

BESKÆFTIGELSESMENTORER FOR UDSATTE VOKSNE

Gode eksempler fra det boligsociale arbejde



BESKÆFTIGELSESMENTORER FOR UDSATTE VOKSNE

Gode eksempler fra det boligsociale arbejde

Mette Fabricius Madsen, projektleder

Sidsel Vinter Breau

Ane Glad

ISBN 978-87-92798-32-9

© 2015 Center for Boligsocial Udvikling

Center for Boligsocial Udvikling

Sadelmagerporten 2A

2650 Hvidovre

Tlf: 28 35 58 85

E-mail: info@cfbu.dk

www.cfbu.dk

MARTS 2015

Forsidefoto: Kristian Brasen. Alle rettigheder tilhører CFBU.

Udgivelsen kan frit hentes på www.cfbu.dk

CFBU's udgivelser kan frit citeres med tydelig kildeangivelse



er en selvejende 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

Indledning	4
Formål	5
Sådan har vi gjort	5
Konklusioner	7
De boligsociale arbejdsmetoder har meget at byde på	7
Helhedsplanernes rolle	7
Eksempler på boligsociale mentorindsatser	8
Etablerings- og samarbejdsvanskeligheder	9
Baggrund	10
Udviklingen i udsatte boligområder	13
Etablering af mentorindsatser	16
Målgruppens behov	17
Samarbejde om mentorindsatsen	17
Lokale ressourcer	19
Boligsociale mentorindsatser	20
CASE: Samarbejde med jobcenter	22
CASE: Samarbejde med mentorkorps	27
CASE: Soloindsats	31
Litteraturliste	34

INDLEDNING

I denne rapport kortlægger vi erfaringerne fra det boligsociale felt i arbejdet med mentorindsatser for udsatte voksne. Undersøgelsen omfatter de forskellige muligheder helhedsplanerne har for at bidrage med en beskæftigelsesrettet indsats.

På trods af mange år med beskæftigelsesinitiativer er viden om, hvordan udsatte ledige finder fodfæste på arbejdsmarkedet fortsat meget begrænset. Landets udsatte boligområder er præget af mange beboere med svag eller ingen tilknytning til arbejdsmarkedet, og udviklingen går imod en yderligere koncentration af borgere, som er marginaliserede i forhold til arbejdsmarkedet.

De seneste arbejdsmarkedsreformer lægger op til, at flere udsatte ledige end tidligere omfattes af beskæftigelsesrettede tilbud, idet færre ledige skal være passivt forsørgede. Jobcentrene skal dermed i højere grad end tidligere arbejde med ledige, som er meget langt fra arbejdsmarkedet og ofte har flere udfordringer ud over ledighed. Den kommunale beskæftigelsesindsats skal derfor tilpasses og udvides med passende tilbud, som er målrettet denne gruppe af særligt udsatte ledige. Et af de væsentligste redskaber, som reformerne peger på, er et øget brug af mentorer (Arbejdsmarkedsstyrelsen, 2013).

Allerede i dag bliver beskæftigelsesrettede mentorindsatser brugt til at nå ud til særligt udsatte ledige, der kan have gavn af den personlige støtte og hjælp, som et mentorforløb tilbyder. Samtidigt kan mentorindsatser være det rette værktøj i forhold til gruppen af ledige, der blot har brug for et blidt skub eller det rette netværk for at få foden ind på arbejdsmarkedet. Der er mange aktører på feltet – både professionelle og frivillige mentorkorps og relationsmedarbejdere, som enten arbejder uafhængigt eller i samarbejde med jobcentrene.

Mange af landets helhedsplaner bidrager til dette arbejde gennem forskellige mentorindsatser, og trækker i den forbindelse på de særlige boligsociale arbejdsmetoder, hvor rummelighed, helhedstænkning og hverdagskendskab er centrale elementer. Erfaringerne viser, at den boligsociale tilgang har succes med at få fat i nogle af de målgrupper, som jobcenteret har svært ved at skabe en tryk relation til. Dette ligger i forlængelse af Arbejdsmarkedsstyrelsens (2010) anbefaling om, at det "i nogle mentorrelationer er en fordel at mentor er mere uafhængig af jobcenter og myndigheder for at skabe tillid".

Det tillidsopbyggende relationsarbejdet er en af kernekompetencerne indenfor det boligsociale felt, som dermed har mulighed for at tilbyde et supplement til den ordinære kommunale beskæftigelsesindsats. Med jobcentrenes fornyede fokus på udsatte ledige, er det lige nu, helhedsplanerne bør gribe bolden og bringe de boligsociale kompetencer i spil.

I denne rapport vil vi på baggrund af casestudier og en spørgeskemaundersøgelse blandt helhedsplaner i landets udsatte boligområder kortlægge eksisterende erfaringer i arbejdet med boligsociale mentorindsatser og derudover diskutere hvilke muligheder og udfordringer helhedsplanerne har for at bidrage til den samlede beskæftigelsesrettede indsats for udsatte voksne ledige. I slutningen af rapporten fremstilles tre eksempler fra helhedsplaner, som har opnået gode resultater med hver deres model for en mentorindsats. Eksemplerne viser hvordan den boligsociale indsats kan tilrettelægges alt efter hvilke forskellige lokale forhold, der gør sig gældende. Indsatsen kan

foregå enten i tæt samarbejde med jobcenteret, i samarbejde med en frivillig organisation eller som en selvstændig indsats under helhedsplanen. Samtidig viser de tre cases, hvordan det boligsociale arbejde kan rumme både meget tunge og mindre krævende ledige.

FORMÅL

Center for Boligsocial Udvikling har gennem tidligere undersøgelser vist, at unge kan have stor gavn af boligsociale mentorindsatser i forhold til både kriminalitetsforebyggelse og fastholdelse i uddannelse (Frederiksen et al., 2014). Men når det gælder beskæftigelsesrettede mentorindsatser for udsatte grupper over 18 år, kræver det i højere grad en koordinering med det kommunale jobcenter, og her peger tidligere undersøgelser på, at der er store gevinster at hente, når helhedsplaner og kommuner samarbejder om udsatte ledige. Men erfaringerne viser også, at det kan være en udfordring at fastholde engagementet, når de kommunale driftsopgaver fylder i hverdagen (Mygind, 2013). Alligevel viser en spørgeskemaundersøgelse blandt helhedsplanerne, at én ud af fire helhedsplaner arbejder med beskæftigelsesrettede mentorindsatser eller overvejer at sætte en indsats i gang. Der er derfor behov for at sikre, at de gode erfaringer bliver formidlet, så der bliver bygget videre på eksisterende erfaringer frem for at gøre sig sine egne.

Hensigten er, at boligsociale projektledere bliver klædt på til at træffe bevidste valg om helhedsplanernes rolle i den samlede beskæftigelsesindsats og inspireret af konkrete cases, som beskriver forskellige modeller for samarbejde og metodevalg.

Rapporten er henvendt til projektledere og medarbejdere inden for det boligsociale felt, der enten arbejder med eller ønsker at etablere en mentorordning. I skrivende stund har en tredjedel af alle helhedsplaner en beskæftigelsesrettet mentorindsats eller planer om at igangsætte en indsats. Herudover er rapporten henvendt til kommuner, som ønsker at få indblik i, hvordan det boligsociale felt kan supplere den ordinære beskæftigelsesindsats. Endelig er det hensigten, at rapporten kan virke som inspiration for

Landsbyggefondens i forhold til, hvordan fremtidige helhedsplaner kan arbejde med mentorindsatser for voksne.

DEFINITION AF MENTORBEGREBET

Vel vidende at begrebet mentor ikke er entydigt, vil vi forklare, hvad vi forstår ved en mentor. Kernen i en mentorindsats er forholdet imellem en erfaren mentor og en mindre erfaren person (mentee), hvor formålet er at udvikle færdigheder af faglig eller social karakter med det videre sigte at nå et slutmål, f.eks. at blive selvforsørgende (Albæk et al., 2012). En mentor kan bruge nogle af de samme redskaber som en coach eller vejleder, men mentorskab har et langt bredere mål end vejledning og coaching (Holmboe og Møller, 2010: 43f).

SÅDAN HAR VI GJORT

Undersøgelsen består af to dele. Dels en kortlægning af, i hvilket omfang helhedsplanerne arbejder med beskæftigelsesrettede mentorindsatser. Og dels en mere detaljeret case undersøgelse, der har fokus på hvordan indsatserne er tilrettelagt og hvilke metoder der anvendes. I sidste del af rapporten fremstilles tre cases, som viser tre forskellige måder hvorpå det boligsociale kan støtte op omkring eller selv udføre en beskæftigelsesrettet mentorindsats.

Denne undersøgelse er afgrænset ved mentorindsatser hvor:

- Målgruppen er voksne ledige
- Mentorforløbet er baseret på en én-til-én relation
- Det langsigtede mål med mentorindsatsen er beskæftigelse.

Kortlægningen bygger på en spørgeskemaundersøgelse foretaget i foråret 2014 blandt projektledere fra alle igangværende helhedsplaner. I spørgeskemaet svarede 38 projektledere, at deres "helhedsplan er involveret i en mentorindsats – eller samarbejder med andre aktører, som tilbyder en

mentorindsats” og at ”beskæftigelse er et af hovedformålene med indsatsen.” 85 af i alt 105 helhedsplaner har deltaget i spørgeskemaundersøgelsen.

På baggrund af helhedsplanernes egne aktivitetsbeskrivelser og målopfyldelseskemaer¹ har vi fravalgt de mentorindsatser, som ikke opfylder ovenstående tre kriterier og fokuserer dermed alene på de 26 helhedsplaner, som primært arbejder med voksne ledige. Vi har gennemført telefoninterviews med projektledere og boligsociale medarbejdere fra disse 26 helhedsplaner, og spurgt yderligere ind til mentorindsatsernes organisering, resultater og metoder.

I den sidste del af rapporten har vi udvalgt tre velfungerende indsatser som viser hvordan boligsociale

mentorindsatser for voksne ledige kan tilrettelægges. I hver af de tre cases har vi foretaget kvalitative interviews med medarbejdere i helhedsplanerne og relevante samarbejdspartnere.

TAK

Vi har kvalificeret undersøgelsens analytiske fund gennem en følgegruppe bestående af Louise Glerup Aner, adjunkt på Professionshøjskolen Metropol og Thomas Ren Kronby, boligsocial medarbejder i Høje Tøpholm.

1. Helhedsplaner har pligt til dokumentere deres boligsociale indsatser til Landsbyggefonden gennem et målopfyldelseskema med blandt andet milepæle og resultater, som opdateres årligt.



KONKLUSIONER

Undersøgelsen viser at de boligsociale kernekompetencer giver gode forudsætninger for at arbejde med mentorindsatser for udsatte ledige. Gennem tre forskellige cases viser analysen at der er mange muligheder for at være med til at løfte opgaven. Men for at udnytte potentialet i helhedsplanen kræver det en grundig overvejelse af helhedsplanens kompetencer og målgruppens behov.

Udviklingen viser, at landets udsatte boligområder fortsat har store udfordringer i forhold til beskæftigelse, idet næsten hver 4. beboer mellem 16 og 50 år i de udsatte boligområder er ledig. Andelen af langtidsledige er mere end dobbelt så høj i forhold til resten af landet.

Inden for de seneste år er der sket en markant stigning i de udsatte boligområder til et niveau, hvor hver 5. beboer mellem 30-51 år er langtidsledig. Det svarer til mere end 20.000 personer i denne aldersgruppe alene. Særligt er andelen af langtidsledige i 30'erne markant højere i de udsatte boligområder i forhold til befolkningen. Behovet for at sætte ind over for denne målgruppe, er dermed særligt aktuelt.

DE BOLIGSOCIALE ARBEJDSMETODER HAR MEGET AT BYDE PÅ

Vores undersøgelse viser, at helhedsplanerne kan være med til at løfte opgaven overfor udsatte ledige. De boligsociale arbejdsmetoder giver gode forudsætninger for at helhedsplanerne kan spille en rolle og bidrage til at flere udsatte ledige får hjælp og støtte til at komme tættere på arbejdsmarkedet:

- Den lokale placering gør, at de boligsociale medarbejdere har et godt kendskab til målgruppen og et bredere perspektiv på beboerne. F.eks. hvem deres netværk består af og deres færden i nærmiljøet. De boligsociale medarbejdere kan derfor

bidrage til beskæftigelsesindsatsen ved at identificere målgrupper og vurdere den enkeltes behov for støtte.

