



CENTER FOR  
BOLIGSOCIAL  
UDVIKLING

# MENTORER I UDSATTE BOLIGOMRÅDER

Sådan tilrettelægges den virkningsfulde indsats

## Mentorer i udsatte boligområder - Sådan tilrettelægges den virkningsfulde indsats

Nana Øland Frederiksen, projektleder  
Klavs Odgaard Christensen  
Astrid Sonne-Frederiksen

ISBN: 978-87-92798-24-4

© 2013 Center for Boligsocial Udvikling

Center for Boligsocial Udvikling  
Sadelmagerporten 2a  
2650 Hvidovre

Telefon: 50 89 45 00  
info@cfbu.dk  
www.cfbu.dk

December 2013

Forsidefoto: Dennis Lehmann, Scanpix.

Udgivelsen kan frit hentes på [www.cfbu.dk](http://www.cfbu.dk).

CFBU's udgivelser kan frit citeres med tydelig kildeangivelse.

Center for Boligsocial Udvikling er en selvvejende institution under Ministeriet for By, Bolig og Landdistrikter. Centrets overordnede formål er at undersøge effekten af sociale indsatser i udsatte boligområder, at indsamle erfaringer fra nationale og internationale boligsociale indsatser og at yde kvalificeret rådgivning og processtøtte til centrale aktører indenfor det boligsociale område.

# Indhold

<b>Indledning</b> .....	4
Læsevejledning.....	6
<b>Hvad er en mentorindsats, og hvordan tilrettelægges den bedst?</b> .....	8
Hvad er "en mentor" .....	9
Forskningsbaseret viden om effekten af mentorindsatser: De 4 kriterier .....	10
<b>Danske og internationale eksempler på virkningsfulde mentorindsatser</b> .....	12
Big Brothers, Big Sisters .....	13
Erhvervsmentorerne i Ishøj.....	15
Projekt A til B i Skt. Klemensparken i Odense .....	18
Socialmentor i Høje Gladsaxe .....	22
<b>Håndbog til en velfungerende mentorindsats</b> .....	26
Hvem er min målgruppe og hvad er min udfordring? .....	26
Hvordan organiserer jeg min indsats? .....	29
<b>Litteratur</b> .....	32

# Indledning

Mange unge i udsatte boligområder har brug for håndholdt støtte til at klare sig igennem uddannelsessystemet og på arbejdsmarkedet. Derfor er det oplagt at arbejde med mentorindsatser

En dominerende antagelse inden for arbejdet med udsatte og kriminalitetstruede unge er, at vi gennem opsøgende dialog og opbygning af en tillidsfuld kontakt mellem en voksen og en ung i rette tid kan få den unge til at fravælge en kriminel løbebane og i stedet rette sit fremtidige fokus på skole, uddannelse og job. Det Kriminalpræventive Råd har lavet en systematisk kortlægning af effekten af mentorordninger på internationalt plan som viser, at man også statistisk kan påvise en effekt af denne type indsatser.

I udsatte boligområder er der mange unge, som er kriminalitetstruede og som har problemer med at gennemføre en ungdomsuddannelse eller få og fastholde et arbejde<sup>1</sup>. Når man tager Det Kriminalpræventive Råds konklusioner i betragtning, er det derfor oplagt at arbejde mere systematisk med mentorindsatser i de udsatte boligområder. Men hvordan tilrettelægger man den bedst mulige mentorindsats? Også her giver Det Kriminalpræventive Råd nogle gode anbefalinger. Hvordan disse anbefalinger kan udmønte sig i en boligsocial sammenhæng vil vi se nærmere på i det følgende og illustrere med konkrete eksempler på mentorindsatser fra udsatte boligområder i Danmark.

En mentorrelation i en boligsocial kontekst kan konkretisere sig på forskellige måder. En grundlæggende distinktion er mellem frivillige mentorer og professionelle mentorer. En frivillig mentor er typisk en ressourcestærk person med tilknytning til arbejdsmarkedet, som påtager sig på en eller anden måde at vejlede et ungt menneske, typisk med henblik på at hjælpe den unge i forhold til job og uddannelse. I denne form for mentorordning er den boligsociale indsats rolle at rekruttere mentorer og unge, og herefter matche dem med hinanden. Det kan også være en mulighed at samarbejde med frivillige foreninger, som har et mentornetværk, men som kan have svært ved at få kontakt til unge.

Der er ikke mange medarbejdere i de boligsociale helhedsplaner, som benytter betegnelsen 'mentor' om det arbejde de laver. De medarbejdere vi her betegner som professionelle mentorer i udsatte boligområder er en blandet skare af medarbejdere, som typisk har en socialfaglig baggrund, og som arbejder på at etablere et tillidsfuldt forhold til udsatte unge i boligområdet. Disse mentorer fungerer som typisk mentorer for flere unge i de enkelte boligområde, og det er her afgørende for mentorrelationen, at medarbejderen har en løbende én-til-én kontakt med den enkelte unge.

Desuden findes der såkaldte erhvervsmentorer, som er knyttet til den unges arbejdsplads, og som hjælper den unge med at klare sig på arbejdspladsen. I denne form for mentorindsats er den boligsociale indsats rolle at etablere kontakt til virksomheder, som ønsker at tage et socialt ansvar ved at ansætte unge og tilknytte en af medarbejderne som den unges mentor og at følge op på matchet løbende.

Fælles for disse, ellers meget forskellige, indsatser er en tillidsfuld relation mellem voksne og unge, hvor mentoren virker som et positivt og efterstræbelsesværdigt forbillede for den unge. Konkret betyder det, at mentoren gennem råd, guidning og vejledning positivt kan præge den unges adfærd, livsstil og handlemønstre.

## Læsevejledning

Rapporten er bygget op i tre hovedpunkter. I rapportens første del præsenteres du indledningsvist for en række definitioner på, hvad der forstås ved en mentorindsats, og hvad en mentorindsats typisk indeholder. Definitionerne udspringer af internationale og nationale systematiske undersøgelser og kortlægninger af mentorindsatser: Det Kriminalpræventive Råd<sup>2</sup>, The Campbell Collaboration<sup>3</sup> og Ungdomskommissionens betænkning i forhold til indsatsen mod ungdomskriminalitet<sup>4</sup>.

På trods af den forskelligartethed der er indenfor feltet, er det muligt at pege på bestemte kriterier, som skal være til stede for at tilrettelægge den mest effektive mentorindsats. Du præsenteres således for fire kriterier, som en mentorindsats bør indeholde, hvis den skal have positive resultater, når det kommer til at reducere de unges bekymrende adfærd og kriminalitetsniveau. Her trækker vi igen på nøglekonklusioner fra Det Kriminalpræventive Råds systematiske kortlægning af internationale evalueringer af danske og udenlandske mentor- og fritidsindsatser<sup>5</sup>.

Rapportens anden del består af en beskrivelse af fire konkrete mentorindsatser; en amerikansk mentorindsats og tre eksempler på konkrete mentorindsatser fra udsatte boligområder i Danmark. Det amerikanske eksempel er projektet Big Brothers Big Sisters og de tre danske eksempler er Erhvervsmentorerne i Ishøj, Projekt A til B i Skt. Klementsparken i Odense og en social mentorordning i Høje Gladsaxe.

Disse eksempler er udvalgt, fordi de i store træk lever op til de fire kriterier, som opstilles i Det Kriminalpræventive Råds kortlægning af virkningsfulde mentorindsatser. De er også udvalgt, fordi de repræsenterer forskellige former for mentorindsatser, som man kan indtænke i det boligsociale arbejde: en mentorindsats baseret på frivillige mentorer (Big Sisters, Big Brothers), en erhvervsmentorindsats (Ishøj), en mentorindsats med en mentor ansat i en boligsocial helhedsplan (Skt. Klementsparken) og en mentorindsats med en kommunalt ansat mentor, som er placeret i boligområdet (Høje Gladsaxe). Det er forskelligt, hvor systematisk de forskellige indsatser har arbejdet med dokumentation af resultaterne af deres arbejde, og det er derfor også forskelligt, hvad vi kan "fremvise" af resultater for hvert projekt. Men i og med at indsatserne lever op til de fire kriterier, er der grundlag for at antage, at de skaber gode resultater.

I rapportens tredje del præsenteres du for en række gode praksisrettede råd i forhold til at starte og gennemføre din mentorindsats. Rådene bygger primært på erfaringer og resultater fra de mentorindsatser, vi beskriver i anden del af rapporten.

**1** Frederiksen og Madsen, 2013

**2** Christiansen, 2012

**3** Tolan et al. 2008

**4** Ungdomskommissionens betænkning nr.1508 Om  
Indsatsen mod Ungdomskriminalitet. 2009. Ung-  
domskommissionen blev nedsat i 2007 af den daværen-  
de regering og havde til formål at udarbejde en samlet  
gennemgang af indsatsen mod ungdomskriminalitet og  
derefter komme med et forslag til hvordan indsatsen  
kan styrkes med henblik på at gøre den mere effektiv

**5** Christiansen, 2012

# Hvad er en mentorindsats og hvordan tilrettelægges den bedst?

Mentorindsatser har størst mulighed for at påvirke unge i positiv retning, hvis de tilrettelægges efter fire overordnede retningslinjer.



## Hvad er "en mentor"

En indledende og grundlæggende konstatering, når vi taler om mentorindsatser, er, at der ikke findes en entydig definition på, hvad en mentor skal kunne, og hvilke konkrete redskaber eller metoder han eller hun skal anvende. Man kan derfor med rette sige, at mentorindsatser i vid udstrækning hviler på den personbårne indsats, hvor det især er livserfaringer, personlig stil og væremåde hos den pågældende mentor, som spiller ind i relationsarbejdet mellem mentor og den unge. Ikke desto mindre er der naturligvis nogle fællestræk, der gør sig gældende, som beskriver, hvad en mentor er, og hvad det er, han eller hun skal mestre i sin relation til den unge.

I det følgende ser vi på tre forskellige definitioner på, hvad det vil sige at være en mentor. Med udgangspunkt i disse definitioner vil vi diskutere nogle af de udfordringer og nuancer, der kan være i mentorrollen. I Det Kriminalpræventive Råds kortlægning beskrives en mentor bl.a. som "en person, som kan lære fra sig, guide den unge, være en rollemodel og ven, vejlede og rådgive den unge, bemyndige og mobilisere samt opmuntre den unge og udvise entusiasme"<sup>6</sup>. I en artikel af SFI Campbell beskrives mentoren, som (...) en form for "professionel ven", som kan dele ud af sine erfaringer og støtte den unge i at tage nogle konstruktive valg for sit liv"<sup>7</sup>. Begge disse definitioner lægger vægt på det venskabelige element i mentorrelationen. En mentor skal være mere end en professionel. En mentor skal være en voksen, som engagerer sig i den unge på et mere personligt plan, selvom det samtidigt er vigtigt, at mentoren er professionel i sit forhold til den unge. En mentor balancerer således mellem at være professionel og være personlig i sin relation til den unge<sup>8</sup>.

