enig/uenig er du? Jeg har venner, jeg kan fortælle alt.

(Angiv kun ét svar)

Meget uenig	Uenig	Hverken uenig eller enig	Enig	Meget enig
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

12. Hvor enig/uenig er du? Min venner hjælper mig, når jeg har brug for det

(Angiv kun ét svar)

Meget uenig	Uenig	Hverken uenig eller enig	Enig	Meget enig
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

13. Hvor mange gange har du været i konflikt med andre inden for den sidste måned? (med konflikt menes større skænderier, sammenstød, uvenskaber eller lignende)

(Angiv kun ét svar)

Jeg har ikke været i konflikt med nogen inden for den sidste måned	Ca. 1-3 gange	Ca. 4-6 gange	Over 6 gange
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

14. Hvor enig/uenig er du? Jeg vidste godt, hvordan jeg skulle løse den konflikt eller de konflikter jeg var i.

(Angiv kun ét svar)

Bilag 4

Meget uenig

Uenig

Hverken uenig eller enig

Enig

Meget enig

15. Hvor enig/uenig er du? Jeg er generelt god til at løse konflikter (med konflikter menes større skænderier, sammenstød, uvenskaber eller lignende).

(Angiv kun ét svar)

Meget uenig

Uenig

Hverken uenig eller enig

Enig

Meget enig

16. Hvor enig/uenig er du? Jeg kan håndtere mine problemer på egen hånd eller ved, hvor jeg skal gå hen for at få hjælp.

(Angiv kun ét svar)

Meget uenig

Uenig

Hverken uenig eller enig

Enig

Meget enig

17. Hvor enig/uenig er du? Jeg har et godt socialt netværk (med socialt netværk menes familie, venner, bekendte osv.).

(Angiv kun ét svar)

Meget uenig

Uenig

Hverken uenig eller enig

Enig

Meget enig

18. Hvor enig/uenig er du? Min mentor har lyttet til mig.

(Angiv kun ét svar)

Meget uenig

Uenig

Hverken uenig eller enig

Enig

Meget enig

19. Hvor enig/uenig er du? Min mentor har taget mig alvorligt.

(Angiv kun ét svar)

Meget uenig

Uenig

Hverken uenig eller enig

Enig

Meget enig

Bilag 4

20. Hvor enig/uenig er du? Jeg føler min mentor har støttet mig.

(Angiv kun ét svar)

Meget uenig	Uenig	Hverken uenig eller enig	Enig	Meget enig
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

21. Hvor enig/uenig er du? - Efter et års mentorforløb...

(Angiv kun et svar pr. spørgsmål)

	Meget uenig	Uenig	Hverken enig eller uenig	Enig	Meget enig
...bruger jeg mere tid på skolearbejde - som f.eks. lektier.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
...har jeg fået bedre selvværd.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
...tror jeg mere på mig selv.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
...er jeg blevet mere sikker på mine egne evner.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
...er jeg blevet mere sikker på, hvad jeg vil i fremtiden (f.eks. hvad jeg vil studere eller hvad jeg ønsker at arbejde med).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
...bruger jeg mere tid på fritidsaktivitet er (fx sport, interesser eller hobbies).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
...har jeg nået flere personlige mål i skolen (fx	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Bilag 4

lavet mine
lektier,
kommet til
timerne,
deltaget aktivt
i
undervisning
n).

...har jeg nået
flere
personlige mål
i mit sociale
liv (fx dyrket
flere
fritidsinteresse
r, set flere af
mine venner i
fritiden).

Kære mentee

Det er til stor hjælp for Dynamo, at du har taget dig tid til at svare på dette spørgeskema. Mange tak for din slutevaluering.

Bedste hilsner
Aktivitetsgruppen i Dynamo