- Fraværet af myndighedsfunktion en fordel i forhold til at skabe en mere personlig og tillidsfuld relation til beboerne. Samtidig er arbejdsmetoderne i det boligsociale arbejde karakteriseret ved at der er både tid til og tradition for at tænke på det hele menneske, hvilket ofte efterspørges i de ordinære beskæftigelsestilbud.
- Den helhedsorienterede tilgang og rammerne for det boligsociale arbejde gør, at der er gode muligheder for at tilpasse indsatsen til målgruppen og lave skræddersyede forløb. Det er en stor fordel i arbejdet med udsatte grupper, som oftest ikke har brug for en individuel og håndholdt indsats.
- Helhedsplanerne har ofte en bred kontaktflade til professionelle og frivillige aktører i lokalområdet. De har derfor nemt ved at se mulighederne (som andre har svært ved at se) og få et overblik over, hvad der findes af forskellige tilbud for målgruppen i lokalområdet.

HELHEDSPLANERNES ROLLE

I det boligsociale arbejde er beskæftigelsesområdet et af de indsatsområder, som i særlig grad kræver koordinering og samarbejde med andre aktører. Først og fremmest bør der skitseres en klar arbejdsdeling mellem helhedsplanen og kommunen, for at sikre, at der ikke kommer til at foregå en parallelindsats. Der er mange overvejelser at gøre før indsatsen kan tilrettelægges. Vi anbefaler derfor, at der bruges nogle ressourcer på at skabe overblik over eksisterende ordninger for målgruppen og overveje både hvad helhedsplanen kan bidrage med og hvad målgruppen har behov for. I forbindelse med disse overvejelser anbefaler vi følgende:

HELHEDSPLANENS KOMPETENCER

- Formuler de kompetencer og styrker som helhedsplanen besidder, som kan bidrage til en beskæftigelsesrettet mentorindsats.
- Overvej hvorvidt de boligsociale medarbejdere har de personlige kompetencer, det kræver for at være mentor, eller om forcerne i højere grad ligger i at skabe netværk og brobygning til relevante aktører
- Det gode match mellem mentor og mentee er afgørende for en succesfuld mentorrelation. Tænk over hvordan helhedsplanen kan støtte op omkring dette.
- Overvej hvorvidt og hvordan de øvrige aktiviteter i helhedsplanen kan spille sammen med mentorindsatsen.

MÅLGRUPPENS BEHOV

- Afhængig af hvilken målgruppe der arbejdes med, kan der være behov for forskellige typer af mentorer. Overvej hvilken type mentor målgruppen har behov for. I nogle tilfælde vil der blot være brug for et skub i den rigtige retning mens der, i andre tilfælde, er tale om mere tungtvejende personlige problemer.

EKSEMPLER PÅ BOLIGSOCIALE MENTORINDSATSER

EKSEMPEL PÅ KOMMUNALT SAMARBEJDE

Flere helhedsplaner på tværs af landet har fundet den samme model og indgået et formaliseret samarbejde med det lokale jobcenter om at fungere som virksomhedscenter. De boligsociale medarbejdere fungerer som mentorer for udsatte kontanthjælpsmodtagere, som er meget langt fra arbejdsmarkedet og ofte har personlige problemer ud over ledighed. De ledige motiveres til at komme ud af passiv forsørgelse gennem et praktikforløb i helhedsplanen med tæt opfølgning af mentor og frivillige fra lokalområdet, og der arbejdes med den lediges personlige problemer.

Jobcentrene fremhæver, at helhedsplanerne er gode til at håndtere særligt udsatte målgrupper, som kan drage nytte af den rummelighed og fleksibilitet, der kendetegner det boligsociale arbejde. Ofte er de anviste borgere så udsatte, at kommuneren har vanskeligt ved at placere dem andre steder. Der findes eksempler på, at mentees er kommet direkte i uddannelse og job efter mentorindsatsen.

EKSEMPEL PÅ UNDERSTØTTENDE ROLLE

Helhedsplanerne samarbejder med et bredt felt af lokale professionelle og frivillige mentorkorps, og det mest almindelige boligsociale bidrag er at rekruttere mentees til et eksisterende mentorkorps. Vores caseundersøgelse viser, at det som udgangspunkt ikke er ressourcekrævende for helhedsplanerne at rekruttere mentees, når de i forvejen har kontakt til målgruppen gennem andre aktiviteter i helhedsplanen, som f.eks. åben jobvejledning. Sammenlignet med jobcentrene er der, i de boligsociale jobvejledninger, ligeledes god tid til at få introduceret mentor-netværket grundigt til beboerne. I vores case påpeger mentorkoordinatorer, at de henviste mentees fra helhedsplanen ofte er motiverede netop på grund af den grundige forventningsafstemning.

EKSEMPEL PÅ SOLOINDSAT

Endelig findes der gode eksempler på, at helhedsplanerne selv etablerer en indsats og selv rekrutte-

rer mentorer og mentees. En af de helhedsplaner vi har undersøgt har gode resultater med denne tilgang idet alle mentees har gennemført et mentorforløb, og 13 ud af 13 mentees er enten fastholdt i eller har færdiggjort en videregående uddannelse. Successen skyldes dels, at helhedsplanen er veletableret i lokalområdet med et godt netværk og dels, at målgruppen har et velafgrænset behov, som primært er målrettet støtte og sproglig hjælp til at gennemføre en uddannelse.

ETABLERINGS- OG SAMARBEJDSVANSKELIGHEDER

Vores spørgeskemaundersøgelse viser, at hver 4. helhedsplan arbejder med beskæftigelsesrettede mentorindsatser for voksne ledige. De efterfølgende interview med projektmedarbejderne i helhedsplanerne viser, at mange af indsatserne oplever forskellige ud-

fordringer. Af de i alt 26 helhedsplaner er 16 helhedsplaner fortsat i etableringsfasen til trods for, at hovedparten af dem har modtaget tilsagn i 2012 eller tidligere.

Det viser, at der er behov for yderligere at undersøge, hvilke udfordringer helhedsplanerne står overfor, og hvordan etableringsfasen bedst kan understøttes. Helhedsplanerne agerer i et komplekst netværk af aktører, hvor helhedsplanens indsatser på den ene side skal tilpasses beboernes behov, og på den anden side tilrettelægges i forhold til de professionelle og frivillige aktører i lokalområdet. Derudover skal helhedsplanerne agere inden for nogle meget brede rammer med få retningslinjer for arbejdsmetoder. Endelig er det en udfordring at helhedsplanerne arbejder med en begrænset projektperiode. Det sætter store krav til projektstyring og medarbejdernes evner til at skabe dialog og samarbejde med mange aktører.



BAGGRUND

Med de seneste arbejdsmarkedsreformer stilles der krav til at alle ledige modtager en beskæftigelsesrettet indsats. Det betyder, at kommunerne står overfor en ny opgave i forhold til den gruppe af ledige, som er meget langt fra arbejdsmarkedet. Undersøgelsen viser, at der er mange ledige i de udsatte boligområder, og at der især er de langtidsledige, der vejer tungt i statistikken.

Et af hovedformålene med de seneste arbejdsmarkedsreformer er at reducere antallet af passive ledige. Udsatte ledige som har betydelige problemer ud over ledighed kunne tidligere få førtidspension uden krav om aktivering. Reformen på arbejdsmarkedsområdet betyder blandt andet, at flere ressourcetsvage og udsatte ledige nu bliver kanaliseret over i de kommunale beskæftigelsesindsatser. Kommunerne står dermed overfor at skulle tilbyde beskæftigelsesrettede forløb til en målgruppe, som er meget langt væk fra arbejdsmarkedet. En af de muligheder, som passer til denne målgruppe er mentorindsatser, og her kan det boligsociale felt være med til at løfte opgaven over for en målgruppe, som de ofte har kendskab til i forvejen.

Med kontanthjælpsreformen og førtidspensionsreformen fra 2013 har kommunerne fået nye forpligtelser og muligheder i forhold til at arbejde med mentorindsatser². Førtidspensionsreformen giver kommunerne mulighed for at bevilge mentorstøtte til borgere under 40 år, som en del af et ressourceforløb. (Beskæftigelsesregionerne, 2013: 9). Kontanthjælpsreformen opdeler gruppen af kontanthjælpsmodtagere i to: De job- og uddannelsesparate, som er klar til at komme i arbejde, og de aktivitetsparate, der endnu har brug for en opkvalificering før de er klar til arbejdsmarkedet. Aktivitetsparate borgere har pligt til at deltage i forskellige opkvalificerende forløb, som f.eks. arbejde i socialøkonomisk virksomhed, brobygning til uddannelse m.v. Der findes imidlertid kontanthjælpsmodtagere, som, på grund af deres livssituation, ikke er i stand til at deltage i opkvalificerende forløb. De skal

i stedet tilbydes en mentor. Som noget nyt har kommunen dermed pligt til at tilbyde disse særligt udsatte borgere mentorstøtte. Mentoren skal hjælpe og støtte borgeren til at få stabiliseret sin livssituation, så vedkommende bliver aktivitetsparat og klar til at deltage i en arbejdsrettet indsats. Det er interessant at bemærke, at formålet med den kommunale mentorindsats blot er at løfte borgeren til et niveau, hvor deltagelse i en aktivitet, der er målrettet beskæftigelse er mulig, men det forventes ikke, at mentorstøtten leder direkte til beskæftigelse eller uddannelse. Med kontanthjælpsreformen bliver mentorstøtten altså en indsats, der er beregnet til at tage hånd om de ledige, der befinder sig allerlængst fra arbejdsmarkedet – og formålet med indsatsen er blot at få flyttet dem et skridt tættere på (Aftaletekst til kontanthjælpsreformen, 2013).

Kommunernes forpligtelse til at tilbyde mentorstøtte til de svageste grupper af ledige er ny. En undersøgelse af kommunernes brug af beskæftigelsesrettede mentorer fra 2011 viser, at mentorindsatser, der tidligere har været sat i værk i kommunerne, primært har været målrettet matchgruppe et og to. Kun i tre procent af tilfældene har borgere i matchgruppe tre (som netop udgøres af de svageste grupper af kontanthjælpsmodtagere) fået tilbudt mentorstøtte af kommunen (Mploy, 2011: 36-43). Med kontanthjælps-

2. Læs mere om de juridiske rammer samt om etablering og drift af mentorkorps i "Mentorkorps - Håndbog om etablering, opkvalificering og vedligeholdelse af mentorkorps i beskæftigelsesindsatsen", Beskæftigelsesregionerne (2013).

reformen står kommunerne dermed over for en ny opgave i form af kravet om at tilbyde mentorstøtte til en målgruppe, som de ikke tidligere har haft samme forpligtelse overfor:

“ Det er jo først med den nye kontanthjælpsreform, at der er kommet så stort et fokus på, at man skal tilbyde mentorindsatser. Mange kommuner har været pressede over det. De fik det jo først at vide i oktober sidste år (i 2013, red.) og de er jo bagud med det.

Natalia Frøhling, mentorkoordinator i Halsnæs Kommune

Med kontanthjælpsreformen er der dermed opstået en efterspørgsel efter indsatser, der kan løfte opgaven over for de allersvageste ledige. I forhold til denne målgruppe kan det boligsociale felt bidrage i et samarbejde omkring mentorindsatser, da mange af de boligsociale kvaliteter som rummelighed og fleksibilitet kan bruges i arbejdet med udsatte grupper.