Noget andet som går igen i begge definitionerne er det vejledende og rådgivende element. Det Kriminalpræventive Råds definition lægger måske i højere grad op til, at mentoren er meget tæt inde i processerne i forhold til at tage afgørende valg, mens SFI Campbell's definition i højere grad lægger vægt på, at mentoren "deler ud af

sin erfaring" og "støtter den unge i at tage nogle konstruktive valg for sit liv", men altså i sidste ende lader den unge om at tage beslutningerne. Dette er nuanceforskelle, og man kan sige, at det jo altid i sidste ende er den unges beslutning, at følge de råd der bliver givet, men der kan være forskel på, i hvor høj grad man som mentor følger rådene "til dørs".

Det Kriminalpræventive Råds definition indeholder desuden ordene "bemyndige og mobilisere samt opmuntre den unge og udvise entusiasme". Heri ligger, at mentoren kan være med til at mobilisere den unges egne kræfter til at handle konstruktivt også, når han/hun møder modgang ved at opmuntre den unge og udvise entusiasme.

Ungdomskommissionens definition af en mentor ligger i tråd med de to forrige definitioner, men tilføjer endnu et karakteristika, som det er værd at dvæle lidt ved:

*"... det centrale kendetegn ved en mentor [er], at den pågældendes forhold til barnet eller den unge er baseret på tillid. En mentor er derfor kendetegnet ved, at den pågældende ikke har nogen tilsynsforpligtelse i forhold til barnet eller den unge, og således ikke er forpligtet til at foretage indberetning til nogen myndighed, hvis barnet eller den unge overtræder aftaler, vilkår eller lignende." (Ungdomskommissionens betænkning nr.1508 om Indsatsen mod Ungdomskriminalitet, 76)*

Ifølge Ungdomskommissionen er en afgørende faktor altså, at mentoren ikke har en tilsynsforpligtelse i forhold til den unge og således ikke er forpligtet til at foretage indberetninger til nogen myndighed, hvis den unge overtræder aftaler, vilkår eller lignende. Det skal dog bemærkes, at mentoren er underlagt den almindelige underretningspligt – og i nogle tilfælde en skærpet underretningspligt – og der derfor altid vil være en grænse for, hvilken viden den unge kan dele med mentoren, uden at det kommer videre.

De tre nævnte definitioner betegner med lidt forskellige formuleringer de centrale karakteristika ved det at arbejde som mentor, og hvad der udgør hovedindholdet i relationen mellem mentor og den unge. Med disse refleksioner over mentorbegrebet in mente vil vi se nærmere på, hvordan man organiserer en virkningsfuld mentorindsats.

### **Forskningsbaseret viden om effekten af mentorindsatser: De 4 kriterier**

Det Kriminalpræventive Råds rapport "Effekten af Mentor- og fritidsindsatser for unge i risiko" fra 2012 er baseret på en systematisk, international kortlægning af effektstudier af mentorindsatser. Kortlægningen viser, at mentorindsatser kan skabe forbedringer indenfor forskellige mål for kriminalitet, adfærd, attitude, psyke, rusmidler, skole og relationer til familie og venner. Det er dog forskelligt fra studie til studie, hvilke områder der kan påvises effekter indenfor<sup>9</sup>.

På tværs af de evaluerede indsatser kan det konstateres, at der er nogle karakteristika, der går igen i de mest effektive mentorindsatser. Det er her muligt at opstille fire kriterier, som kendetegner den virkningsfulde mentorindsats.

De fire kriterier er:

1. *Varighed.* Indsatsen bør vare minimum et år.
2. *Intensitet.* Mentorindsatsen bør bestå af møder mindst en gang om ugen og af flere timers varighed.
3. *Emotionel støtte.* En engageret voksenkontakt i form af en støttende, tillidsfuld, anerkendende og emotionel relation, der fokuserer på den unges psykosociale udvikling.
4. *En grundig screening af mentorerne og gode match.* Hvis indsatsen består af frivillige mentorer, er det vigtigt, at der arbejdes målrettet med at lave gode match mellem mentorer og mentees (de unge), og at mentorerne støttes og superviseres undervejs.

Projekt A til B i Skt. Klemensparken bruger fritidsaktiviteter til at skabe et positivt indhold i de unges hverdag og skabes socialt sammenhold i gruppen. Foto: Projekt A til B



Den systematiske kortlægning af mentorindsatser lavet af The Campbell Collaboration i 2008 viser desuden, at der er størst effekt af indsatser, hvor "følelsesmæssig støtte" (emotional support) er et centralt element i indsatsen<sup>10</sup>. Dette understøtter kriterium nummer tre og peger på, at det er afgørende, at relationen mellem mentor og mentee ikke blot skal bære præg af praktisk hjælp og forbilledlig opførsel fra mentors side, men at der desuden skal være et mere personligt element i relationen.

Et opmærksomhedspunkt er i øvrigt, at Det Kriminalpræventive Råds kortlægning viser, at mentorrelationer som varer mindre end tre måneder kan have en kontraproduktiv effekt på den unges selvværd, idet den unge højst sandsynligt vil føle sig svigtet, når den korte indsats ophører<sup>11</sup>. Dette understreger vigtigheden af at finde mentorer, som er parate til at forpligte sig på, eller har de organisatoriske rammer der muliggør, længerevarende mentorforhold.

Når det kommer til spørgsmålet om, hvilken målgruppe der skal arbejdes med, viser kortlægningen desuden, at mentorindsatser har den bedste virkning for unge i alderen 11-14 år frem for ældre unge<sup>12</sup>. Dette taler altså umiddelbart for at arbejde med en yngre målgruppe. Samtidig er det dog vigtigt at understrege, at netop mentorindsatser med deres meget håndholdte metode egner sig særligt godt til at nå gruppen af ældre unge, som det ellers er svært at få en god kontakt til.

**6** Christiansen, 2012, 27

**7** SFI Campbell, 2009, 1

**8** Justitsministeriet, 2008

**9** Christiansen, 2012, 81ff

**10** Tolan, 2008, 5

**11** Christiansen, 2012, 9

**12** Christiansen, 2012, 82

# Fire eksempler på virkningsfulde mentorindsatser

I udsatte boligområder arbejdes der med mentorindsatser på mange forskellige måder. Her præsenteres tre eksempler på mentorindsatser i Danmark og et enkelt fra USA.

I det følgende vil vi se nærmere på nogle helt konkrete måder at arbejde med mentorindsatser både i Danmark og i udlandet. Vi vil beskrive et enkelt eksempel på en udbredt mentorindsats i USA og tre eksempler på mentorindsatser i udsatte boligområder i Danmark. Alle eksempler er udvalgt fordi de i store træk lever op til de fire kriterier for virkningsfulde mentorindsatser og fordi de på forskellig vis belyser, hvordan man kan arbejde med mentorindsatser i udsatte boligområder i Danmark.

### **Big Brothers, Big Sisters**

**Fakta:** Big Brothers Big Sisters er en frivillig mentorordning, som finder sted i flere storbyer i USA<sup>13</sup>. Mentorordningen er baseret på frivillige mentorer. Mentorordningen går ud på at give de unge en omsorgsfuld voksenven, hvor mentorens rolle er at støtte den pågældende unge i hans eller hendes gøremål og udvikling.

**Målgruppe:** Deltagerne er 10-16 år, men i gennemsnit 12 år, når de involveres i programmet. Mange kommer fra familier med lav indkomst, og 40 % kommer fra familier med misbrug.

**Metode:** Der arbejdes meget omhyggeligt med både screening af mentorer og mentees og med at lave det rette match mellem mentor og mentee. Procedurene er meget stringente og meget tidskrævende. Det er derfor værd at bemærke, at en frivillig mentorordning af denne type kræver et massivt timeforbrug fra lønnede ansattes side: Hvert match koster 1000 dollars til støtte og supervision.

Både mentor og mentee forpligter sig på at mødes to-fire gange om måneden i ca. to timer pr. møde i mindst et år. De frivillige mentorer screenes, så de unge beskyttes mod mentorer, som ikke lader til at ville leve op til tidsforpligtelsen, eller ikke synes at kunne skabe en positiv relation til de unge. De unge screenes gennem en skriftlig ansøgning, interviews med forældrene, og der foretages en vurdering af hjemmet. Når mentorerne er kommet igennem nåleøjet, gennemgår de en oplæring, hvor de bliver orienteret om programmets forpligtelser og regler. Derefter matches de frivillige med de unge. Faktorer som fx køn, geografisk nærhed og tilgængelighed spiller en rolle i matchningen, men også andre forhold kan være relevante. Det anbefales således fra centralt hold i organisationen Big Brothers Big Sisters, at matchet tager udgangspunkt i den frivilliges evne til at møde den specifikke unges behov. Samtidig bedes den unge, den frivillige og forældrene om at beskrive deres præferencer. Når matchet er lavet, er der en standardprocedure for supervision. Inden for to uger efter matchet følges der op på, om matchet fungerer. I løbet af det første år er der månedlig telefonisk kontakt mellem programpersonalet og den frivillige mentor, den unge og forældrene, som støtter matchet såfremt der er problemer i forholdet.

Hvad selve mentorrelationen går ud på, er der ikke fokus på i Det Kriminalpræventive Råds beskrivelse af indsatsen, bortset fra at der er tale om en omsorgsfuld voksenven. Når vi her vælger at fremhæve Big Brothers Big Sisters Programmet er det for at give et eksempel på, hvordan man kan organisere en virkningsfuld mentorindsats, som er baseret på frivillige mentorer, ud fra det 4. kriterium om at lave grundig screening og velovervejede match mellem ung og mentor.

**Resultater:** Big Brothers Big Sisters programmet er blevet evalueret af flere omgange. Evalueringerne undersøger de unges udvikling på en række parametre omhandlende kriminalitet og faktorer, som har en sammenhæng med ungdomskriminalitet<sup>14</sup>. Indsatsen viser flere gode resultater: Færre af de unge mentees har "slået nogen" eller "haft en voldelig attitude" de sidste 12 måneder. Færre mentees er begyndt at tage stoffer, drikke alkohol eller pjække fra skolen. Derudover er der en lille forbedring af de unges karaktergennemsnit i skolen (især blandt minoritetspiger) ligesom at-tituden i forhold til at lave lektier ligeledes er forbedret. Desuden forbedres de unges relationer til jævnaldrende og til de unges forældre. Der er ingen signifikant forbedring af de unges selvopfattelse eller antallet af kulturelle og sociale aktiviteter, som de unge deltager i.