Der foreligger ikke mange studier, der påviser effekten af mentorindsatser for udsatte ledige. Dette skyldes blandt andet, at mentorindsatser ofte sættes i værk sideløbende med andre indsatser, og det kan derfor være kompliceret at isolere effekten af mentorindsatser. Det Nationale Forskningscenter for Velfærd (SFI) har foretaget en metaundersøgelse af hvilke effekter mentorstøtte har på ledige og andre udsatte grupper. Undersøgelsen refererer til studier fra England og USA, der alle omhandler mentorindsatser, der gives i forbindelse med andre indsatser (Albæk et al., 2012). Studierne i USA og England er foretaget som kontrollerede randomiserede forsøg. Sammenfattende kan det konkluderes, at mentorstøtte umiddelbart har positive effekter på omfanget af beskæftigelse for nogle udsatte grupper – særligt langtidsledige voksne og løsladte fanger. I England er det påvist, at mentorstøtten for tre forskellige målgrupper udelukkende havde signifikant effekt for de langtidsledige voksne (Albæk et al., 2012: 35-40). De to effektstudier peger på, at netop de svageste i samfundet kan have gavn af en mentor. De to resultater er interessante i forhold til vores undersøgelse, hvor målgruppen for indsatsen

netop er ledige voksne. Det er altså over for den gruppe, at mentorstøtten har vist sig at have størst effekt. Der findes ikke tilsvarende effektstudier af mentorstøtte i Danmark (Jf. Albæk et al., 2012: 29). Selvom konteksten er anderledes og indsatsen afhænger af forskellige parametre, kan det alligevel tænkes, at nogle af de gode resultater, som indsatsen har haft for målgruppen i amerikansk og engelsk kontekst, kan overføres til Danmark. Et kvalitativt studie af erfaringer fra jobcentre viser, at der findes flere forskellige forestillinger om, hvordan udsatte ledige bedst bringes tættere på arbejdsmarkedet (Henriksen, 2009). Undersøgelsen peger på, at når de ledige har flere og mere alvorlige problemer ud over ledighed er en trinvis opkvalificering det mest virkningsfulde forløb. Således skal helbreds-, adfærds- og sociale problemer bearbejdes inden den ledige er parat til at deltage i virksomhedspraktik (jf. også Mygind et al., 2014).

Et større dansk litteraturstudie af effekterne ved mentorindsatser konkluderer, at mentorindsatser har bedst chance for at lykkes, hvis relationen indebærer emotionel støtte og varer mindst et år. Undersøgelsen viser desuden, at det er en fordel, hvis mentor ikke repræsenterer en formel institution (Christiansen, 2012). Med det forbehold at studiet primært omhandler udsatte børn og unge, støtter undersøgelsen forestillingen om, at der er behov for et langt sejt træk, og at jobcentre bør samarbejde med eksterne aktører for at sikre, at der findes tilbud, som henvender sig til alle udsatte målgrupper. Her har det boligsociale felt en rolle at spille.

Mentorindsatser er ifølge den danske forsker Lars Holmboe, den rette indsats at iværksætte overfor marginaliserede grupper. Han udtaler i en artikel at "mentorere [er] et meget vigtigt politisk redskab, der i langt højere grad burde prioriteres, for at forhindre borgeres sociale eksklusion" (Holmboe i Buchardt, 2013). Med kontanthjælperen er mentorindsatser blevet prioriteret i forhold til de svageste ledige. Jobparate ledige eller aktivitetsparate ledige, der har mulighed for at deltage i andre forløb, har imidlertid ikke krav på at få tilbudt en mentor, på trods af at de kan have stor gavn af mentorstøtte i forhold til at forebygge social eksklusion. En kvalitativ undersøgelse



af kommunernes erfaringer med kontanthjælpsmodtagere peger på, at kommunale medarbejdere vurderer, at mentorstøtte er en af de enkeltfaktorer, der i høj grad gør en forskel. En mentor kan bringe borgeren ud af passivitet og isolation og understøtte borgeren i at blive fastholdt i de kommunale tilbud, han eller hun ellers er i fare for at frafalde. I forhold til andre aktører har en mentor desuden mulighed for at have en mere helhedsorienteret tilgang til borgeren (Boll et al., 2014: 32f). Gruppen af ledige, som befinder sig lidt tættere på arbejdsmarkedet kunne dermed også have gavn af en mentor for at blive fastholdt i en positiv udvikling og for at undgå at blive yderligere marginaliseret. Da denne målgruppe ikke har krav på at få tilbudt mentorstøtte fra kommunen, er det derfor oplagt at overveje, om det boligsociale felt kan bidrage til at løfte opgaven over for denne målgruppe.

De fleste helhedsplaner tilbyder vejledning og rådgivning omkring beskæftigelse i forbindelse med én eller flere af deres aktiviteter. Center for Boligsocial Udviklings tidligere undersøgelser viser, at der sandsynligvis ikke er to boligsociale beskæftigelsesindsatser, der er ens. Fælles for dem er dog, at de primært beskæftiger sig med udsatte ledige med komplekse problemer, og at metoderne ofte er mere skræd-

dersyede og tilpasset den enkelte beboer end i den kommunale jobcenterindsats (Mygind, 2013). Det boligsociale felt har dermed et godt udgangspunkt for at samarbejde omkring mentorforløb for forskellige grupper af ledige, da de både har et godt kendskab til målgruppen og mulighed for at skabe de nødvendige rammer, som kan rumme en meget udsat og forskelligartet gruppe.

I det boligsociale arbejde under helhedsplanerne findes der mange forskellige eksempler på mentorindsatser. Erfaringerne er primært koncentreret omkring den yngre målgruppe og ofte målrettet uddannelse eller forebyggelse i forhold til kriminel adfærd. Undersøgelser viser, at mentorindsatser baseret i lokalsamfundet er en af de mest talrige indsatser for unge 12-17-årige i risiko (Christensen, 2012: 8). Adskillige studier påviser den positive effekt af disse indsatser over for den yngre målgruppe (Frederiksen et al., 2014: 7; Christiansen, 2012; Frederiksen og Madsen, 2013; Frederiksen et al., 2013). Der findes meget lidt viden om boligsociale mentorindsatser, som arbejder med gruppen af voksne ledige i de udsatte boligområder. Derfor vil vi rette fokus mod netop den gruppe i denne undersøgelse.

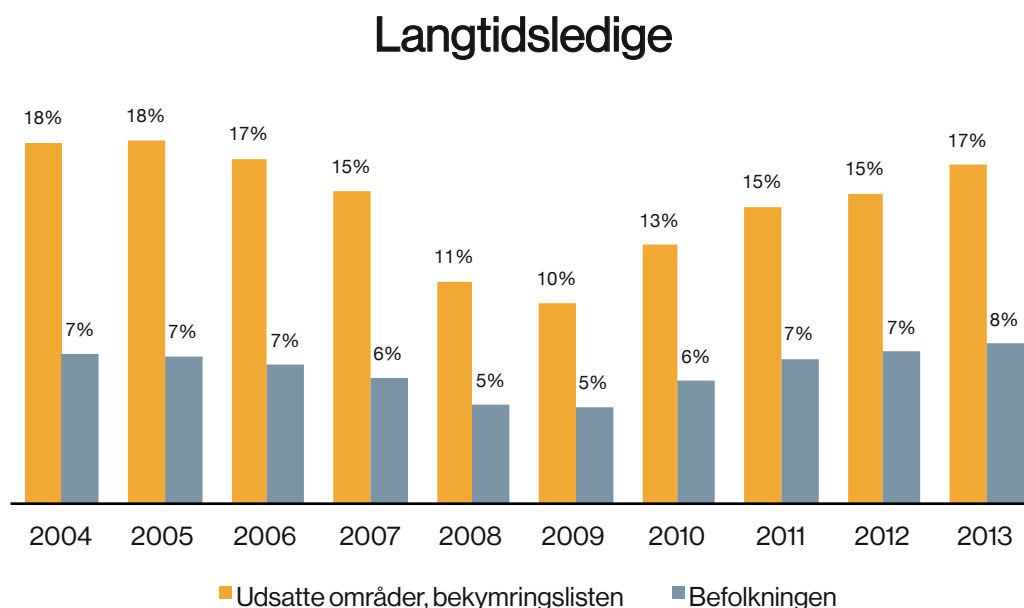
UDVIKLINGEN I UDSATTE BOLIGOMRÅDER

Landets udsatte boligområder er udfordret af høje arbejdsløshedstal og det vil kræve en massiv satsning, at indfri regeringens målsætning om at ændre beboersammensætningen og reducere antallet af personer på overførelsesindkomst. De beskæftigelsespolitiske mål kræver, at der gøres en indsats for alle ledige borgere, herunder også en indsats for at rykke de ressourcetsvage ledige tættere på arbejdsmarkedet. Kontanthjælpsreformen, som blev sat i kraft 1. januar 2014 har til hensigt at støtte op om dette med løftet om, at alle kontanthjælpsmodtagere skal modtage en indsats. Reformen peges der på mentorindsatser som et værktøj, der skal hjælpe de særligt udsatte ledige til at få stabiliseret deres liv i en grad, så de kan

modtage en jobrettet indsats.

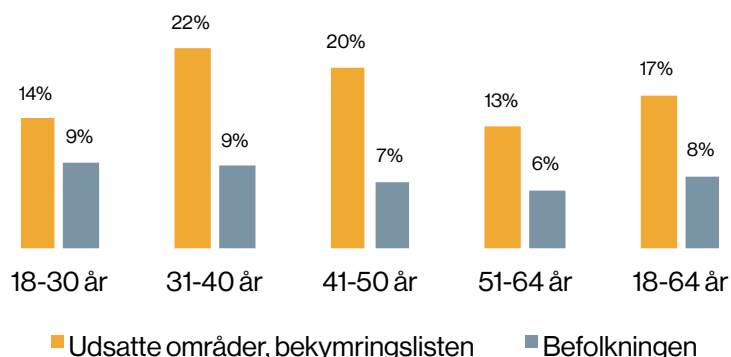
En af de udsatte grupper, som kunne have gavn af en mentorindsats er langtidsledige, og hvis man alene kigger på denne målgruppe fremgår det tydeligt, at der findes en stor koncentration af denne målgruppe i de udsatte boligområder, som er fastholdt i ledighed i to år eller mere.

Nedenstående tabel viser at andelen af langtidsledige mere end dobbelt så stor i de udsatte boligområder sammenlignet med resten af landet. Udviklingen viser at denne forskel gør sig gældende gennem de sidste 10 år på trods af betydelige konjunkturbetingede udsving. De nyeste tal fra 2013 viser at 17 % af alle 18 til 64-årige beboere i udsatte boligområder er langtidsledige. Det tilsvarende tal for resten af befolkningen er 8 %.



Figur 1. Andelen af langtidsledige i de udsatte boligområder sammenlignet med et repræsentativt udsnit af befolkningen. Kilde: Egne beregninger baseret på tal fra Danmarks Statistik.

Langtidsledige opgjort efter alder



Figur 2. Andelen af ledige i 2013 opgjort efter alder i de udsatte boligområder i forhold til et repræsentativt udsnit af den øvrige befolkning i Danmark³. Kilde: Egne beregninger baseret på tal fra Danmarks Statistik.

Særligt aldersgruppen mellem 31-40 år bidrager til den dårlige statistik for de udsatte boligområder. Blandt denne aldersgruppe er mere end hver 5. beboer langtidsledig mod 9 % for befolkningen.

I denne undersøgelse har vi valgt at definere "ledige" som de personer, der er tilknyttet jobcenteret, eller potentielt kunne have gavn af en beskæftigelsesrettet mentorindsats. Ledige omfatter dermed "arbejdsløse" og "personer uden for arbejdsstyrken", undtaget personer på barsel, efterløn, førtidspension og pension samt personer under uddannelse.

FOKUS PÅ UDSATTE VOKSNE LEDIGE I DE BOLIGSOCIALE MENTORINDSATSER

Med denne rapport vil vi sætte fokus på udsatte voksne over 18 år, og hvordan boligsociale mentorindsatser kan bidrage til at bringe denne målgruppe tættere på arbejdsmarkedet.

Helhedsplaner, som arbejder med denne målgruppe, beskriver, at mange er udsatte, fordi de har dårligt netværk, manglende kendskab til det danske arbejdsmarked eller er udfordret på sproget. De har brug for hjælp til at blive introduceret til arbejdsmarkedet og brug for støtte til at bibeholde motivationen.

Andre har personlige udfordringer ud over ledighed, som fysiske eller psykiske lidelser, misbrug eller lignende. Her er der brug for en helhedsorienteret tilgang, som tager højde for den enkeltes situation. For sidstnævnte målgruppe er målsætningen på kort sigt at komme tættere på arbejdsmarkedet i højere grad end mål om beskæftigelse. Målsætningerne for de boligsociale indsatser omfatter dermed både videreuddannelse og job, men også helhedsorienterede ressourceforløb, som skal hjælpe udsatte personer videre i livet og ind på arbejdsmarkedet.

Uanset om den ledige er placeret i hvad der tidligere blev betegnet matchgruppe 1, 2 eller 3 (jobklare, indsatsklare eller midlertidigt passive) er den ledige som udgangspunkt tilknyttet et jobcenter. Helhedsplanen skal derfor kunne agere i samspil med jobcenteret og tage højde for de øvrige beskæftigelsesrettede tiltag, som den ledige deltager i.

3. "Udsatte boligområder" defineres her som områder, der indgår på Ministeriet for By, Bolig og Landdistrikts liste over udvalgte almene boligområder med problemer i forskelligt omfang – den såkaldte "bekymringsliste".



ETABLERING AF MENTORINDSATSER

Kortlægningen viser, at mange boligsociale mentorindsatser har oplevet vanskeligheder i etableringsfasen. For at komme disse vanskeligheder til livs anbefaler vi dels, at man nøje identificerer målgruppens behov. Herudover er det vigtigt, at planlægningsfasen indeholder en kortlægning af hvilke lokale ressourcer der er til rådighed i helhedsplanen og i lokalområdet, og hvilke muligheder der er for at samarbejde om mentorindsatsen.

Vores kortlægning viser, at der i mange helhedsplaner er en ambition og et ønske om at arbejde med beskæftigelsesrettede mentorindsatser. Denne undersøgelse er baseret på 26 indsatser, som arbejder med en 1:1 relation og hvor målgruppen er voksne ledige.

Gennem telefoninterviews med projektlederne og medarbejdere fremgår det, at en betydelig del af disse indsatser endnu befinder sig i etableringsfasen, til trods for, at hovedparten af helhedsplanerne har modtaget tilsagn i 2012 og 2013. Af de 26 helhedsplaner er kun otte indsatser reelt i gang, to indsatser er afsluttede og 16 indsatser er af forskellige årsager endnu i opstartsfasen eller ikke gået i gang.

I de kvalitative interviews bliver der peget på udfordringer omkring samarbejde, som den hyppigste forhindring i etableringsfasen. Herudover er følgende årsager til startvanskelighederne nævnt: at andre aktører varetager målgruppens behov, at målgruppen ikke er motiveret, at der gennem helhedsplanens øvrige aktiviteter er utilstrækkelig berøringsflade med målgruppen og at medarbejderne mangler mentorfaglige kompetencer. Endelig er fem af helhedsplanerne nystartet i 2014 eller har ansat nye medarbejdere, og er derfor ikke kommet i gang. I de kvalitative interviews, hvor der blev spurgt til metoder, resul-

tater og organisering af mentorindsatserne, blev vi opmærksomme på, at det boligsociale felt på dette område stadig er i en fase, hvor metodeafprøvning og forsøg på at finde samarbejdsmodeller fylder meget og det lader til, at de boligsociale mentorindsatser endnu forsøger at finde deres ben.

Indsatserne er af meget forskellig karakter både i forhold til hvilke aktører, der samarbejdes med, valg af metoder og målgruppe samt hvilken rolle helhedsplanen påtager sig i samarbejdet. Metodefriheden er en af de ting, som gør det boligsociale felt unikt, og uafhængigheden skaber gode rammer for skræddersyede løsninger og kreativ tænkning. Men det sætter samtidig store krav til styring af projekterne og evnen til at agere i et felt af mange aktører. Risikoen er, at der bruges unødvendigt mange ressourcer på at opfinde løsninger og gøre sig sine egne erfaringer for, hvad der virker og ikke virker.

Erfaringerne fra de 26 helhedsplaner har tydeliggjort behovet for at videreudvikle planlægningsprocessen og sætte de eksisterende praksisnære erfaringer ind i en ramme, så erfaringerne kan bringes i spil i andre indsatser. På baggrund af interview med de 26 boligsociale medarbejdere vil vi i det følgende fremlægge hvilke overvejelser, man med fordel kan gøre sig, ved planlægning og etablering af en mentorindsats.

Overvejelserne er følgende:

- Målgruppens behov
- Samarbejde om mentorindsatsen
- Lokale ressourcer

MÅLGRUPPENS BEHOV

De boligsociale medarbejdere har i kraft af deres daglige tilstedeværelse i lokalområdet gode muligheder for at skabe et bredt netværk blandt beboerne. Det første trin i etableringsfasen handler om at være god til at lytte til beboerne og identificere et behov hos konkrete målgrupper, der ikke bliver varetaget af andre aktører (jf. også Mygind, 2013: 12). Hvis målgruppen ikke i forvejen kender de boligsociale medarbejdere, bør det overvejes, om andre aktiviteter i helhedsplanen kan anvendes som platform for at etablere kontakt og skabe en tillidsfuld relation.

EKSEMPEL: VIGTIGHEDEN AF MÅLGRUPPENS BEHOV

I helhedsplanen i Tingbjerg tilbyder Job- og Uddannelseshuset vejledning til alle beboere og deler lokaler med en fremskudt kommunal beskæftigelsesindsats. Helhedsplanen har valgt at nedlægge deres mentorindsats, fordi det var for ressourcekrævende. Målgruppen for mentorindsatsen var jobparate beboere, som i forvejen benyttede helhedsplanens vejledning. 13 beboere blev udvalgt til at få en erhvervsmentor gennem Foreningen Nydansker. Tanken var, at de ville blive introduceret til erhvervslivet og få hjælp til jobsøgning fra en mentor med branchespecifik viden. Men projektlederen vurderer imidlertid, at mentorforløbet generelt set ikke var en succes, idet kun syv ud af 13 mentees gennemførte mentorforløbet på et halvt år. Årsagerne hertil var, ifølge projektlederen, at deltagerne var meget fokuseret på at få et job på det tidspunkt i deres liv og de fleste kunne ikke overskue at investere tid og ressourcer i en mentorrelation og manglede derfor motivation. De havde ikke selv efterspurgt en mentor, og for nogle var mentorrollen både ukendt og for abstrakt. Derudover var dette mentorforløb endnu et tilbud ud over både helhedsplanens jobvejledning og jobcenterets beskæftigelsesindsats.

“ Der var en øget frustration i forhold til hvad der ellers skete i deres liv, måske var de i gang med et jobsøgningskursus via jobcenter og måske havde de været i praktik, uden at det førte til noget. De så det måske også lidt som endnu et projekt

Boligsocial medarbejder Antonella De Palo, Tingbjerg

Erfaringerne fra Tingbjerg peger på vigtigheden af at overveje nøje, om der findes et reelt behov for en mentorindsats hos målgruppen - og om målgruppen er motiveret til at deltage af egen lyst.

I identificeringen af målgruppens behov er det væsentligt først at beskrive målgruppens ressourcer og udfordringer. Her kan følgende spørgsmål være relevante at overveje:

- Har målgruppen andre problemer ud over ledighed, som først må tackles? Hvilke?
- Hvordan aktiveres og vedligeholdes målgruppens motivation for at deltage, og hvad kræver det?
- Hvad er en realistisk målsætning for målgruppen på kort sigt? Er det uddannelse, beskæftigelse eller handler det mere om før arbejdsmarkedsprogressioner?

Disse spørgsmål er centrale at besvare, for at afklare hvilken type mentor målgruppen har behov for.

SAMARBEJDE OM MENTORINDSATSEN

I nogle tilfælde kan det være en fordel at samarbejde med andre aktører i lokalområdet – kommunen eller et eksisterende frivilligt mentornetværk, som f.eks. Foreningen Nydansker, Røde Kors eller et lokalt mentornetværk. Derfor er det en god idé at undersøge, hvilke muligheder der er, for at indgå i et samarbejde omkring mentorindsatsen og hvilke aktører der er relevante at samarbejde med i lokalområdet. Se bilagene på CFBU's hjemmeside for inspiration til samar-

bejdspartnere.

Ministeriet for By, Bolig og Landdistrikter og KL anbefaler, at helhedsplaner og kommuner i højere grad end i dag samarbejder omkring de lokale indsats. Helhedsplanernes indsats vil ofte være et mindre, men værdifuldt bidrag til den samlede indsats i samarbejde med kommuner og veletablerede mentornetværk. Det handler med andre ord, om at finde en samarbejdsrolle, der ikke blev taget vare på andetsteds og tilpasse den i forhold til helhedsplanens ressourcer, andre lokale aktører og den konkrete målgruppe. Ifølge spørgeskemaundersøgelsen er helhedsplanernes mest almindelige rolle i den samlede mentorindsats at rekruttere lokale beboere som mentees⁴.

På baggrund af målgruppens behov og kortlægningen af lokale ressourcer, kan de boligsociale medarbejdere vurdere hvilken løsning, der vil være den bedste i den givne kontekst. Det kan være alt fra at hjælpe målgruppen over til eksisterende tilbud, indgå i et samarbejde omkring en mentorindsats eller iværksætte en selvstændig indsats.

På trods af mange igangværende samarbejder og et generelt ønske om at øge samarbejdet er det fortsat en udfordring for mange helhedsplaner, at finde frem til de konkrete snitflader i de enkelte indsats og koble ressourcerne til en fælles indsats. Det gælder blandt andet for nogle af de mentorindsats, som bruger langt tid på opstartsfasen. Det kan være ressourcekrævende at etablere et samarbejde omkring en indsats, og her kan det være en fordel, at parterne kender hinandens rammebetingelser. Problematikken gælder på tværs af indsatsområder under det boligsociale felt og anbefalingerne lyder på, at der udarbejdes meget konkrete samarbejdsaftaler, og at fokus holdes på fælles mål (Nielsen et al., 2012).

Overvej følgende omkring samarbejde:

- Hvordan skabes der klare aftaler om rammebetingelser og rollefordeling?
- Hvordan sikres aftalerne udmøntet hos de forskellige udførende faggrupper?

EKSEMPEL: OVERVEJ SNITFLADERNE TIL SAMARBEJDSPARTNERE

I Halsnæs Kommune findes der en udbygget mentorindsats med 11 fastansatte og 30 frivillige, som hjælper unge mellem 18 og 30 år, der har behov for særlig støtte og hjælp til at finde vej ind på arbejdsmarkedet. Det er kun i meget begrænset omfang lykkedes for helhedsplanen at definere en niche i den samlede indsats. Til trods for samarbejdsaftaler og koordinerende tværfaglige møder har det ikke været muligt, at realisere hensigterne om samarbejde på indsatsniveau.

“ Ja, jeg har været postmanden, hvis man kan sige det sådan, og har sendt hele vores katalog af muligheder. Det brugte jeg faktisk hele 2012 på. Og starten af 2013, der var vi ved at være lidt trætte af at løbe postgang ind i jobcentret

Thomas Ren Kronby, Boligsocial Medarbejder i Høje Tøpholm

Indsatsen i Halsnæs Kommune har således oplevet startvanskeligheder på chefniveau og blandt projektmedarbejdere til trods for, at både kommune og helhedsplanens medarbejdere fra starten har været opmærksomme på, at der fandtes en målgruppe, som kunne have gavn af en mentor. I løbet af 2013 og 2014 er der etableret et velfungerende samarbejde mellem det frivillige mentorkorps og kommunen. De har indtil videre haft held med at rekruttere både mentees og mentorere, og der har derfor ikke umiddelbart været behov for helhedsplanens ressourcer.

Helhedsplanen og kommunen har forskellige rammebetingelser, og deraf naturligt ofte forskellige tilgange til opgaveløsning. Det har også været tilfældet i dette eksempel, men efter de indledende møder blev det tydeligt, at kommunen havde langt flere ressourcer til at varetage opgaven, og helhedsplanen kunne så helt naturligt trække sig fra den aktivitet. I dag følger helhedsplanen nøje, at de udsatte unge fra boligom-

4. Spørgeskemaundersøgelse blandt projektlede foretaget i 2014. Her er medtaget de 26 indsats, som arbejder med voksne ledige, er baseret på en 1:1 relation og hvis formål er beskæftigelse

råderne profiterer af mentorordningen.

Den læring der kan trækkes fra eksemplet er, at helhedsplanerne bør være villige til at genforhandle aktiviteterne med Landsbyggefonden, når omstændighederne omkring indsatserne ændrer sig.

LOKALE RESSOURCER

Det boligsociale arbejde bygger på lokale ressourcer. Derfor er det vigtigt at lave en grundig kortlægning af hvilke ressourcer, der potentielt kan komme i spil ved etableringen af en mentorindsats. Ministeriet for By, Bolig og Landdistrikter anbefaler konkrete værktøjer til at gennemføre kortlægningen, som handler om at skabe samspil mellem de lokale beboere, frivillige foreninger, institutioner og de fysiske omgivelser. Læs mere i "Ressourcebaseret Udvikling af Lokalområder" på ministeriets hjemmeside.