**Vurdering:** I gennemsnit mødes de deltagende mentorer og mentees ca. tre gange om måneden à ca. fire timer per gang i næsten 12 måneder. Det vil sige, at indsatsen ikke er helt oppe på, at mentor og mentee mødes ugentligt. Til gengæld er det nogle lange sessioner, når de mødes. Derudover varer indsatsen næsten 12 måneder, hvilket er lige i underkanten set i forhold til anbefalingen om, at indsatsen skal vare et år. Igen er indsatsen dog tæt på at leve op til kriteriet. I indsatsbeskrivelsen står der, at målet er at give den unge en *omsorgsfuld voksenven*, og det længere forløb med screening og match er med til, at den unge får så optimal kontakt som muligt, hvilket stemmer godt overens med kriteriet om en støttende, tillidsfuld og anerkendende betydningsfuld voksen. Derudover er screeningen og matchet meget grundigt, og den frivillige mentor bliver støttet og superviseret i løbet af processen. Big Brothers Big Sisters opfylder således tilnærmelsesvist de fire opstillede kriterier for virkningsfulde mentorindsatser.

I Danmark findes der nogle frivillige mentorindsatser, som minder om Big Brothers, Big Sisters. Disse drives typisk af frivillige foreninger og Ngo'er. To eksempler er Ungdommens Røde Kors og Foreningen Nydansker, som begge har mentorkorps, som de matcher med unge fra udsatte boligområder. Hvis man som boligsocial medarbejder gerne vil arbejde med frivillige mentorer kan det således være en idé at undersøge, om der er en forening i lokalområdet, som har et mentornetværk, eller som kunne tænke sig at samarbejde om at etablere det.

### **Dynamo: Mentorindsats med frivillige mentorer af Ungdommens Røde Kors**

Ungdommens Røde Kors har et projekt der hedder *Dynamo*, hvor unge mellem 13-17 år fra Tingbjerg, Amager og Sjælør/Sydhavnen i København matches med en mentor, som har erhvervs erfaring. Mentoren skal støtte de unge i forhold til skolegang, valg af uddannelse og udviklingen af et aktivt fritidsliv. De unge beskrives som unge, som er nysgerrige på at lære af mentorens erhvervs erfaring.

Mentoren forpligter sig på at indgå i mentorrelationen i mindst et år og at mødes med den unge 3-4 gange om måneden. Desuden modtager hver mentor en grunduddannelse og får derefter løbende sparring og tilbud om efteruddannelse. Indsatsen minder således meget om "*Big Brothers Big Sisters*".

## Erhvervsmentorerne i Ishøj

**Fakta:** Erhvervsmentorindsatsen i Ishøj er en del af den helhedsorienterede gadeplansindsats i Vejleåparken, som finansieres af Ministeriet for By, Bolig og Landdistrikter, og som startede op i 2010<sup>15</sup>. Indsatsen har til formål at forebygge og nedbringe kriminaliteten blandt unge i Vejleåparken. Desuden har indsatsen som mål at sørge for at mindske rekrutteringen til kriminelle miljøer og give de unge en anden retning i livet og meningsfuldt alternativ til kriminalitet. Det skal konkret ske ved, at målgruppen af unge fra Vejleåparken tilknyttes arbejdsmarkedet gennem en række erhvervsmentorordninger, hvor ansatte i en række virksomheder fungerer som mentorer for de unge på arbejdspladserne.

**Målgruppe:** Overordnet kan målgruppen for erhvervsmentorindsatsen inddeles i følgende kategorier:

- Indsatsgruppe 1 består af børn og unge i alderen 13-17 år, som er i risiko for at komme ud i kriminalitet, og som udviser en bekymrende adfærd. Gruppen er kendetegnet ved risikofaktorer som fx dårlig omgangskreds og småkriminalitet (vold, tyveri mv.). Der befinder sig ca. 50 unge i denne gruppe.
- Indsatsgruppe 2 består af børn og unge i alderen 13-17 år, som er begyndt at hænge ud med nogle af de ældre kriminelle, og hvor der er alvorlig bekymring fra skole, politi og familiecenterets side. I denne gruppe finder vi ca. 10 unge.
- Indsatsgruppe 3 består af unge i alderen 18-25 år med flere pletter på straffeattesten, adfærdsproblemer og utilstrækkelig viden om, hvordan de skal agere på en arbejdsplads. Denne gruppe indbefatter omkring 26 unge. De unge i denne målgruppe modtager ligeledes støtte fra *Virksomheden i Vejleåparken* i forhold til spørgsmål omkring bl.a. løn, skat og bolig. Der er således her tale om en udpræget håndholdt indsats.

## Virksomheden i Vejleåparken

Erhvervsmentorindsatsen har sit udgangspunkt i *Virksomheden i Vejleåparken*. Det er herfra indsatsen koordineres fra start til slut mellem den unge og den tilknyttede virksomhed og mentor. I *Virksomheden i Vejleåparken* er der tilknyttet en række ungekoordinatore, som har til opgave at indgå aftaler med både store virksomheder - som fx Bauhaus og Dansk Supermarked - og mindre virksomheder med placering i lokalområdet som fx en kiosk. Aftalerne omhandler ansættelse af unge i virksomhederne, og at virksomheden skal afsætte timer til at en medarbejder kan fungere som mentor for typisk en til to unge med et forløb, der strækker sig over et år. Jobcenteret inddrages efter behov, når det drejer sig om unge over atten.

Det er siden indsatsens opstart lykkedes at få etableret et netværk af 30 små og store virksomheder. Aktuelt er der indgået aftaler om ansættelse med tilknyttet erhvervsmentor med 26 unge i aldersgruppen 18-25 år samt indgået 60 aftaler med børn og unge i aldersgruppen 13-17 år. Der er tilknyttet 5 medarbejdere til *Virksomheden i Vejleåparken*, der har som hovedopgave at være opsøgende til de lokale virksomheder med henblik på at indgå aftaler omkring de unge.

## Match mellem mentor og mentee

Som en del af aftalen om mentorskabet med virksomheden afholdes der en jobsamtale med deltagelse af den unge, den udpegede mentor fra virksomheden og ungekoordinatoren. Udover at samtalen er det første møde mellem mentoren og den unge, hvor de to kan få et første indtryk af hinanden, bruges samtalen også til at få konkretiseret arbejdsopgaverne og skabt en forventningsafstemning fra starten af mentorskabet.

Hvad angår de egentlige rammer for mentorskabet, har mentor før opstart mulighed for, i samtale med ungekoordinatoren, at vende, hvordan mentoren ser sin rolle i forløbet, hvad formålet er, og hvilke forventninger erhvervsmentoren har til den unge. Når den unge har været tilknyttet arbejdspladsen en måned har ungekoordinatoren og erhvervsmentoren et andet møde, hvor eventuelle spørgsmål, som har meldt sig i opstartsfasen, kan vendes. Endelig afsluttes forløbet med en udslusningssamtale i forbindelse med afslutningen af dens unge forløb på arbejdspladsen. Formålet med denne samtale er i dialog med den unge at evaluere forløbet og få afklaret, om der er mulighed for en egentlig ansættelse.

Under forløbet har erhvervsmentoren mulighed for at kontakte ungekoordinatoren telefonisk, hvis der opstår problemer med den unge på arbejdspladsen. På baggrund heraf er det ungekoordinatoren, der går videre med dette med henblik på at finde en løsning.

### **Sociale færdigheder læres ved kundebetjening**

Et særligt kendetegn ved erhvervsmentorindsatsen er, at den er løftet ud af boligområdet og ind i en arbejdsmæssig kontekst. Filosofien bag den tydelige erhvervsrettede indsats er, at den unge gennem en meget konkret indførelse i det sociale fællesskab på arbejdspladsen og gennem arbejdet med at løse opgaver gradvist tilegner sig nogle kompetencer og lærer at tage ansvar og tjene penge. En af de interviewede erhvervsmentorer beskriver denne positive udvikling for to unge, som har været tilknyttet hans mindre virksomhed:

» De første var NN og XX på 19-20 år, som vi stadig har tilknyttet i dag og som har været her i over et år. Vi kom ind på livet af NN rimelig hurtigt, og XX har vi langsomt fået etableret en god kontakt til. Det er gået rigtig godt, og de to har i dag rimelig frie tøjler og møder to gange om ugen, hvor de selv bestemmer mødetid. Begge har taget grundforløbet på kokkeskolen, og XX er lige på trapperne til at have en læreplads. NN skal vi lige hjælpe lidt på vej. Begge har været ude i en masse ballade, men de har udviklet sig helt vildt. Det er virkelig blevet super godt. Men de vil også gerne, og de viser, at de er interesserede i arbejdet, og når de er på arbejde yder de en masse. Det er mere disciplinen, der skal justeres lidt på.

I mange tilfælde er de unge ansat i jobs, som indebærer en tæt kontakt med kunder, som skal serviceres og betjenes i en ordentlig tone og med en professionel imødekommende attitude. Netop dette centrale element af kundebetjening fremhæves af mentorerne som særlig lærerigt for de unge:

» Den store kundekontakt med folk i alle aldre er meget vigtig for dem, især for XX som har rykket sig meget rent personligt. Derudover lærer de jo, hvordan man passer et arbejde. De skal møde til tiden og får noget frihed under ansvar.

### **Lokalkendskab til boligområdet og livserfaringer**

Flere erhvervsmentorer fremhæver deres indgående lokalkendskab som en vigtig forudsætning for at kunne møde de unge i øjenhøjde. De lægger begge vægt på, at de i høj grad trækker på deres egne livserfaringer og evner til at sætte sig ind i den unges problemer og udfordringer i hverdagen i forhold til skole, uddannelse, familie og venner. Begge mentorer bemærker, at deres kendskab til den lokale kontekst og miljøet i og omkring Vejleåparken konkret bruges som en indgang i forhold til at starte en dialog op med den unge og lægge de første grundsten til et tillidsbaseret mentorskab.



### Struktur og varighed

Der er ikke fastsat et bestemt antal timer, som den unge skal arbejde på den pågældende virksomhed. Dette er noget, der fastlægges i forbindelse med den indledende jobsamtale. Fra vores interview med to erhvervsmentorer fremgår det, at de unge typisk arbejder 40- 100 timer om måneden, at man ser hinanden flere gange om ugen, og at de unge har været tilknyttet op til et år.