Helhedsplanerne bliver ofte fremhævet i kraft af deres særlige boligsociale kvaliteter: Tid, metodefrihed, rummelighed og lokalkendskab (f.eks. Mygind, 2013: 12). Disse kvaliteter kan dog ikke nødvendigvis tages for givet. I nogle tilfælde er helhedsplanen velfunderet, og medarbejderne har et stort netværk i lokalområdet, men i nystartede helhedsplaner skal medarbejderne først opbygge lokale relationer. Helhedsplanens økonomiske ressourcer og de boligsociale medarbejders netværk er centrale, når der skal træffes en beslutning omkring helhedsplanens rolle i mentorindsatsen.

Uanset om helhedsplanen har et godt lokalt netværk eller ej, er det vigtigt at overveje hvilke personlige

kompetencer medarbejderne besidder, og om der er behov for videreuddannelse. I en analyse af mentorer i beskæftigelsesindsatsen lægges der særlig vægt på mentorernes personlige egenskaber som f.eks. empati og tålmodighed (Mploy, 2011: 73). Lars Holmboe mener ligeledes at "kernen i alle mentorrelationer er, foruden etableringen af gensidig tillid, samtidig evnen til at reagere empatisk på andres erfaringer" (Holmboe, 2012:23). Der findes en række konkrete værktøjer om samtaleteknikker, menneskets grundmotivation og dannelsen af meningsfuld tilværelse. Læs f.eks. mere her http://klim.dk/bog/Psykologisk_ilt.htm eller i Lars Holmboes ph.d. om inkluderende mentorering (Holmboe, 2012).

I kortlægningen kan følgende spørgsmål overvejes:

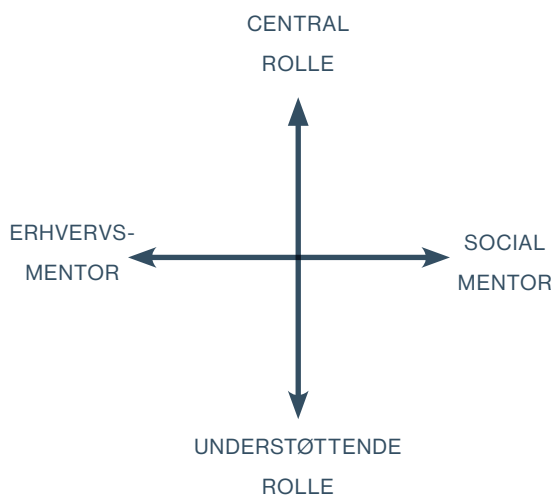
- Hvad findes der af eksisterende indsats, og er der en målgruppe, som ikke er omfattet af den samlede indsats?
- Er der mulighed for at koble helhedsplanens ressourcer til en eksisterende mentorindsats i kommunens eller hos andre aktører?
- Hvordan kan de boligsociale forcer bringes i spil? Kan andre aktiviteter eller frivillige i helhedsplanen støtte op omkring en mentorindsats?
- Hvilke personlige kompetencer har de boligsociale medarbejdere og stemmer det overens med, hvad er der brug for i mentorindsatsen?
- Hvor mange ressourcer ønsker helhedsplanen at bruge på en mentorindsats?



BOLIGSOCIALE MENTORINDSATSER

Boligsociale mentorindsatser kan tilrettelægges på mange forskellige måder, og stadig være succesfulde. Det afhænger helt af den konkrete målgruppes behov og hvilke ressourcer der er til rådighed i lokalområdet. I rapporten indgår tre eksempler, der på meget forskellig vis har arbejdet med boligsociale mentorindsatser.

Kombinationen af ressourcekortlægningen og identificeringen af målgruppens behov skaber de overordnede rammer for valget af mentorindsatsen. For det første kan forskellige målgrupper have brug for forskellig former for støtte, som er styrende for, om mentorens rolle primært er social eller erhvervsfokuseret. For det andet klarlægger ressourcekortlægningen, hvilken rolle helhedsplanen kan påtage sig i den samlede indsats. Figuren nedenfor illustrerer, at der ikke er færdige løsninger, men et helt kontinuum af forskellige muligheder for boligsociale mentorindsatser afhængig af den konkrete kontekst.

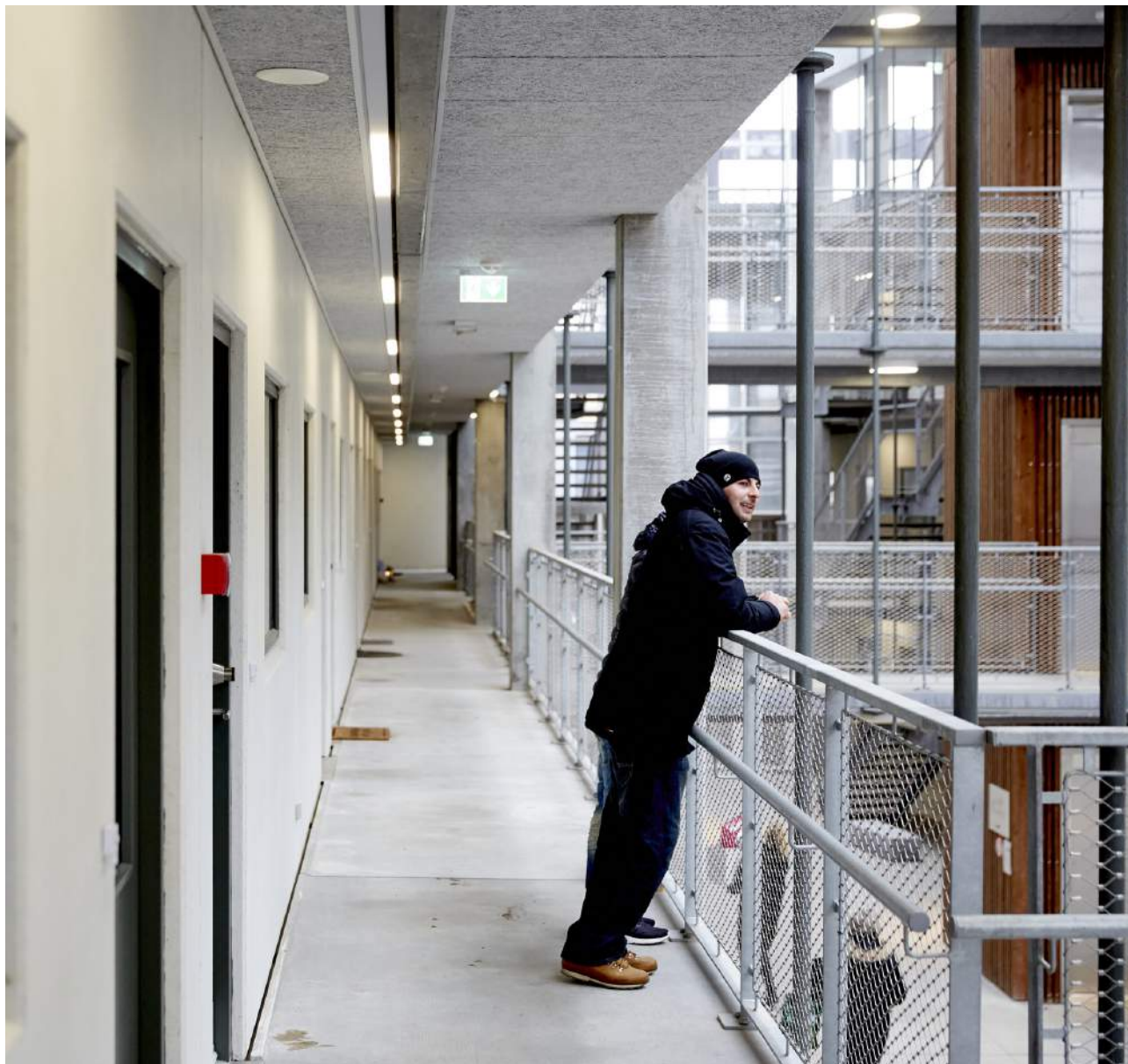


Figurens vertikale pil repræsenterer helhedsplanens rolle og den horisontale pil repræsenterer mentorens rolle

Figuren viser, at beskæftigelsesrettede mentorindsatser kan arbejde med forskellige typer af mentorrelationer. Hvor nogle beboere har brug for en mentor, der lægger størst vægt på at opbygge personlige og sociale kompetencer vil andre være klar til at indgå på arbejdsmarkedet, men blot have brug for hjælp til at tage det sidste skridt. For nogle giver det bedst mening at få støtte til at skrive jobansøgninger og blive introduceret til mentors netværk, mens andre aldrig har haft et job, har siddet i en lejlighed i tyve år og oplever det som en stor udfordring at deltage i en fælles kaffepause. Overordnet set kan man derfor sige, at en meget udsat målgruppe oftest har behov for en socialmentor, mens en mere ressourcestærk målgruppe kan have behov for en erhvervsmentor.

Figuren viser samtidigt, at helhedsplanen kan spille flere forskellige roller i et samarbejde omkring en mentorindsats og være involveret i indsatsen i varierende grad. Vi differentierer mellem helhedsplanens rolle som værende "understøttende" eller "central". Boligsociale mentorindsatser kan være vellykkede både som solospillere og som supplement eller samarbejdspartner til en eksisterende mentorindsats. Det er ikke muligt at konkludere, at én samarbejdsmodel er mere vellykket end en anden.

I det følgende kapitel præsenteres tre eksempler på boligsociale indsatser, der arbejder med mentorind-



satser for voksne ledige. Vores præsentation af de tre cases viser et udsnit af de mange forskellige muligheder, der er for at arbejde med mentorindsatser. Casene udgør eksempler på boligsociale indsatser, der har taget forskellige valg i forhold til hvilken rolle helhedsplanen har i den samlede mentorindsats og om målgruppen primært har behov for erhvervs- eller sociale mentorer.

En velfungerende indsats kan ikke nødvendigvis kopieres fra ét udsat boligområde til andre. Alligevel kan erfaringer fra andre boligsociale indsatser være nyttig inspiration for at sammensætte sin egen lokalt tilpassede indsats. I det følgende kapitel præsenteres

tre cases, som har formået at agere på baggrund af en ressourcekortlægning og tilpasset deres indsats lokalt til en konkret målgruppe. Casen fra Bispehaven og Brønderslev udgør et eksempel på et formelt samarbejde, hvor det boligsociale arbejde spiller en rolle i den ordinære beskæftigelsesindsats.

I Bydelsprojekt 3i1 i Esbjerg har helhedsplanen formået at koble sig på en eksisterende mentorindsats og bidrager her primært med at rekruttere mentees. I Randers Nordby har de boligsociale medarbejdere taget udgangspunkt i beboernes behov, og har etableret en indsats, der er tilpasset en specifik målgruppe.

CASE: SAMARBEJDE MED JOBCENTER

I Aarhus og Brønderslev samarbejder de boligsociale helhedsplaner med kommunens jobcenter omkring de svageste ledige. Indsatserne tager form af meget nænsomme praktikforløb, hvor de borgere der er længst fra arbejdsmarkedet får mulighed for at indgå som praktikant i helhedsplanen. Som en vigtig del af det skånsomme praktikforløb fungerer en boligsocial medarbejder som mentor for borgeren.

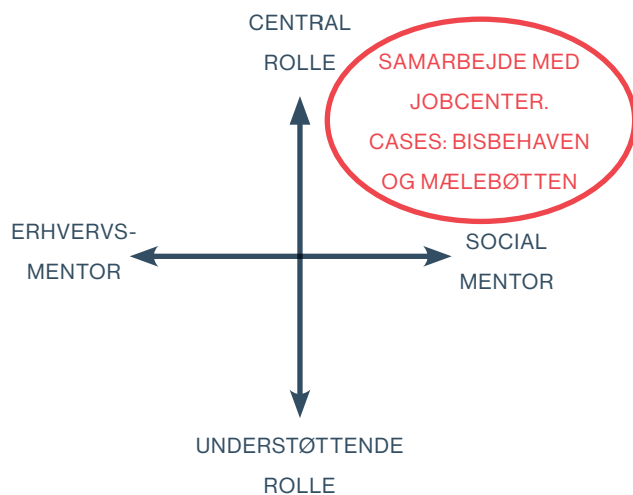
Helhedsplanen Bispehaven i Aarhus og Mælkebøtten i Brønderslev har hver især indgået et formelt samarbejde med jobcenteret om at oprette et virksomhedscenter i helhedsplanen. Aftalen er, at jobcentret visiterer borgere til praktikforløb i helhedsplanen, hvor de matches med en boligsocial medarbejder, der fungerer som mentor. Målgruppen er meget udsatte ledige, som befinder sig langt fra arbejdsmarkedet og som har væsentlige problemer udover ledighed. Mentorforløbet kan karakteriseres som et afklaringsforløb med det formål at praktikanterne bliver aktivitetsparate og dermed bliver løftet et skridt nærmere arbejdsmarkedet. Casen er et eksempel på, hvordan

helhedsplaner kan spille en central rolle i en mentorindsats for en meget udsat målgruppe. Mentorerne i Bispehaven og Mælkebøtten arbejder derfor primært som socialmentorer.

BISPEHAVEN I AARHUS OG MÆLKEBØTTEN I BRØNDERSLEV

De to helhedsplaner har i alt haft 45 praktikanter gennem deres mentorforløb, 35 i Bispehaven og 10 i Mælkebøtten i Brønderslev. Mentorforløbene varer typisk seks til ni måneder.

Alle forløb har været individuelt planlagt og fulgt op med en arbejdsevnevurdering, som jobcentrene har benyttet i deres videre afklaringsforløb for den enkelte ledige.



Både i Bispehaven og i Mælkebøtten er der en klar aftale med jobcenteret om målsætningen med mentorindsatsen. De henviste borgere skal gennemgå et afklarende forløb med det formål at komme videre i livet, og blive klar til at deltage i andre tilbud under jobcenteret.

Til forskel fra mange andre virksomhedscentre har helhedsplanerne mulighed for at tilbyde praktikanter-

ne et meget skånsomt forløb, hvor der ikke skal tages hensyn til produktionskrav eller indtjening. Hvert enkelt mentorforhold har forskellige fokusområder afhængig af den enkelte praktikants behov. Der lægges dog altid stor vægt på den rummelige mentorrolle, og i kraft af de mange forskellige aktiviteter og netværk i lokalområdet har helhedsplanerne samtidig mulighed for at tilbyde den enkelte ledige en tilpas mængde udfordringer. På jobcentrene kan man godt se fordelene ved de brede rammer i det boligsociale arbejde, som adskiller sig væsentligt fra andre virksomhedscentre på f.eks. produktionsvirksomheder, plejehjem og lignende:

“ En af grundene til, at vi samarbejder med Mælkebøtten, er jo fordi, der er meget højt til loftet og fordi, det er lidt specielt. Der er ikke nogen forventninger om, at du skal et eller andet helt bestemt, det er det, man finder ud af hen ad vejen. Man prøver nogle ting af, og det bliver ligesom lidt et fristed for dem, og de oplever at blive hørt. Og så vokser de. Det ser vi mange gange.

**Jan Nielsen, virksomhedskonsulent i
Brønderslev Kommune**

Virksomhedskonsulenten, borgeren og mentoren aftaler sammen rammerne for praktikforløbet. Der aftales mål for arbejdstider, og om der skal tages særlige skånehensyn. Ud over det bærer mentorforløbene i de to helhedsplaner præg af, at det ikke er nogen fast tilrettelagt plan. Forventninger til de ledige og deres arbejdsopgaver bliver udbygget undervejs i forløbet, efter hvad mentoren vurderer muligt. Denne måde at arbejde med målsætninger på, tager højde for, at der måske ligger en større udfordring, som må tackles før den ledige kan nærme sig det overordnede mål om at opnå beskæftigelse (Holmboe, 2010:22).

I slutningen af hvert forløb udarbejder mentoren fra helhedsplanen en arbejdssevnevurdering med beskrivelse af psykiske og fysiske arbejdssevner, som overleveres til virksomhedskonsulenten i jobcenteret. Det er det egentlige produkt, som helhedsplanen leverer til jobcenteret..

MÅLGRUPPE

De to helhedsplaner har til sammen haft 45 praktikanter gennem deres mentorforløb. De ledige er typisk mellem 30 og 55 år og har været uden for arbejdsmarkedet gennem en længere periode. Fælles for dem er, at de kæmper med andre problemer end ledighed – f.eks. familien, sproget, misbrug, psykiske eller fysiske lidelser eller andet, der gør det svært at få et job. Nogle har siddet inde i en lille lejlighed i mange år på grund af krigstraumer. Andre har været alkoholikere, men er nu på et stadie, hvor man kan arbejde med dem. De fleste af dem mangler uddannelse, og kæmper med enten fysiske eller psykiske problemer. Ofte har de svært ved at se, hvor de kan bruges og hvad de kan bidrage med.

“ De mennesker jobcenteret sender min vej, det er netop dem, der ikke kan være i Føtex eller på plejehjem. Det er simpelthen for hårdt, fordi det er en arbejdsplads, hvor der skal produceres noget i den anden ende

**Lone Nedergaard, projektleder i
Mælkebøtten**

Der er altså brug for en i udpræget grad håndholdt indsats, som bygger på den enkeltes ressourcer og behov og som kan rumme en meget svag borger. Både i Bispehaven og i Mælkebøtten er samarbejdet med kommunen baseret på, at helhedsplanen kan rumme de svageste ledige.

Erfaringer fra jobcenteret viser samtidig, at det boligsociale tilbud ikke passer til alle typer af ledige. I det boligsociale arbejde ligger der en del pædagogik, og arbejdsmetoderne er i høj grad baseret på samtaler. Jan Nielsen, som er virksomhedskonsulent i Jobcenter Brønderslev fortæller, at nogle ledige har lyst til noget mere konkret, som at skrue på en maskine eller lignende. Så der er også behov for en forventningsafstemning med borgeren.

MATCH

I Bispehaven har otte boligsociale medarbejdere fået en mentoruddannelse og kan dermed fungere som mentor for de visiterede borgere. I matchningen læg-

ges der vægt på den personlige kemi og hvilke typer af opgaver, der passer til praktikanten. I Brønderslev er der tættere dialog mellem projektlederen i Mælkebøtten, Lone Nedergaard og virksomhedskonsulenten. Matchningen foregår ved at virksomhedskonsulenten henviser borgere, som vurderes at passe ind i kulturen i helhedsplanen. Begge helhedsplaner kobler mentorindsatsen sammen med de øvrige aktiviteter i helhedsplanen og bruger frivillige lokale beboere til at støtte op omkring praktikanten:

“ De frivilliges væsentligste arbejdsredskab er en kaffekop. Det er svært at måle effekten af kaffedrikning, men med kaffekoppen hører de store ører og den stille mund, og det er det, folk har brug for. Nogle af dem er meget dårligere end praktikanterne selv, og det betyder, at deres livssituation bliver sat i perspektiv.

Lone Nedergaard, projektleder i Mælkebøtten

De frivillige bidrager derved i høj grad til at skabe tillidsfuld kontakt, og deres personlige udfordringer bevirker, at praktikanten kan se sin egen situation i et nyt perspektiv. De frivillige er ikke direkte blevet orienteret om deres rolle i indsatsen, for mentorerne fra de to cases vurderer begge, at relationen skal være så naturlig som mulig, for at have bedst virkning.

MENTORFORLØBET

Da mentorforløbet er koblet sammen med praktik, er der mulighed for at udbygge selvtillid og afprøve praktikanternes evner gennem konkrete arbejdsopgaver. Både i Bispehaven og i Brønderslev er praktikforløbet bundet op på de mange forskellige aktiviteter, som foregår under eller i samarbejde med helhedsplanen. Således er der mulighed for at blive tilknyttet beboerhusets køkken, den frivilligt drevne genbrugscafé, ejendomsfunktionæren eller indgå i andre sammenhænge i boligområdet. Det skaber fleksibilitet og giver gode muligheder for at afprøve praktikanten i forskellige sammenhænge og med forskellige grader af ansvar. Diversiteten anvendes meget bevidst:

“ En praktikplads i køkkenet er mere strikt og

minder om en arbejdsplads. Derimod handler praktik i genbrugscaféen mere om at socialisere sig, få en omgangsform og indgå socialt på en arbejdsplads - møde til tiden og sådan nogle ting

Kasper Søstrøm, projektmedarbejder i Bispehaven

Mentorens opgave er at bygge ovenpå og langsomt give praktikanterne mere ansvar. Hvis man stiller for mange krav sker der hurtigt frafald, fortæller boligsocial medarbejder Kasper Søstrøm. Der fokuseres i stedet på, at praktikanterne skal kunne lide at være i boligområdet og føle en forpligtelse til stedet gennem personlige relationer til de boligsociale medarbejdere og ikke mindst til de frivillige i boligområdet. Lone Nedergaard fortæller, at en af de væsentligste ting i praktikforløbet er at bygge selvtilliden op, så praktikanterne får øjnene op for, at de kan mere end de selv tror – eller oplever at andre mennesker synes, de kan bidrage med noget. Arbejdsmetoden er den samme i de to boligområder. Mentorerne udfordrer i forhold til arbejdsopgaverne, og samtidig bliver der lyttet tålmodigt og anerkendende.

I Trivselshuset (i Bispehaven, red.) er de gode til at rumme denne borgergruppe, som ofte har fysiske, psykiske og sociale barrierer i forhold til at kunne indgå på arbejdsmarkedet på ordinære vilkår. Borgerne er dermed begrænsede i deres muligheder for at kunne stå til rådighed for arbejdsmarkedet. Trivselshuset har været rigtigt gode til at rumme disse borgere og aktivt forsøge at arbejde med at opkvalificere deres arbejdsevne.

Mette Lajer, Virksomhedskonsulent i Aarhus Kommune

På den måde arbejder mentorerne i de to boligområder netop med den balance, som Lars Holmboe skriver, er så vigtig for udvikling: At støtte op og skubbe på. Når udfordringer overkommes, medfører det en stor portion selvtillid (Holmboe og Møller, 2010: 42-43).

FORMÅL

Det langsigtede mål med forløbet er at støtte praktikanter med at opnå bedre tilknytning til arbejdsmarkedet. På kort sigt er formålet, at de udsatte ledige bliver mere afklarede omkring deres situation og får opbygget personlige og sociale kompetencer. Alle parter i samarbejdet er enige om, at der er tale om et langt sejt træk. Der er ofte tale om borgere, som jobcenteret har vanskeligt ved at finde tilbud til. Virksomhedskonsulenten i Brønderslev er meget tilfreds med mentorordningen og fremhæver, at han bliver klogere på, hvad næste skridt for borgeren kan være.

“ Vi får nogle rigtig gode beskrivelser. Dem, vi henviser til helhedsplanen, ved ikke rigtig, hvor de er henne, og der er det jo guld værd for os at have sådan et sted her. Det rigtig gode ved det her samarbejde er, at du (projektlederen i Mælkebøtten, red.) er rigtig god til at støtte op omkring borgeren og komme med bud på det videre forløb.

**Jan Nielsen, virksomhedskonsulent i
Brønderslev Kommune**

I citatet ovenfor fremgår det, at virksomhedskonsulenten i Brønderslev Kommune er glad for samarbejdet med helhedsplanen og tilfreds med det afklaringsforløb som helhedsplanen tilbyder. Det samme gør sig gældende i Aarhus kommune.

Selv om forløbene måske ikke altid fører direkte til beskæftigelse har de alligevel en stor betydning for de enkelte praktikanter selvfølelse og udvikling af personlige og sociale kompetencer. Mindst lige så vigtigt er det, at praktikanterne bliver inddraget og selv bliver klogere på en plan for fremtiden og blevet mere bevidste om deres egne evner og svagheder.

“ Jeg synes i hvert fald, dem jeg har haft med at gøre, der har jeg kunne se en kolossal forskel fra første gang jeg er her og så efter tre måneder eller efter et halvt år, så er der sket en kolossal udvikling.

**Jan Nielsen, virksomhedskonsulent i
Brønderslev Kommune**

Afklaringsforløbene i helhedsplanerne har dermed en væsentlig værdi for kommunen, der står med en målgruppe, de har svært ved at sende andre steder hen. På grund af rummeligheden i det boligsociale arbejde er der plads til at praktikanterne kan udvikle sig på en relativ kort periode og helhedsplanerne udgør dermed en vigtig samarbejdspartner for kommunernes jobcentre i forhold til den allermost ressourcekrævende målgruppe.

RESULTATER

Helhedsplanerne udarbejder arbejdsevnevurderinger, som jobcentrene anvender i det videre forløb. I arbejdsevnevurderingerne indgår betragtninger om borgerens fysiske og psykiske arbejdsevner og dokumentet anvendes af jobcentret til at afgøre, om borgeren kan indgå i kommunens beskæftigelsesrettede aktiviteter. Målsætningen med forløbet er, at praktikanterne bliver aktivitetsparate. Jobcentrene er tilfredse med samarbejdet og anser helhedsplanerne som en aktør på området, der har særlige kompetencer til at håndtere en meget ressourcekrævende målgruppe. Begge jobcentre har planer om at fortsætte samarbejdet efter samme model fremover.