### Resultater:

De vigtigste foreløbige resultater af erhvervsmentorindsatsen er følgende:

- Indsatsen formår at rekruttere og fastholde både kriminelt erfarne unge med antegnelser på straffeattesten (indsatsgruppe 2) samt unge i den kriminelle risikozone (indsatsgruppe 1).
- *Virksomheden i Vejleåparken* er lykkedes med at etablere et netværk af 30 større og mindre virksomheder.
- Der er indgået aftaler med 26 unge i aldersgruppen 18-25 år samt 60 aftaler med børn og unge i aldersgruppen 13-17 år. Særligt unge i alderen 13-17 år lykkes ofte med at etablere sig på arbejdspladsen i et omfang, så de ansættes på helt ordinære vilkår efter mentorforløbets afslutning.
- Den unge får opbygget erfaring med kulturen på arbejdspladser, hvor betjening af kunder er en central del af arbejdsopgaverne. De unge lærer at møde til tiden, at servicere kunder samt løse og forstå de arbejdsopgaver, de får stillet af deres mentor.

### Vurdering:

Holdt op imod de fire kriterier for en virksomhedsfuld mentorindsats er det vurderingen, at erhvervsmentorerne i Ishøj lever op til de to kriterier omkring *varighed af minimum ét år* og *intensitet*, idet mentor og mentee mødes flere timer om ugen i løbet af et år.

I forhold til kriteriet omkring en *grundig screening af mentorerne* er der dog ikke i Ishøjs tilfælde tale om en længerevarende og systematisk screening af erhvervsmentorerne. Det er snarere sådan, at der er nogle generelle rammebetingelser, som skal være på plads, for at man kan indgå som erhvervsmentor i indsatsen. Udover at den ansatte på virksomheden naturligvis skal være motiveret for at bruge noget af sin arbejdstid på at være mentor, skal mentoren mindst have et års erfaring i virksomheden, ligesom der skal være en vis aldersforskel mellem mentoren og den unge.

Det er samtidig vurderingen, at erhvervsmentorindsatsens styrke især ligger i dets tydelige handlingsrettede fokus ved at bringe den unge væk fra en gadeorienteret tilværelse og ind på en arbejdsplads, hvor der eksisterer et sæt tydelige regler og veldefinerede opgaver. Hvorvidt dette betyder, at indsatsen lever op til det fjerde kriterium om et tillidsfuldt forhold mellem mentor og mentee er vanskeligt at vurdere.

## Projekt A til B i Skt. Klemensparken i Odense

### Fakta:

Projekt A til B i Skt. Klemensparken består af et værested kaldet *Lejligheden* med to medarbejdere. *Lejligheden* har åbent tre aftener om ugen, hvor brugerne kan komme og hygge sig med hinanden og medarbejderne. I dagtimerne står projektets medarbejdere til rådighed for individuelle henvendelser fra unge i *Lejligheden* eller pr. telefon. Tiden, hvor *Lejligheden* er lukket, bruges således på at følge op på de unges individuelle behov. *Lejligheden* har eksisteret siden 2009, hvor én medarbejder, Claus, har været ansat igennem hele forløbet og den anden, Sonja, har været ansat siden 2011.

Mentorerne i Projekt A til B er således ikke frivillige, men ansatte i projektet og har en professionel socialfaglig baggrund. De er ikke matchet med bestemte unge, men er mentorer for alle de unge som kommer i *Lejligheden* og som henvender sig med problemstillinger, de har brug for hjælp til. Det kan både være personlige problemer og udfordringer i forhold til job og uddannelse.

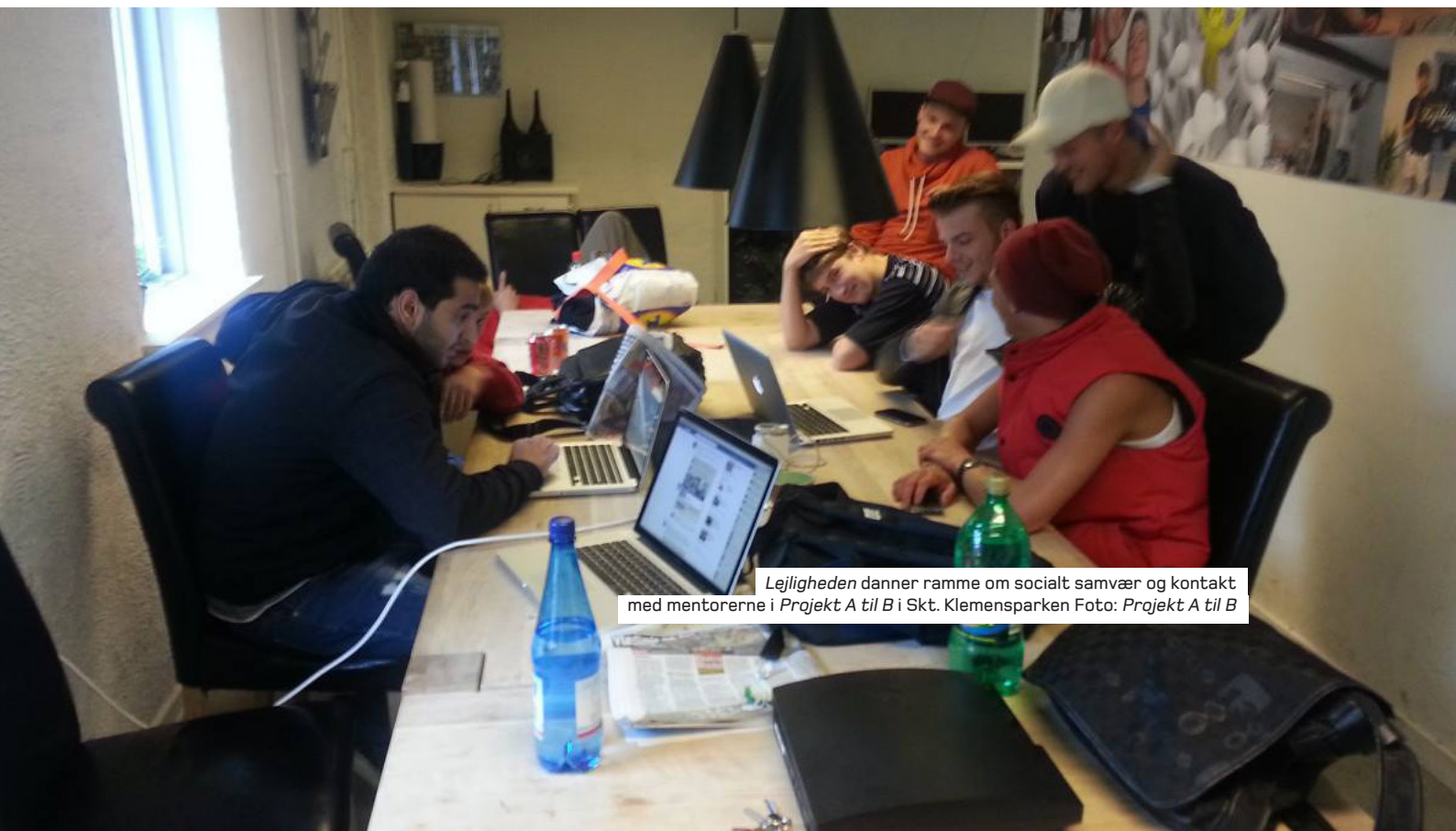
### Målgruppe:

Målgruppen for indsatsen er unge i Skt. Klemensparken, som er et område med mange socialt udsatte familier. På grund af dette er der også mange unge i området, som har tunge sociale og personlige problemer, og som kæmper med misbrug. Aldersmæssigt ligger brugergruppen mellem 15 og 25 år.

### Metode:

En central metode i Projekt A til B er at skabe "en støttende, tillidsfuld, anerkendende og emotionel relation" imellem de unge og medarbejderne. Sådanne relationer er nødvendige for at kunne hjælpe de unge med deres personlige problemstillinger og hjælpe dem videre i deres liv i forhold til uddannelse og beskæftigelse. Projekt A til B har en helhedsorienteret tilgang til de unge, hvor der bliver taget hånd om alle de problemer, den unge måtte have.

Projekt A til B beskriver sig selv som "en mulighed for at få en meningsfuld fritidsaktivitet og for at få hjælp med at komme videre i positive forløb i uddannelsessystemet og/eller på jobmarkedet og hjælp til at klare hverdagens problemer". Projekt A til B sætter således ind på flere punkter: fritidslivet, uddannelse, job og generelt problemer i hverdagen.



## Positiv fritid

Projekt A til B er en ramme for en mere positiv fritid end de unge ellers har i Skt. Klementssparken, hvor der er store problemer med bl.a. hashrygning. *Lejligheden* er således et sted, hvor de unge kan komme og være sammen om noget andet end hashrygning, og hvor der er nogle voksne, som de kan tale med om deres problemer eller bare have det sjovt med. Ud over hverdagen i *Lejligheden* arrangeres der i Projekt A til B også fodboldspil i den lokale hal og andre udflugter, og via den ene medarbejders personlige engagement i en kampsportsklub, bliver mange af de unge også introduceret til kampsport.

Aktiviteterne og samværet i *Lejligheden* er positivt i sig selv for de unge, men fungerer også som et springbræt til at etablere en positiv relation mellem de unge og medarbejderne. Via denne positive relation kan medarbejderne motivere de unge til at ændre deres liv og fx kvitte hashrygningen, starte på en uddannelse eller søge et job. En stor del af arbejdet i Projekt A til B består af dette motivationsarbejde. Dette arbejde inkluderer samtaler med unge i forbindelse med den daglige kontakt for at påvirke deres indstilling til tilværelsen, men også afklaring af deres situation i forhold til job og uddannelse, hjælp til håndtering af misbrug, sundhedsmæssige problemstillinger og psykiske problemer m.v.

## Personlige problemer

Som nævnt kommer mange af de unge i Skt. Klementssparken fra hjem med sociale problemer. Det betyder, at mange har personlige problemer og en del kæmper med misbrug. En stor del af arbejdet i Projekt A til B består således i at tage hånd om disse problemer. Det kan være ved at motivere de unge til at gå i misbrugsbehandling og følge op på dette. Eller det kan være ved at hjælpe de unge med at tage kontakt til sundhedssystemet, for at få afklaret helbreds-mæssige problemer. Først og fremmest handler motivationsarbejdet dog om at være en stabil og troværdig voksen i de unges liv, som kan hjælpe de unge med at forholde sig til de problemer, de har med sig hjemmefra.

Denne type arbejde stiller store krav til medarbejderne, både fagligt og personligt. Det er således ikke hvem som helst, der egner sig til denne type job, og en mentorrelation af denne kaliber kan heller ikke forventes at kunne blive varetaget af en frivillig. Ud over faglige og personlige kvalifikationer kræver det nemlig også masser af tid.