OPSUMMERING

Vores interviewundersøgelse viser, at både jobcenteret og mentorere i de to helhedsplaner er meget tilfredse med samarbejdet, og jobcentrene oplever, at de får udbytte af mentorindsatsen i helhedsplanerne. Parterne peger på, at de særlige boligsociale arbejdsmetoder skaber nogle unikke rammer, som er fordelagtig i arbejdet med nogle af de mest sårbare ledige. Særligt beboerhuset udgør et omdrejningspunkt for indsatsen. Her har praktikanternes mulighed for at skabe netværk med mennesker, som de kan relatere sig til og derved sætte deres egen situation i perspektiv.

Praktikperioden er kort i forhold til, at der generelt anbefales minimum et år for en virkningsfuld mentorrelation (Christiansen 2012). Men forløbene er en del af en trinvis opkvalificering, hvor afklaringsforløbene igennem helhedsplanernes mentorindsats kun er første skridt på vejen. På den måde bliver der fortsat taget hånd om den enkelte.

Målsætningen på kort sigt er at gennemføre et afklaringsforløb, og der føres i jobcentrene ikke statistik for deltagernes videre forløb. Det er derfor vanskeligt at dokumentere resultaterne af indsatsen. I helhedsplanerne oplever medarbejdere, at indsatsen gør en forskel for den enkelte. Da målgruppen er meget tung, er der naturligvis eksempler på, at der ikke sker en udvikling i forhold til uddannelses- eller arbejdsmarkedet, men der findes også eksempler på, at praktikanterne efter mentorforløbet kommer direkte i job eller starter på en uddannelse.

“ Den sidste praktikant vi afsluttede med i sidste uge sagde til afslutningsmødet, at han følte, han havde gået rundt i et mørke i fire år. Og de sidste tre måneder, det var første gang, han havde set

lys. Det var også sådan lidt af en succes. Ja, han er kommet tættere på. Han kan flere forskellige ting, men det vigtigste for ham det var, at han fik en afklaring, og en dialog om, hvor han var i sit liv. Han har meget sygdom, han har nogle psykiske problemstillinger og sådan nogle ting. Og det er jo ikke noget, vi bare lige kan løse, men han kan blive bevidst om, hvad det er, han kan arbejde med. Jeg tror, at alle dem, der går herfra, føler at de har fået noget ekstra med i rygsækken, og at de har fået noget at arbejde med. Måske er de ikke kommet i mål, men det tror jeg heller ikke, at man kan forvente på så kort tid.

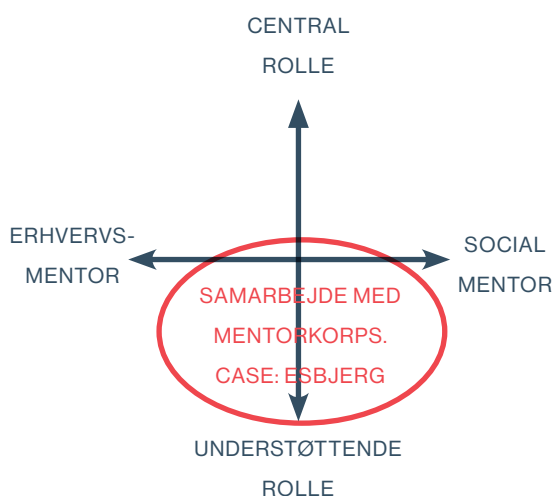
Kasper Mortensen, projektmedarbejder i Bispehaven



CASE: SAMARBEJDE MED MENTORKORPS

I Esbjerg samarbejder helhedsplanen med et veletableret korps af frivillige mentorer i byen. Helhedsplanen spiller en understøttende rolle i samarbejdet og henviser relevante beboere til netværket.

Helhedsplanen i Esbjerg (Bydelsprojekt 3i1) har etableret et velfungerende samarbejde med et lokalt mentornetværk, der består af frivillige mentorer. Casen repræsenterer et eksempel på en helhedsplan, der spiller en understøttende rolle i samarbejdet og udgør et væsentligt bidrag til indsatsen i form af rekruttering af mentees.



Netværket beskæftiger sig med integration af flygtninge og indvandrere med primært fokus på beskæftigelse. Samarbejdet mellem helhedsplanen i Esbjerg og mentornetværket er meget positivt ifølge projektlederen af mentornetværket og projektchefen for helhedsplanen. Helhedsplanens primære rolle i samarbejdet består i at henvise mentees til mentornetværket. Helhedsplanen har fire bydelshuse, hvor der tilbydes social, juridisk og økonomisk rådgivning

BYDELSPROJEKT 3I1 I ESBJERG

Mentornetværket i Esbjerg/ Varde er en lokal frivillig forening.

Helhedsplanen i Esbjerg, Bydelsprojekt 3i1, har henvist mentees til Mentornetværket i Esbjerg/ Varde siden 2005.

Netværket har over 200 frivillige mentorer og i alt over 700 medlemmer

samt job- og uddannelsesvejledning. Når nyankomne flygtninge eller indvandrere henvender sig i et af de fire bydelshuse for at få rådgivning, bliver de anbefalet at tage kontakt til mentornetværket. De beboere, der henvises fra helhedsplanen, er ofte afklarede og motiverede, når de møder op i mentornetværket, fortæller projektlederen af mentornetværket Tatiana Rusuberg. Hun anslår, at hun hvert år får cirka 30 nye mentees, som er blevet henvist af helhedsplanen:

“ Dem, vi modtager, der er henvist fra jobcentret, har nogle gange slet ikke behov for en mentor – eller de er ikke motiverede for at få en mentor. Det er så vigtigt for motivationen, at idéen med mentorstøtten er formidlet ordentligt. Altså at man forstår at mentorrelationen er frivillig, men at en mentor ikke bare kan skaffe én et job. Man skal arbejde for det. Det er de gode til at forklare i bydels-

projekt 3i1.

Tatiana Rusuberg, projektleder for Mentornetværk i Esbjerg/Varde.

Tatiana Rusuberg peger ovenfor på, at det boligsociale felt kan bidrage til samarbejdet på en anden måde end f.eks. jobcentret kan. I det boligsociale arbejde er der typisk mere tid og dermed bedre muligheder for at give mentee et retvisende billede af, hvad en mentorrelation indebærer.

Herudover udmunder samarbejdet mellem helhedsplanen og mentornetværket i, at de to instanser fra tid til anden laver aktiviteter sammen, som foregår i helhedsplanens bydelshuse – f.eks. foredrag, kurser, informationsmøder etc. Henvisningerne af beboere/mentees mellem helhedsplanen og mentornetværket går desuden begge veje. Projektlederen af mentornetværket, Tatiana Rusuberg, fortæller, at hun er glad for at kunne vise mentees videre til helhedsplanens rådgivning, når de henvender sig for at få konkret vejledning, som ikke kan foregå i regi af mentornetværket:

“ Bydelsprojekt 3i1 er en meget vigtig samarbejdspartner for os. (...) Nu er meget af rådgivningsarbejdet givet videre til bydelshusene i helhedsplanen. Så vi henviser folk dertil og siger til folk, at ”hvis du bor i det og det område, så skal du henvende dig til den og den for at få rådgivning.

Tatiana Rusuberg, projektleder for Mentornetværket i Esbjerg/Varde.

Helhedsplanen i Esbjerg har dermed formået at finde et område, hvor de kan bidrage til samarbejdet med mentornetværket. Det gode samarbejde hviler i dette eksempel på, at helhedsplanen har et realistisk billede af, hvor de kan (og ikke kan) bidrage. Herudover har projektchefen for helhedsplanen været med til at starte mentornetværket op i 2005 og har derfor også et naturligt ejerskab til indsatsen. Hun fortæller om vigtigheden af at finde en åbning, hvor man kan supplere en eksisterende, velfungerende indsats:

“ Det er så vigtigt, at vi ved, hvilke indsatser og projekter, der eksisterer i vores kommune og område. Vi har selv været med til at oprette mentornetværket Esbjerg/Varde og ser ikke noget yderligere behov. Mentornetværket fungerer hamrende godt.

Susanne Rønne, Projektchef for Bydelsprojekt 3i1.

MÅLGRUPPE

Hedsplanen henviser både ingeniører, sygeplejersker og folk med fem års skolegang fra hjemlandet til mentornetværket. Det eneste kriterium for mentees er her, at de har anden etnisk baggrund end dansk. Projektchef for helhedsplanen, Susanne Rønne, fortæller dog, at det primært er kvoteflygtninge, som helhedsplanen henviser til mentornetværket, da de typisk ikke har et netværk i Danmark.

Målgruppen for indsatsen spænder bredt, og derfor har det også været nødvendigt at tage udgangspunkt i mentees specifikke behov og tilbyde et bredt spektrum af forskellige mentortyper. Mens nogle har behov for en erhvervsmentor, der kan hjælpe med at skrive ansøgning og CV, vil andre have behov for en socialmentor eller en mentor, der hjælper med at træne dansk og på den måde forberede mentee til arbejdsmarkedet. Derfor placerer mentornetværket sig midt på spektret mellem at arbejde med socialmentorer og erhvervsmentorer, da der arbejdes med at tilpasse mentortypen til hver enkelt mentees specifikke behov. Mentortyperne holdes i høj grad adskilt. Hvis en mentee får tildelt en erhvervsmentor, forventes det ikke, at mentor ligeledes hjælper med personlige eller sociale problemer. Det har erhvervsmentorerne i netværket ofte ikke tid og overskud til. Det er ren faglig vejledning. Derfor er den indledende vurdering af mentees behov ekstra vigtig.

MATCH

Vejen til succes går, ifølge Tatiana Rusuberg, gennem det gode match:

“ For det første er det rigtige match meget vigtigt. At mentor og mentee passer sammen. At de-

res forventninger matcher, og at deres personlighed matcher. 80 % af succesen det er, at man laver det rigtige match.

Tatiana Rusuberg, projektleder for Mentornetværket i Esbjerg/ Varde.

Det er da også matching og forventningsafstemning, der bruges flest ressourcer på. Tatiana holder en samtale med både mentor og mentee, når de melder sig til netværket. Her spørger hun ind til interesser, faglig baggrund, personlig baggrund etc. Hun vurderer herefter, hvilken type mentor den enkelte mentee har behov for, og matcher de to ud fra forskellige kriterier. Det første møde mellem mentor og mentee er uforpligtende. Det er mentors og mentees chance for at se hinanden an og undersøge om kemien passer.

Herefter skal de begge melde tilbage til Tatiana, om de ønsker at fortætte i mentorrelationen eller at blive matchet om.

MENTORFORLØBET

De specifikke rammer for de enkelte mentorforløb aftales af mentor og mentee, men der lægges op til, at man mødes 1-4 gange om måneden, og at forløbet varer mellem et halvt og et helt år (jf. Christiansen 2012).

FORMÅL

I denne indsats lægges der primært vægt på, at mentee har behov for at få udvidet sit netværk for at komme i uddannelse, arbejde og mere generelt blive en del af det danske samfund. Mentornetværket i Esbjerg/ Varde er en forening med nedskrevne vedtægter og et defineret formål om "at skabe gode muligheder for



integration, inklusion og kulturel mangfoldighed i Esbjerg og Varde Kommuner” (www.mentoresbjerg.dk). Formålet for indsatsen er dermed relativt bred, hvilket stemmer overens med de meget forskellige udgangspunkter, som målgruppen har.

RESULTATER

Mentornetværket i Esbjerg /Varde har matchet 72 nye mentorpar i 2013. Heraf var ca. 30 mentees henvist af helhedsplanen. 17 mentees kom i beskæftigelse i 2013 og syv kom i uddannelse. Projektlederen for mentornetværket, Tatiana Rusuberg, vurderer at dette er et godt resultat i forhold til hvor relativt få ressourcer, der bruges til at nå dertil. Hun fortæller, at det lokale jobcenter er imponeret over hvordan mentornetværket kan hjælpe så mange mennesker i beskæftigelse ved brug af relativt få ressourcer. Som det fremgår ovenfor er Tatiana Rusuberg meget tilfreds med samarbejdet med den lokale helhedsplan. Helhedsplanens styrke i samarbejdet er særligt, at medarbejderne tager sig tid til at forklare potentielle mentees om mentornetværket. Herudover værdsætter mentornetværkets projektleder den rekrutteringsplatform som helhedsplanens rådgivning udgør.