## Job

Medarbejderne i Projekt A til B forsøger at skaffe arbejde eller lærepladser til de unge, som ikke er parate til at gennemføre en uddannelse. Mange af de unge, som kommer i arbejde vokser med opgaven, får styrket deres selvværd, får en følelse af at de kan noget og er en del af noget.

Medarbejderne i Projekt A til B har opbygget et netværk af virksomheder, som tager de unge i praktik, i lære, i job eller i fritidsjob.

» Jeg har et utroligt godt samarbejde med nogle virksomheder her i Odense. De ved godt, at de unges sociale kapital, den ikke er ret stor. Så virksomhederne de går ind og tager et sats med de unge. Og i de fleste tilfælde så er det en succes, fordi mange gange, når de unge får den chance, så griber de den. Men der er også nogle gange, hvor de falder igennem, og så må vi prøve igen et andet sted.»

Claus, Projekt A til B

De to medarbejdere i projektet pointerer, at det er vigtigt at finde virksomheder, som er indstillet på, at den unge, de tager ind, kan have brug for en ekstra støtte, og at der måske ikke i første omgang kan stilles de samme krav til vedkommende som til andre medarbejdere. En vigtig del af et succesfuldt samarbejde med virksomhederne er løbende opfølgning på både virksomhedens og den unges oplevelse og udbytte af samarbejdet.

Hvis der er en ung, som ikke passer ind i de virksomheder, som der samarbejdes med, finder medarbejderne altid en anden løsning – og hvis denne ikke virker, finder de en ny. Det er nemlig en vigtig metode i Projekt A til B: Giv aldrig op, forsøg altid igen!

## Uddannelse

Det samme kan siges for uddannelse. Medarbejderne i Projekt A til B hjælper de unge med at komme på sporet af, hvad de er gode til, og hvad de godt kunne tænke sig at uddanne sig til. Hvis de unge har problemer med at gennemføre deres uddannelse, er de på sidelinjen og gør gerne en meget intensiv indsats, hvis en ung har evnerne, men mangler vedholdenheden eller de sociale kompetencer.

Projekt A til B har også et tæt samarbejde med den lokale Ungdomsuddannelsesvejleder (UU-vejleder). Medarbejderne i projekt A til B kan hjælpe med at skabe kontakt til de unge, som UU-vejlederen har svært ved at komme i kontakt med og har fingeren på pulsen i forhold til, hvad der sker i de unges liv. UU-vejlederen kan på den anden side hjælpe med sin viden om, hvilke muligheder den unge har og kan hjælpe med fx at finde praktikpladser via sine kontakter i det lokale erhvervsliv, hvis den unge ikke er uddannelsesparat. Dette samarbejde oplever begge parter som meget givtigt.

## Brobygger

Desuden fungerer medarbejderne i Projekt A til B som brobyggere til de forskellige aktører, som de unge er i berøring med. Vi har allerede nævnt arbejdspladser, uddannelsesinstitutioner, misbrugsbehandling og sundhedssystemet. Andre eksempler på aktører som de unge er i berøring med kunne være retssystemet, politiet, jobcentre, socialforvaltning osv.

» Et vigtigt element i det her arbejde det er at hjælpe de unge med at finde rundt i systemet. Der er måske 30-40 personer [kommunale sagsbehandlere m.v.] omkring en ung, og det kan de slet ikke rumme. De har opgivet kommunen. [Hvor] der er jeg inde i midten, og så er det mig der tager styringen. Jeg kører dem ud til de steder de skal ud – jeg kører dem både fysisk og psykisk”.

Claus, mentor Projekt A til B

## Resultater:

Center for Boligsocial Udvikling har lavet en spørgeskemaundersøgelse blandt brugerne af *Lejligheden*. 19 ud af 30 unge har svaret på spørgeskemaet.

- Det ses af spørgeskemaundersøgelsen, at de unge oplever et stærkt tillidsforhold til mentoren. Der er således 14 ud af 19 unge der svarer, at ”at mødes med de voksne i *Lejligheden* gør, at jeg har en jeg kan stole på, og som støtter mig”.
- Det fremgår ligeledes af spørgeskemaundersøgelsen, at de unge oplever, at deres indstilling til uddannelse og arbejde ændres. 10 unge svarer, at mentoren har givet dem et ”mere positivt syn på at tage en uddannelse” og lige så mange svarer, at mentoren har givet dem et ”mere positivt syn på at have og passe et arbejde”
- Ni unge ud af 19 svarer at mentoren har hjulpet dem med at finde et arbejde.
- Seks unge ud af 19 svarer, at mentoren har hjulpet dem til at blive fastholdt i uddannelse. I den gruppe som svarer, at de ikke har fået hjælp til at blive fastholdt i uddannelse, er der mange som p.t. er i uddannelse og noget kunne således tyde på, at det er fordi de ikke har haft behov for denne form for hjælp.

### Vurdering:

Selvom der ikke er tale om et formaliseret mentorforløb, er vurderingen at Projekt A til B lever op til de tre relevante kriterier for mentorindsatser, som ikke består af frivillige mentorer: Varigheden, intensiteten og kvaliteten af relationen.

Der er rig mulighed for, at den unge kan mødes med mentoren (medarbejderne i Projekt A til B) mindst én gang om ugen, og at denne kontakt kan vare flere timer. Kontakten kan både være individuel og sammen med andre. I mange unges tilfælde tilbringes mange timer hver uge sammen med mentorerne, selvom mange af disse timer ikke er på tomandshånd. Projekt A til B har eksisteret i fire år og i denne periode har der været en meget stabil bemanning. Dette vil sige, at "mentorrelationerne" har stået på i mere end et år. I nogle tilfælde helt op til fire år.

Sidst, men ikke mindst lever indsatsen op til kriteriet om, at der skal være "en betydningsfuld engageret voksenkontakt, der tager form af en støttende, tillidsfuld, anerkendende og emotionel relation, der fokuserer på den unges psykosociale udvikling". At relationen har denne kvalitet fremgår af interviews med de brugere af *Lejligheden*, som alle beskriver den emotionelle støtte de har fået.

Det er således vores vurdering, at Projekt A til B lever op til de tre relevante kriterier for mentorindsatser.

Claus (i midten med stribet trøje) er mentor i *Projekt A til B*, hvor han hjælper unge i Skt. Klementsparken i forhold til job, uddannelse og andre personlige udfordringer. Foto: *Projekt A til B*



## Socialmentor i Høje Gladsaxe

**Fakta:** I Høje Gladsaxe har Mette Sørensen været ansat som socialmentor siden 2011. Mentorfunktionen er en fremskudt beskæftigelsesindsats og er et led i Gladsaxe Kommunes intensiverede indsats i forhold til at hjælpe unge under 30 år i job og uddannelse.

Mette var oprindeligt ansat i jobcentret, men er efter en omstrukturering i Gladsaxe Kommune nu ansat i Den Boligsociale Enhed, som er blevet oprettet på tværs af forvaltningerne til at håndtere problemstillinger knyttet til udsatte boligområder. Dette skift har også betydet et skift i Mettes fokus. I det første år af Mettes ansættelse arbejdede hun meget med at hjælpe unge i arbejde. Siden har hendes fokus ændret sig, således at hun nu har et bredere fokus på den unges livssituation. Hovedformålet med mentorordningen i Høje Gladsaxe er stadig at hjælpe unge i forhold til job og uddannelse, men for at kunne nå de unge med de største udfordringer, tager Mette også hånd om en lang række andre problemstillinger som fx hjælp til at finde bolig eller personlige problemer.

**Målgruppe:** Mette arbejder med unge mellem 15-29 år, som ikke er i gang med job og uddannelse. Der er et stort netværk i Høje Gladsaxe, der arbejder med de unge generelt. Mettes funktion er således afgrænset til at hjælpe unge, som har forholdsvist svære problemer, som forhindrer dem i at komme videre i deres liv i forhold til job og uddannelse. Det kan være unge med misbrug, tunge personlige eller sociale problemer, unge med faglige udfordringer på grund af mangelfuld skolegang eller unge med relationer til det kriminelle miljø.

**Metode:** Kort fortalt kan man sige, at metoden i mentorindsatsen er en kombination af lokal tilstedeværelse og et tilbud om hjælp til at tage hånd om problemer, som forhindrer unge mellem 15-29 år i at gennemføre en ungdomsuddannelse eller få et arbejde. Som mentor har Mette følgende opgaver:

- Opspore unge, der ikke er i uddannelse
- Danne relationer til de unge, med henblik på at motivere til uddannelse
- Tage kontakt til virksomheder, for at motivere dem til at tage unge i fritidsjob
- Fungere som bindeled mellem den unge, forældre, skole og UU-Nord.
- Være bindeled mellem unge og jobcentret

### Opspore unge, der ikke er i uddannelse

Mette er placeret i *Rådgivningen*, som er navnet på den boligsociale helhedsplans kontor i boligområdet Høje Gladsaxe. *Rådgivningen* har "åbne døre", og det er der mange unge, som benytter sig af, særligt unge som har brug for ekstra voksenkontakt og støtte i hverdagen. *Rådgivningen* er således et godt sted at være placeret, hvis man skal have en let kontaktflade til områdets unge. Desuden betyder Mettes placering i *Rådgivningen*, at hun har et tæt samarbejde med de lokale ungedemedarbejdere (både kommunalt ansatte og ansatte i helhedsplanen), som har en endnu større kontaktflade med unge i boligområdet. Disse medarbejdere kan fortælle Mette om unge, som har brug for hjælp, eller de kan opfordre unge til at henvende sig til Mette eller selv formidle kontakten. Som fremskudt medarbejder har Mette således en meget bedre mulighed for at opspore og få kontakt til nogle af de unge, som har brug for en særlig indsats, end hun ville have haft, hvis hun sad på Jobcentret eller på Rådhuset.



Mette arbejder som mentor i Høje Gladsaxe. Her hjælper hun unge i forhold til job, uddannelse og andre problemstillinger står i vejen for de unge. Foto: Kaj Bonne

### Danne relationer til unge

Nogle af de medarbejdere, som Mette arbejder sammen med, har været der i mange år og har et tæt forhold til mange af de ældre unge i boligområdet, som særligt har brug for en hjælpende hånd. Dette er en målgruppe, der ofte er svær at komme ind på livet af. Da Mette startede i Høje Gladsaxe sagde disse medarbejdere "god for hende", og det betød, at Mette fik en forholdsvis let indgang til en ellers svær målgruppe.