OPSUMMERING

Erfaringerne fra Esbjerg peger på flere pointer. Helhedsplanen har haft succes med at finde sin plads i samarbejdet med et mentornetværk ved at henvise egnede beboere til mentornetværket. Casen illustrerer dermed en model for hvordan helhedsplanen kan indtage en mere understøttende rolle i forhold til en mentorindsats. Helhedsplanens bidrag til indsatsen er værdsat af mentornetværket, og de to aktører har et tæt samarbejde, som ligeledes består i at arrangere fælles oplæg, kurser etc.

Den tætte kontakt mellem projektchefen for helhedsplanen og projektlederen for mentornetværket har utvivlsomt været medvirkende til, at henvisningen af beboere har været succesfuld. Et opmærksomhedspunkt for andre helhedsplaner i en lignende situation er derfor vigtigheden af, at udnytte den unikke position de har i forhold til at rekruttere mentees gennem deres kontakt til beboerne i området. Denne position bør ikke kun anvendes til at henvise bebo-

ere til andre aktiviteter i helhedsplanen, men også til et netværk af frivillige, som kan hjælpe beboerne.

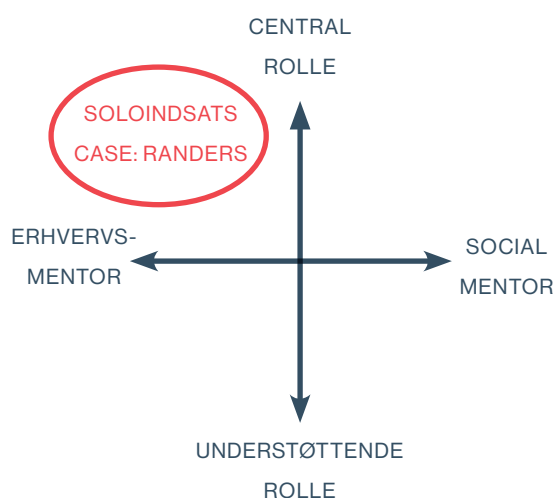
Mentorindsatsen i Esbjerg har udviklet et spørgeskema, som både mentor og mentee udfylder. Skemaet kan hente på CFBU's hjemmeside, og kan bruges som inspiration til, hvordan både klare målsætninger og mere bløde resultater kan dokumenteres.

CASE: SOLOINDSATS

I Randers har de boligsociale medarbejdere været gode til at lytte til beboernes behov og har ladet en mentorindsats vokse op fra bunden. Indsatsen består af støtte og sparring til studerende i boligområdet, som er i fare for at frafalde studiet. Mentorerne udgøres både af ressourcpersoner i boligområdet og af personer i de boligsociale medarbejders netværk.

Mentorindsatsen i Randers Nordby udgør et godt eksempel på et projekt, hvor boligsociale medarbejdere har været lydhøre overfor beboernes behov og "grebet bolden". Helhedsplanen spiller i denne case en central rolle, da det udelukkende er en boligsocial medarbejder, der driver indsatsen.

Indsatsen er opstået ved, at en pædagogstuderende, som boede i boligområdet og deltog i andre af helhedsplanens aktiviteter, henvendte sig til en boligsocial medarbejder for at få hjælp til de skriftlige opgaver på studiet. I begyndelsen hjalp den boligsociale medarbejder selv den studerende, men efterhånden, som behovet steg og flere studerende efterspurgte sparring, måtte medarbejderen i helhedsplanen rekruttere flere mentorer. Indsatsen er i



RANDERS NORDBY

Indsatsen har været siden marts 2013 og har fokus på uddannelse.

17 mentees har modtaget hjælp gennem netværket, heraf har fem fuldført en uddannelse.

dag en velforankret del af Helhedsplanen for Randers Nordby og fungerer som en indsats, der udelukkende styres af helhedsplanen: Mentee og mentorer rekrutteres af en boligsocial medarbejder, de matches af den boligsociale medarbejder, og de mødes primært i beboerhuset. Trods helhedsplanens høje grad af involvering i projektet fortæller boligsocial medarbejder Sonja Björg Gudnadottir, at de kun bruger nogle få timer om ugen på det. Dette kan blandt andet skyldes de boligsociale medarbejders netværk i lokalområdet, der letter rekrutteringen af mentorer betydeligt.

Det har ikke krævet meget arbejde fra helhedsplanens side at rekruttere mentees til indsatsen. De har selv henvendt sig til helhedsplanen for at få en mentor efterhånden som rygten om indsatsen blev spredt. Mentorerne udgøres af andre beboere i området, der har samme faglige baggrund som de studerende, den boligsociale medarbejder, som hjælper på frivillig basis, og andre aktører, som de boligsociale medarbejdere kender gennem deres netværk.

MÅLGRUPPE

Siden indsatsen blev startet op for et par år siden har 17 studerende indgået i et mentorforløb. 14 af de 17 mentees har etnisk minoritetsbaggrund og størstedelen er studerende på en videregående uddannelse eller HF enkeltfag. Størstedelen af dem er kvinder i 30'erne, som har børn. Flere af dem er enlige mødre. Boligsocial medarbejder i Randers Nordby, Sonja Björg Gudnadottir, vurderer, at alle 17 mentees har været (eller er) i risiko for at frafalde deres uddannelse på grund af sproglige vanskeligheder eller økonomiske bekymringer.

FORMÅL

De boligsociale medarbejdere har vurderet, at målgruppens behov primært består af sparring i forhold til deres uddannelse, og at de i mindre grad har brug for hjælp til at overkomme sociale eller personlige problemer. Derfor er mentorindsatsens hovedformål at hjælpe mentees med at blive fastholdt i uddannelse. Sonja Björg Gudnadottir forklarer behovet således:

“ Det kan være svært når man skal skrive lange opgaver på bachelorniveau på dansk. Derfor kan nogen af dem have brug for hjælp til det sproglige. Til at rette opgaver igennem og sådan. For andre har det også bare været det at komme i gang med at skrive noget og at få noget sparring på det, man har gang i.

Sonja Björg Gudnadottir, boligsocial medarbejder i Randers Nordby

MATCH

Indsatsens fokus på uddannelse afspejles også i måden, hvorpå mentor og mentee matches. Her tager den boligsociale medarbejder, der står for matchingen, udgangspunkt i mentees faglige behov og finder en mentor med den samme baggrund. F.eks. har hun taget kontakt til en ledig beboer i området, som er uddannet pædagog. Han fungerer nu som mentor for en pædagogstuderende, der har svært ved at gennemføre studiet. Den boligsociale medarbejder deltager i det første møde mellem mentor og mentee for at sikre





sig, at rammerne for forløbet er på plads. Rammerne fastlægges ud fra den enkelte mentees behov og mentors ressourcer.

MENTORFORLØB

Rammerne for de enkelte mentorforløb er ikke defineret på forhånd. Mens nogle studerende mødes med deres mentor en gang om ugen, er der andre som udelukkende har behov for hjælp omkring eksamens-tiden, eller når der skal arbejdes på skriftlige opgaver. Nogle vælger at mødes i beboerhuset, andre mødes privat. Til spørgsmålet omkring hvorfor de studerende vælger at komme i helhedsplanen for at få hjælp til studiet i stedet for at henvende sig til den etablerede lektiecafé i byen, svarer Sonja Björg Gudnadottir, at det til dels handler om den fysiske placering:

“ Deres lektiehjælp ligger i byen, så der skal man også transportere sig derned. Helhedsplanen har lokaler i boligområdet – i bunden af en af blokkene. Så det er sikkert en af grundene til, at de studerende hellere vil komme her.

Sonja Björg Gudnadottir, boligsocial medarbejder i Randers Nordby

RESULTATER

Ud af de 17 mentees, som har været igennem et mentorforløb i Randers Nordby er to færdiguddannede pædagoger, en har fuldført HF, en er færdiguddannet bedemand og to har gennemført et grundforløb. De resterende 12 er fastholdt i uddannelse.

OPSUMMERING

Mentorindsatsen i Randers Nordby illustrerer, hvordan en helhedsplan kan være lydhør overfor beboernes behov og tilpasse en indsats herefter. Selvom indsatsen udelukkende drives af helhedsplanen bruges der ikke mange ressourcer på den. Dette skyldes sandsynligvis, dels at målgruppen er meget velafgrænset, og selv henvender sig i helhedsplanen. Desuden har de boligsociale medarbejdere tilsyneladende et bredt og velforankret netværk i lokalområdet, som de kan rekruttere mentorer igennem.

LITTERATURLISTE

ALBÆK, K., H. B. BACH OG S. JENSEN 2012: Effekter af mentorstøtte for udsatte ledige. Et litteraturstudie. København: SFI – Det Nationale Forskningscenter for Velfærd.

ARBEJDSMARKEDSSTYRELSEN 2013: Mentorkorps. Håndbog om etablering, opkvalificering og vedligeholdelse af mentorkorps i beskæftigelsesindsatsen.

BESKÆFTIGELSESREGIONERNE 2013: Mentorkorps. Håndbog om etablering, opkvalificering og vedligeholdelse af mentorkorps i beskæftigelsesindsatsen.

BOLL, J., P. DAMGAARD, L. HØBERG 2014: Brug for alle – kvalitativ evaluering. Rambøll.

BUCHARDT, C. 2013: "Mentorer har en vigtig samfundsfunktion for udsatte borgere",

CHRISTIANSEN, H. N. 2012: Effekten af mentor- og fritidsindsatser for unge i risiko – en systematisk kortlægning. Det Kriminalpræventive Råd

FREDERIKSEN, N. Ø. OG M. F. MADSEN 2013: Unge på kanten af uddannelsessystemet – Metoder og virkning af relationsbaseret ungearbejde. Center for Boligsocial Udvikling

FREDERIKSEN, N. Ø., K. O. CHRISTENSEN OG A. SONNE-FREDERIKSEN 2013: Mentorer i udsatte boligområder. Sådan tilrettelægges den virkningsfulde indsats. Center for Boligsocial Udvikling

FREDERIKSEN, N. Ø., B. BØJE-KOVACS OG J. LINDSTAD 2014: Relationsarbejde i udsatte boligområder. Hvad får de unge ud af det?, Center for Boligsocial Udvikling

FORENINGEN NYDANSKER 2010: Mentorer til udsatte ledige – en guide til jobcentre.

FORENINGEN NYDANSKER 2011: Brug frivillige mentorer – En guide til frivillige foreninger og organisationer, Integrationsministeriet.

HENRIKSEN, A. C. 2009: Veje til Beskæftigelse – En kvalitativ undersøgelse af forestillinger om, hvordan ikke-arbejdsmarkedsparete kontanthjælpsmodtagere kan bringes i beskæftigelse eller tættere på arbejdsmarkedet, SFI – Det Nationale Forskningscenter for Velfærd

HOLCK-CHRISTIANSEN, J. 2006: Ressourcebaseret Udvikling af Lokalområder. Socialministeriet

HOLMBOE, L. OG L. MØLLER 2010: Turen går til Mentorland.

HOLMBOE, L. 2012: Inkluderende mentorering – at skabe sig en verden at leve i. Roskilde Universitet

JØRGENSEN, C. M. 2008: ABCD i Praksis. Socialministeriet

MPLOY 2011: Mentorere i beskæftigelsesindsatsen. En analyse af kommunernes anvendelse af mentorordningen i beskæftigelsesindsatsen.

MYGIND, R. E. 2013: Samarbejde om beskæftigelse - mellem kommuner og boligsociale helhedsplaner i udsatte boligområder. Center for Boligsocial Udvikling

MYGIND, R. E., L. KJELDTSEN OG M. R. LARSEN 2014: De små skridt mod beskæftigelse. Center for Boligsocial Udvikling

NIELSEN, H. M.F. 2012: Procesevaluering Af Boligsociale Indsatser. Delrapport 2: Kvalitativ Kortlægning af Landsbyggefondens 2006-2010-Pulje med fokus på projektorganisering og samarbejde, Rambøll og SFi.

REGERINGEN 2013: Aftale om en reform af kontanthjælpssystemet - flere i uddannelse og job. Aftale mellem Regeringen og Venstre, Dansk Folkeparti, Det Konservative Folkeparti og Liberal Alliance

TOFT, B. S. OG S. HILDEBRANDT 2002: Mentor – en hjertesag. Blive en bedre leder for dig selv og andre. Børsens Forlag A/S

TØNNESVANG, J. OG M. S. OVESEN 2012: Psykologisk ilt. Forlaget Klim