**"Jamen jeg har jo været heldig at X og Y har været her og har introduceret mig til denne her gruppe af drenge. De har jo ligesom gået ind i starten og sagt: "Hun er god nok. Hende kan I godt stole på". Og da jeg så ligesom havde fået det der blå stempe, så gik det faktisk ret hurtigt"**

Mette, socialmentor i Høje Gladsaxe

Mettes tilgang til de unge er meget direkte, og hendes fremtoning er meget energisk og optimistisk. De unge lægger da også vægt på, at det var Mettes personlige stil, der gjorde, at de hurtigt fik lyst til at tage imod hjælp fra hende:

**"Jeg kom bare ned i Rådgivningen, og så var hun der, og så klingede vi bare sammen. Det var helt perfekt. Og så var hun så frisk. Hun er en god hjælper. En rigtig god hjælper. Rigtig godt humør, god energi. Og hver gang der har været noget, så gør hun det bare med det samme"**

Ung 1

At Mette sidder i boligområdet gør en stor forskel for kvaliteten af den relation, som hun kan få til de unge, sammenlignet med det forhold, som de unge får til fx deres sagsbehandler på jobcentret. Som den unge beskriver i citatet nedenfor, så betyder det, at de "går op og ned af hinanden", at han har fået tillid til Mette. En tillid, som gør, at han har åbnet op for nogle personlige ting, som der ikke bliver lukket op for overfor sagsbehandleren.

**"Man kommer til at gå tæt op ad hinanden, når hun arbejder her. Og så kan man fortælle hinanden, hvis man har nogle private problemer eller et eller andet. Så kan man lige komme ned og fortælle hende det. En sagsbehandler det er jo en du møder en gang om måneden eller året måske (...). Og du ved, tilliden den er ikke den samme. Jeg har kendt Mette i to-tre år nu, så det er en helt anden tillid"**

Ung 2

### Motivation og støtte til at gennemføre en uddannelse

Alle unge op til 25 år er tilknyttet en ungdomsuddannelsesvejleder (UU-vejleder), og Mette arbejder tæt sammen med de unges UU-vejleder om at tilrettelægge det bedste uddannelses- eller uddannelsesklargøringsforløb for de unge. Det er altså UU-vejlederen, der varetager den egentlige uddannelsesvejledning, mens Mette er den, der motiverer den unge til at komme med til møderne og til at starte på en uddannelse, et kursus, et praktikforløb eller lignende.

Når den unge er startet på en uddannelse, er Mette med på sidelinjen og støtter den unge, hvis det bliver svært både fagligt, socialt og personligt. Den unge ved således, at han eller hun kan komme til Mette, hvis der er nogle problemer, og Mette kan komme på banen, inden problemerne bliver så store, at den unge stopper på uddannelsen eller bliver smidt ud. Dette kan både være i form af at snakke med den unge om problemerne, men det kan også kræve et møde med uddannelsesinstitutionen for at afklare eventuelle problemer. Dette er en meget vigtig funktion, da det største problem ofte ikke er at få unge mennesker til at starte på en uddannelse, men derimod at få dem til at gennemføre den<sup>16</sup>.

### Kontakt til virksomheder

Det er først og fremmest unge under 18 år, Mette hjælper med at tage kontakt til virksomheder for at finde fritidsjob. Hun har haft et tæt samarbejde med Netto og Lidl, som har taget mange unge i fritidsjob. Desuden kører hun projekt "Hjælp en ung på vej", som er en helhedsorienteret indsats, hvor de unge, der ellers ville have svært ved at finde et fritidsjob, ansættes i en virksomhed. Samtidig tilknyttedes den unge en mentor. Det kan både være en frivillig mentor eller en mentor som de unge allerede er tilknyttet via et kommunalt projekt. Sidst, men ikke mindst, stilles der krav til den unge om, at han eller hun skal gå til en fritidsaktivitet. Tanken bag projektet er, at for meget fritid er farligt for udsatte unge, og det derfor handler om at udfylde denne fritid med noget meningsfyldt. Da der er stor efterspørgsel på fritidsjobs, har Mette ikke svært ved at finde unge, der har lyst til at indgå i projektet på trods af de mange krav, der stilles til dem.

### Bindeled til Jobcenteret

Arbejdsløse unge over 18 år hører under jobcentret. I forhold til denne gruppe er Mettes funktion at være brobygger mellem jobcentret og de unge. For nogle unge handler det om at tale om deres ønsker og muligheder, og at hjælpe de unge med at formidle dette til sagsbehandleren. Det kan også handle om at motivere de unge til at tage imod tilbud, som sagsbehandleren kan tilbyde dem. Og sidst, men ikke mindst, handler det om at være med på sidelinjen og forebygge problemer og frafald fra det tilbud, som den unge er i gang med via jobcentret.

Nogle af de unge har et meget problemfyldt forhold til jobcentret. De unge har været meget frustrerede over kontakten og sagsbehandlerne har oplevet de unge som truende. Mette har lært disse unge godt at kende og fungerer nu som bindeled mellem dem og jobcentret. Hun går med de unge til møder og sørger for, at dialogen foregår på en ordentlig måde, og hun kan tale med de unge om, hvorfor de er vrede på 'kommunen' og forsøge at forklare, hvordan systemet er skruet sammen. Til spørgsmålet om hvad Mette kan hjælpe med i forhold til jobcentret, svarer to af de unge:

» Hun kan hjælpe med at snakke om mine fremtidige muligheder, og hvad jeg vil i fremtiden. Det kommer jeg ned og snakker med hende om. Så når jeg går derop (på jobcentret) og har hende med mig... altså, i stedet for at have et møde med jobkonsulenten alene, så kører det bare gennem hende og ham"

Ung 1

» Hvis jeg ikke forstår det, så forklarer hun det på en anden måde. Der er nogle gange, hvor jeg ikke forstår så meget"

Ung 2

De to citater viser, at Mette kan "oversætte" begge veje imellem den unge og sagsbehandleren i jobcentret. Hun kan både oversætte det, som sagsbehandleren siger, så den unge bedre forstår det, men hun kan også være med til at klargøre og formidle den unges ønsker til de planer, der skal lægges for ham, til sagsbehandleren.

### Resultater

- Projekt "Hjælp en ung på vej" har kørt i et halvt år. Der er etableret kontakt til 20 virksomheder, som er interesserede i at tage unge i fritidsjobs. Indtil nu er fem unge ansat i fritidsjobs. I alt er der 15 unge i deres C.V. database, som Mette og en frivillig arbejder på at matche med virksomheder. Hun forventer derfor flere match i løbet af de kommende måneder.



- Mette vurderer, at hun har 30-40 unge, som hun løbende følger op på. Hvor meget hun ser de enkelte unge svinger, men hun vurderer, at hun hele tiden har 10-15 unge, som hun ser ugentligt og gerne flere gange om ugen.
- Mette har i løbet af sin ansættelsesperiode fungeret som brobygger til jobcentret for 10-15 unge.
- Mette har haft afklarende samtaler og samarbejde med UU-Nord og uddannelsesinstitutioner for omkring 25 unge.
- Det skal særligt fremhæves, at Mette har formået at skabe en god kontakt til en gruppe af ældre unge, som har relationer til det hårde kriminelle miljø, og som hun løbende forsøger at hjælpe med at skifte kriminaliteten ud med en fremtid med arbejde og selvforsørgelse. Dette gøres i et tæt samarbejde med den kommunale Exit-medarbejder.

## Vurdering

I og med at Mette er til stede i området og som regel er til at finde i *Rådgivningen*, har de unge mulighed for at se Mette én gang om ugen. De unge, som Mette arbejder tættest med, ser hun mindst én gang om ugen. Nogle gange fordi hun skal hjælpe dem med konkrete ting, og andre gange fordi de bare lige kigger forbi og siger "hej". Denne mere kortvarige ugentlige kontakt kombineres med jævnlige møder, hvor Mettes tager med til et møde med fx en sagsbehandler, hvor den unge tilbringer længere tid sammen med Mette. Det er således vores vurdering, at indsatsen i store træk lever op til kriteriet om, at *mentor og mentee skal mødes en gang ugentligt i flere timer ad gangen*.

Mette har været ansat i området i omkring to år og de unge, vi har interviewet, lægger vægt på, at det blandt andet er stabiliteten og længden af hendes tilstedeværelse i området, som har betydning for den relation, de har fået til hende. Der er ikke en slutdato på den hjælp, som Mette kan tilbyde, og hvis Mette vurderer, at den unge har brug for fortsat støtte, opsøger hun også den unge, hvis han eller hun ikke tager kontakt. Mentorindsatsen må således også siges at

leve op til kriteriet om, at *kontakten mellem mentor og mentee skal vare i mindst et år*.

Som det fremgår af interviewene oplever de unge, at Mettes personlige engagement i deres liv gør, at hun er en, som de har lyst til at betro sig til. Alt, hvad de unge fortæller om deres forhold til Mette, indikerer således, at Mette formår at skabe en støttende, tillidsfuld, anerkendende og emotionel relation til de unge og lever således op til dette kriterium.

Det er således vores vurdering, at den sociale mentorindsats i Høje Gladsaxe lever op til de tre relevante kriterier for virkningsfulde mentorindsatser.

**13** Følgende beskrivelse af Big Brothers Big Sisters er baseret på Det Kriminalpræventive Råds beskrivelse af indsatsen i *Effekten af Mentor- og fritidsindsatser for unge i risiko. En systematisk kortlægning (2012)*.

**14** Tierney & Grossman, 2000.

**15** Du kan også læse om erhvervsmentorindsatsen i Ishøj i CFBU's midtvejsevaluering af den helhedsorienterede gadeplansindsats (Kjeldsen et al., 2012).

**16** Frederiksen og Madsen 2013: 17.

**17** Borrits og Rasmussen, 2012, 62-64

# Håndbog til en velfungerende mentorindsats

## Hvem er min målgruppe og hvad er min udfordring?

Inden du starter din indsats, er det vigtigt at få identificeret målgruppen og kortlagt de udfordringer som målgruppen har, og som I mener, I vil kunne adressere med en mentorindsats. Jo mere præcist I får defineret udfordringen, jo bedre kan I målrette indsatsen. Det er svært at adskille målgruppe og udfordring, da det der gør, at en ung er i målgruppen, jo typisk vil være de udfordringer han/hun har. I det følgende vil vi derfor behandle begge dele samlet. Nogle af de ting, som det er vigtigt at få afklaret, er

### → Alder

Hvor gamle er de unge? Dette har først og fremmest betydning for, om du skal have forældrenes samtykke til at arbejde med de unge. Det skal du nemlig, hvis de unge er under 18 år. Dette kan være en fordel, hvis man gerne vil have et forældresamarbejde op at stå, da det kan være en indgang til forældrene. Hvis de unge er over 18 år, skal du derimod have den unges samtykke til at inkludere familierne, hvis du vurderer, at det kunne være fordelagtigt. Dette kan være svært at få, da de unge typisk ikke ønsker, at forældrene skal involveres. Der er mange andre aspekter knyttet til alder, som vi vil komme ind på nedenfor.

### → Antal

Hvor mange unge er der i målgruppen? Dette har jo en betydning for, hvor stor en arbejdsbyrde der er, og hvor mange mentorer man skal rekruttere, hvor meget tid en ansat mentor skal bruge på indsatsen og om der evt. skal ansættes mere end én mentor. Som beskrevet tidligere kræver en virkningsfuld mentorindsats en forholdsvist intensiv og langvarig kontakt mellem ung og mentor. Dette er værd at have in mente, når man planlægger hvor mange unge en mentor kan varetage.

### → Kriminalitet

Er de unge i berøring med kriminalitet, og hvor alvorlig kriminalitet er der tale om? Dette kan være meget vigtigt at få afdækket, da det vil have stor betydning for det arbejde, der kan laves med de unge, og hvor åbne de unge vil være for at tage imod hjælp. Dette vil bl.a. afhænge af de kriminelle netværk, der er i området, og af de unges alder. Det kan spænde fra, at de unge slet ikke er involveret i kriminalitet, til at de er involveret i hærværk i boligområdet, tyveri af biler, ildspåsættelse af containere, m.v. og i den anden ende af spektret, til at de er i berøring med eller direkte involveret i organiseret kriminalitet. Er de unge involveret i organiseret kriminalitet vil det som regel være udenfor den boligsociale indsats' rammer at arbejde med denne gruppe. I tilfælde hvor gode relationer til denne gruppe eksisterer på grund af langvarig tilstedeværelse i boligområdet, er det imidlertid oplagt, at den boligsociale indsats arbejder tæt sammen med fx kommunens exitindsats og at de hjælper de unge med at tage hånd om problemstillinger, som ikke direkte knytter sig til kriminalitet.

### → Kriminalitetens betydning for indsatsen

Hvilken berøring, de unge har med kriminalitet, har stor betydning for, hvad det er for en mentorordning, du skal vælge, og hvordan du kan forvente at arbejde med de unge. Hvis de unge "kun" er involveret i hærværk kan socialt samvær med et godt forbillede være tilstrækkeligt til at hjælpe den unge på rette spor.

Det kan fx være en mentor, som selv har baggrund i boligområdet, og som kan fungere som det gode forbillede, der viser, at man godt kan blive en god samfundsborger, selvom man er opvokset i boligområdet. Det kunne også være en frivillig mentor med tilknytning til arbejdsmarkedet, som fx kan hjælpe den unge med at finde et fritidsjob og/eller på anden måde åbne den unges horisont mod andre muligheder i livet.

De unge kan også bevæge sig på kanten af det kriminelle miljø. I disse tilfælde vil det kræve meget mere at få skabt en god relation til dem og at få dem til at acceptere den pågældende medarbejder. Her bruger man nogle steder at ansætte ældre unge, som selv kommer fra området, som har en vis status, og som de unge respekterer. En udfordring i den forbindelse kan være, at disse ældre unge er for "tæt på". De har måske selv bekendte i flokken af unge, eller kender de unges forældre privat, og kan derfor have svært ved at gå ind i de mere tunge sager. En anden udfordring kan være, at de unge kan være usikre på, om de kan betro sig om mere følsomme emner til mentoren, fordi han er en del af de sociale netværk i boligområdet. Desuden har disse medarbejdere ofte ikke de faglige kvalifikationer, det professionelle netværk eller tilstrækkeligt indblik i fx det kommunale system, som der skal til, for at hjælpe de unge videre. Hvis de ansatte tidligere har været en del af det kriminelle miljø, er det desuden vigtigt at sikre sig, at de helt har forladt dette miljø.

Når det kommer til unge, som er i berøring med organiseret kriminalitet, anbefaler vi derfor, at der ansættes mentorer, som ikke kommer fra boligområdet, er markant ældre end de unge, og som har en solid faglig ballast. Dette anbefaler vi på trods af, at vi ved, at det kan være svært og kræve meget arbejde at blive accepteret og få lov til at arbejde med disse unge. Her er det særligt vigtigt med et godt samarbejde med medarbejdere i fx lokale klubber, frivillige kræfter og SSP, som har været i boligområdet i længere tid, og som har et forhold til disse unge. Erfaringer fra Høje Gladsaxe viser, at det kan lade sig gøre, hvis medarbejdere der kender de unge, siger god for mentoren, og hvis mentoren kan tilbyde de unge noget, som de har brug for fx hjælp til kommunikation med jobcenter eller andre myndigheder, hjælp til at finde bolig, hjælp til at finde en åbning på arbejdsmarkedet m.v. Også litteraturen på området peger på, at medarbejdere "udefra" kan blive mindst lige så gode mentorer, selvom det kræver mere arbejde at blive accepteret<sup>17</sup>.

### → Personlige problemer

Hvordan er de unges familiebaggrund og personlige situation? Kommer de fra familier, med forældre der har magtet at være gode forældre og forbilleder, eller kommer de fra familier, hvor forældrene af forskellige årsager ikke har formået at opdrage og støtte deres børn i tilstrækkelig grad? Er det unge mennesker med selvtillid og tro på sig selv, eller er det unge mennesker, som kæmper med psykiske problemer og fx misbrug.

### → Personlige problemers betydning for indsatsen

Dette har stor betydning for, hvad det er for en mentorordning, du skal vælge, og hvilken type mentor der skal ansættes. Hvis målgruppen i høj grad er præget af den type problemer, vi har beskrevet her, er det vores anbefaling, at der ansættes professionelle mentorer med en socialfaglig baggrund og gerne erfaring fra tidligere med samme type arbejde. I dette tilfælde er der nemlig brug for en mentor, som både har tiden og de faglige og personlige kvalifikationer til at gå ind i meget tunge problemstillinger. I dette tilfælde er der i udpræget grad brug for en mentor, som

formår at skabe "en støttende, tillidsfuld, anerkendende og emotionel relation", som er det 3. kriterium for virkningsfulde mentorindsatser. Hvis der er tale om unge under 18 år, er det også vigtigt, at det er en mentor, som har en god forståelse for det kommunale system, og for hvordan man håndterer en eventuel underretningssag på en måde, så familien oplever det som en hjælp og ikke en trussel. Alt i alt er der brug for en mentor, som har mulighed for at afsætte meget tid til den enkelte unge, og som har en stor viden om pædagogik og om det kommunale system. Hvis det er denne målgruppe, der arbejdes med anbefaler vi altså ikke, at der sættes på frivillige mentorer.

## → Skole og uddannelse

Hvordan er de unges skole- og uddannelsessituation? Går de stadig i folkeskole, eller har de færdiggjort folkeskolen? Hvordan er deres faglige niveau? Har de unge de faglige kundskaber til at kunne gennemføre en ungdomsuddannelse? Hvordan har de klaret sig socialt i skolen? Ved de, hvordan de skal begå sig på en uddannelsesinstitution? Kender de mulighederne, og ved de, hvad de vil? Eller er de skoletrætte, og er uddannelse slet ikke noget, de tænker på?

### → Skole og uddannelses betydning for indsatsen

Hvis de problemer, som først og fremmest kendetegner målgruppen, er spørgsmål omkring uddannelsesvalg, hvordan man skal begå sig på en uddannelsesinstitution, hvordan man fx skriver større opgaver osv., er det problemstillinger, en frivillig mentor vil kunne håndtere. En frivillig mentor vil samtidig kunne fungere som en inspiration for den unge, særligt hvis det er en person, som er uddannet indenfor det samme område, som den unge interesserer sig for.

Hvis de unge derimod er meget bagud rent fagligt, mistrives på uddannelsen eller gentagne gange dropper ud, kan der være brug for mere fagspecifik viden om mulighederne indenfor uddannelsessystemet. Her vil der være brug for en mentor, som er i stand til at indgå i et samarbejde med en UU-vejleder, eller som via sin egen professionelle baggrund har viden på området. I dette tilfælde anbefaler vi altså, at man ansætter en professionel mentor, som har kendskab til uddannelsesområdet, eller som kan indgå i et systematisk samarbejde med UU.

## → Beskæftigelse

Hvad er de unges situation i forhold til job og beskæftigelse? Er de over eller under 18 år? Hvis de er under 18 år: Er de interesserede i fritidsjobs, og vil de være i stand til at varetage et fritidsjob?

Hvis de er over 18 år og ikke er i uddannelse: Har de en uddannelse? Hvilke forhindringer har de for at få et job? Har de fx pletter på straffeattesten?

### → Beskæftigelsens betydning for indsatsen

Hvis de unge er under 18 år og i stand til at varetage et fritidsjob med en smule støtte og vejledning, kan en frivillig mentor med erfaring fra arbejdsmarkedet være god til at give den unge støtte og vejledning.

Hvis der er tale om unge både over og under 18 år, som har brug for en del mere støtte for at kunne varetage et job eller fritidsjob, kan en erhvervsmentorordning som i Ishøj være en god løsning. Her behøver mentoren ikke have særlige pædagogiske forudsætninger, så længe han eller hun har lyst til at varetage mentorrollen i sin arbejdstid. Der bør dog være en oplæring i det at være mentor og en løbende supervision for mentoren. Desuden er det en god idé så vidt muligt at arbejde på at skabe et godt match mellem den unge og mentoren/arbejdspladsen ud fra begge parter ønsker og forventninger til forløbet.

Hvis der er tale om unge over 18 år, som har eller har haft tilknytning til kriminalitet, kan en erhvervsmentor måske også være en mulighed – som det fx har vist sig i nogle tilfælde i Ishøj. Men det forudsætter nogle forskellige ting: De unge skal være motiverede for at ændre på deres liv, erhvervsmentoren skal have en form for oplæring og supervision, som gør dem i stand til at håndtere nogle af de situationer, som kan opstå, og erhvervsmentoren skal have en "livline", hvor hun/han har mulighed for at kontakte en person, som kender den unge mere indgående og som kan tage hånd om eventuelle konflikter.

For denne målgruppe er en anden mulighed en mentorordning som den i Høje Gladsaxe, hvor mentoren bl.a. står for at bygge bro mellem den unge og jobcentret. Dette gøres for at sikre, at den sagsbehandling som finder sted er relevant, og i det hele taget at der finder en dialog sted. Disse to mentorindsatstyper kan med fordel kombineres for denne målgruppe.

## Hvordan organiserer jeg min indsats?

### → Frivillige mentorer eller ansatte mentorer?

Overordnet kan man sige, at hvis du har en meget udfordret målgruppe, anbefaler vi, at du ansætter professionelle mentorer, mens du, hvis du har en målgruppe af forholdsvist velfungerende unge, kan satse på frivillige mentorer.

En udfordring ved at bruge frivillige mentorer, er – som eksemplet Big Brothers Big Sisters viste – at det kan være meget tidskrævende at opbygge et netværk af frivillige mentorer og matche dem med unge og supervisere og støtte processen. Denne fremgangsmåde kræver nok en vis "stordrift" for at man kan opnå de bedste match. Her er det en mulighed at indgå i et samarbejde med foreninger, som har et mentorprogram. Ungdommens Røde Kors og Foreningen Nydanser kører begge mentorprogrammer for unge, som har brug for hjælp i forhold til uddannelse, karriereplanlægning eller jobmuligheder. Foreningen Nydanser understreger, at det er deres erfaring, at det er givende for de unge at møde mennesker, som kommer fra en helt anden verden end deres egen, som ikke er kommunalt ansatte sagsbehandlere eller lignende, og som *frivilligt* vælger at investere noget af deres fritid i den unge.

Hvis du vælger at ansætte mentorer, skal du tage stilling til, hvilken baggrund mentorerne skal have. Igen vil vi anbefale at skelne mellem tungt belastede unge og knap så tungt belastede unge. Hvis du har med en målgruppe at gøre, som er tungt belastet enten i forhold til kriminalitet eller personlige problemer, anbefaler vi, at du ansætter mentorer, som ikke kommer fra boligområdet, som er markant ældre end målgruppen og som har en socialpædagogisk baggrund eller lignende og en god psykisk ballast. Hvis du har med en lettere målgruppe at gøre, kan en yngre – dog stadig ældre end målgruppen – rollemodel med baggrund i boligområdet være en god mulighed for at give de unge et spejlbillede, som viser, at man kan få en uddannelse og blive en 'god samfundsborger', selvom man er vokset op i boligområdet.

### → Intensitet og varighed

Som det beskrives i denne rapport, er der nogle kriterier i forhold til intensitet og varighed, som en mentorindsats gerne skulle kunne imødekomme. Dette betyder, at en mentorindsats bør være forholdsvist intensiv og langvarig. Det anbefales således, at mentor og mentee mødes mindst en gang om ugen, at disse møder er af flere timers varighed, og at indsatsen står på i mere end et år.

Disse kriterier skal ikke opleves som en "spændetrøje", og det skal ikke opfattes sådan, at møderne mellem mentor og mentee skal skemalægges og måles og vejes. Det skal snarere forstås på den måde, at der skal være nogle rammer, der gør, at en intens kontakt er mulig. En ansat mentor skal således være til stede i boligområdet, så den unge har *mulighed* for at se vedkommende en eller flere gange om ugen og gerne efter behov. Og der skal være mulighed for at være sammen længere tid ad gangen også på tomandshånd, hvor der kan blive taget hånd om personlige problemstillinger. Sidst, men ikke mindst er det vigtigt, at mentor er i boligområdet over flere år, så forløb af over et års varighed er mulige.

Disse krav til intensiteten i indsatsen, har betydning for, hvor mange unge én mentor kan varetage. Man må derfor beslutte, hvor højt man vil prioritere mentorindsatsen. Selvom der måske er 100 unge, der kunne have brug for en mentorindsats, så kan man måske være begrænset af, at I kun har én ansat til at varetage jobbet. I det tilfælde må man enten finde penge i budgettet til endnu en ansat eller vælge at prioritere en mere snæver målgruppe.

I frivillige mentorprojekter vil der formentligt være brug for mere struktur. Her kan de fire kriterier bruges som en form for krav til, hvad det er mentor forpligter sig på, når han/hun går ind i projektet. Et eksempel på dette finder vi i Ungdommens Røde Kors' Dynamoprojekt, som beskrives i boksen på side 14.

#### → Placering

Ved at være til stede i boligområdet får mentoren et bredere kendskab til boligområdet og de unge, og har således et bedre grundlag for at danne positive relationer til de unge. At mentoren er til stede i hverdagen beskrives af nogle af de interviewede unge, som afgørende for, at de knytter tillid til vedkommende. Vi anbefaler således, at mentoren har et fast sted i boligområdet, hvor de unge kan finde ham/hende, og at vedkommende er til stede i hverdagen.

Den lokale placering er endnu en af forskellene på de frivillige mentorindsatser og de professionelle mentorindsatser, som gør, at de professionelle mentorindsatser er bedre til at tage hånd om unge med mere tungtvejende problemstillinger. Hvor de professionelle mentorer typisk er placeret i boligområdet, er de frivillige mentorer typisk ikke til stede i hverdagen. Her er møderne typisk aftalt og afgrænset til fx at finde sted hver torsdag eftermiddag.

#### → Ansættelsesforhold

De udvalgte cases rummer eksempler på mentorer, som er ansat i virksomheder, i en boligsocial helhedsplan og i en kommune. Som beskrevet i casen fra Ishøj er fordelene ved en mentor i en virksomhed, at han eller hun kan hjælpe unge med at lære at begå sig på en arbejdsplads. Denne type mentor er en del af arbejdspladsen og kan samtidig give den unge et godt billede af, hvordan en medarbejder skal være.

En mentor, som er ansat i en boligsocial helhedsplan, har den fordel, at han eller hun er til stede i hverdagen i boligområdet, hvor de unge er. Dette har stor betydning for den tillid som opbygges, som det blev beskrevet ovenfor. Derudover har den boligsocialt ansatte mentor stor frihed i forhold til, hvad der arbejdes med, og hvordan tiden bruges. Dette gør arbejdet med de unge fleksibelt og gør, at der kan tages hånd om alle mulige problemer, som ellers risikerer at falde imellem forskellige forvaltningers ressortområder. At de unge oplever, at der tages hånd om deres problemer, og at medarbejderen er med hele vejen rundt, er noget af det, der skaber den tillid, som gør en støttende, tillidsfuld, anerkendende og emotionel relation mulig.

Den kommunalt ansatte mentor i denne eksempelsamling har imidlertid mange af de samme karakteristika, som en boligsocial medarbejder har; at hun er placeret i boligområdet og at hun er forholdsvist frit stillet i forhold til, hvad hun vælger at bruge sin tid med de unge på, således at hun har mulighed for at udvise den fleksibilitet, som er nødvendig for at arbejde med denne målgruppe.

Som kommunalt ansat har hun desuden en række fordele, når det kommer til samarbejdet med den kommunale forvaltning, som boligsocialt ansatte mentorer ikke umiddelbart har. For det første må hendes kolleger i jobcentret dele oplysninger med hende, som de ikke må dele med boligsocialt ansatte mentorer. Dette gør samarbejdet om den enkelte unge lettere. Det er også muligt for boligsocialt ansatte mentorer at få adgang til de samme oplysninger, hvis de får en fuldmagt af borgeren til at få indsigt i deres sag. Det kræver imidlertid en vis tillid mellem borger og mentor at få sådan en fuldmagt, og det er således kun for de borgere, hvor denne relation opstår, at dette kan finde sted. For det andet har hun i kraft af sin ansættelse sin gang på jobcentret til fx personalemøder, og har også valgt i en periode at have en ugentlig dag på jobcentret. Dette har betydet, at hun har fået et netværk blandt medarbejderne på jobcentret, som hun kan trække på i arbejdet ude i boligområdet. Sidst, men ikke mindst, er det en fordel, at hendes kolleger i jobcentret tænker på hende som en kollega. Dette betyder, at de er bevidste om – og at deres ledelse gør dem opmærksom på – at hun sidder 'ude i boligområdet', og at de kan henvende sig til hende, hvis de har svært ved at opnå en god kontakt med en borger med bopæl i Høje Gladsaxe. Dette gør samarbejdet lettere, når hun henvender sig med en ung, som har nogle konkrete problemer. Mette bruger også noget af sin tid på Rådhuset, hvor andre relevante samarbejdspartnere holder til, som fx Boligformidlingen og Ydelsesenheden. Dette betyder ligeledes, at hun hurtigere kan komme i kontakt med de relevante personer for sagen, end hvis den unge selv skulle tage kontakten til kommunen.

Meget tyder således på, at den optimale professionelle mentorindsats rettet mod udsatte unge består af en mentor, som er ansat i en relevant kommunal forvaltning (fx jobcentret), men som er lokalt placeret, som ikke har noget myndighedsansvar og sagsbehandling, og som har meget frie rammer i forhold til, hvordan han/hun tilrettelægger sit arbejde med de unge, og hvilke problemstillinger han/hun kan bruge sin tid på. Den optimale mentorindsats kombinerer således traditionelle boligsociale metoder med de netværk og den viden, der typisk ligger i det kommunale system.

# Litteratur



- Borrits, Ruth og Rasmussen, Hans-Erik. 2012. *Opsøgende gadeplansarbejde blandt unge. En håndbog om opsøgende socialt arbejde som metode*. Hans Reitzels Forlag.
- Christiansen, Henriette Nobili, 2012. *Effekten af Mentor- og fritidsindsatser for unge i risiko. En systematisk kortlægning*. Det Kriminalpræventive Råd.
- Den Korte Snor, 2010. *Evaluering af Sikker By. Den Korte Snor*. Københavns Kommune, 12 s.
- Frederiksen, Nana Øland og Madsen, Mette Fabricius. 2013. *Unge på kanten af uddannelsessystemet – metoder og virkning af relationsbaseret ungearbejde*. Center for Boligsocial Udvikling.
- Justitsministeriet, 2008. Direktoratet for Kriminalforsorgen straffuldbyrdelseskontoret. *Introduktion til mentorerne i Kriminalforsorgen*.
- Kjeldsen et al., 2012. *Gadeplan. Midtvejsevaluering af helhedsorienterede gadeplansindsatser i udsatte boligområder*. Center for Boligsocial Udvikling.
- SFI Campbell, 2009. *En professionel ven' kan nedbringe ungdomskriminalitet*, Nordisk Campbell Center.
- Tierney, J.P. et. al., 2000 (re-issue af 1995). *Making a Difference: An Impact Study of Big Brothers Big Sisters*, Public Private Ventures.
- Grossman & Tierney, 1998. "Does Mentoring Work? An Impact Study of the Big Brothers Big Sisters Program", *Evaluation Review*, June 1998, 22(3), s. 403-426
- Tolan, et al., 2008. *Mentoring Interventions to Affect Juvenile Delinquency and Associated Problems*. Campbell Collaboration
- Ungdomskommissionens betænkning nr. 1508 Om *Indsatsen mod Ungdomskriminalitet*, 2009.