

# Frivillige mentorer i beskæftigelsesindsatsen

– Et inspirationshæfte baseret på kommunale erfaringer



# Indledning

En målrettet beskæftigelsesindsats gør en forskel. Det kan mærkes på bundlinjen, når en kommune investerer i indsats, som får borgere rykket fra ledighed over i uddannelse eller arbejde. En del kommuner har allerede erfaringer med, hvordan brug af frivillige mentorer kan bidrage positivt til at skabe resultater, mens det for andre endnu er uopdyrket land.

Dette inspirationshæfte indeholder forskellige eksempler på brug af frivillige mentorer i den kommunale beskæftigelsesindsats.

Målet med hæftet er at formidle en række effektfulde og frivilligt baserede mentorindsatser i kommuner, der har fokus på at løfte flere i arbejde, til inspiration for andre. Mentorindsatserne er drevet i et samarbejde mellem forskellige kommuner, Foreningen Nydansker, frivillige og det lokale erhvervsliv.

Hæftet er indledt med anbefalinger til, hvordan frivilligt baserede mentorordninger kan organiseres. Herudover er der, med afsæt i erfaringer fra hæftets eksempler, en række gode råd at hente til arbejdet med frivillige og beskæftigelsesrettede mentorindsatser i kommunen.

Vi vil gerne takke alle, der har bidraget til hæftet.

God læselyst!



Udgivet af: Foreningen Nydansker  
September 2018

Tekst: Susie Skov Nørregård og Helle Thorbøl Møller  
Foto: Anja Blaksmark - undtagen foto side 9  
Grafisk opsætning: KL's Trykkeri

Kontaktoplysninger:  
Foreningen Nydansker, tlf. 3393 4383  
[www.foreningen-nydansker.dk](http://www.foreningen-nydansker.dk)

# Indhold

- Hvordan kan det organiseres? ..... side 6
- Opmærksomhedspunkter ..... side 8
- Centrale elementer på tværs af indsatserne ..... side 9
  
- **Aarhus Kommune:**  
Lokale erhvervsfolk hjælper flygtninge i arbejde ..... side 14
  
- **Odder Kommune:**  
Mentorer hjælper sårbare unge kvinder på vej ..... side 16
  
- **Gribskov Kommune:**  
Virksomheder åbner døre for højtuddannede flygtninge ..... side 18
  
- **Hillerød Kommune:**  
Mentorer hjælper udsatte unge i uddannelse og arbejde ..... side 20
  
- **Københavns Kommune:**  
Internationale studerende bliver til værdifuld arbejdskraft ..... side 22

# Hvordan kan det organiseres?

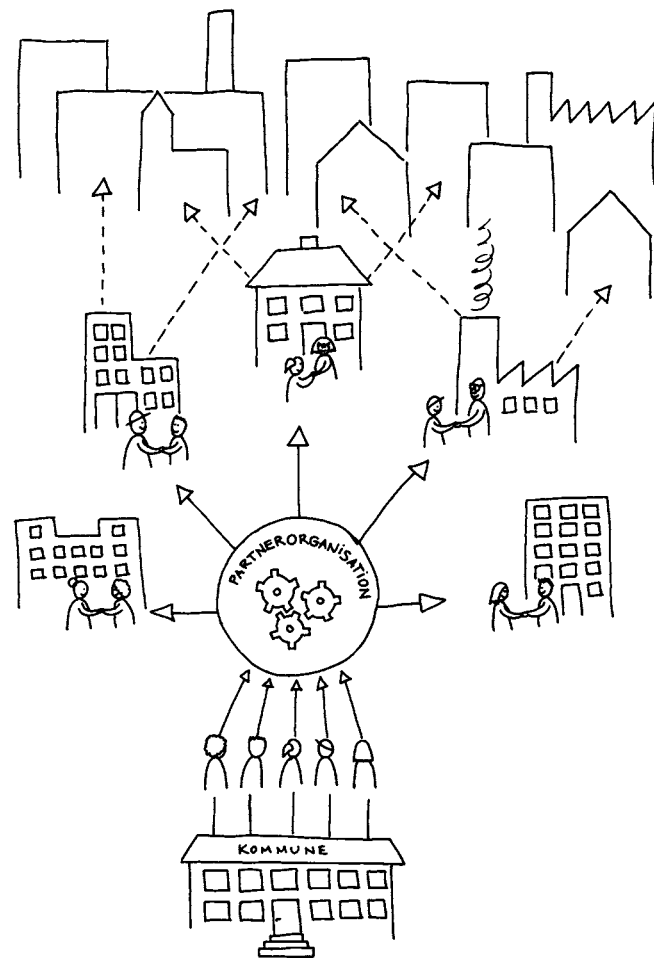
Der findes mange forskellige måder at organisere en frivilligt baseret mentorindsats til fremme af beskæftigelse. Som kommune må man først og fremmest overveje, om man ønsker at drive sit eget frivillige mentorkorps eller samarbejde med en ekstern partner, som organiserer de frivillige og drifter indsatsen.

I den forbindelse er det fx vigtigt at forholde sig til følgende:

- Har vi ressourcer og kompetencer til at drive en intern mentorordning med den nødvendige systematik, rekrutteringsindsats, uddannelse af mentorer,
- Har vi brug for en samarbejdspartner, der fx kan give adgang til netværk i erhvervslivet?

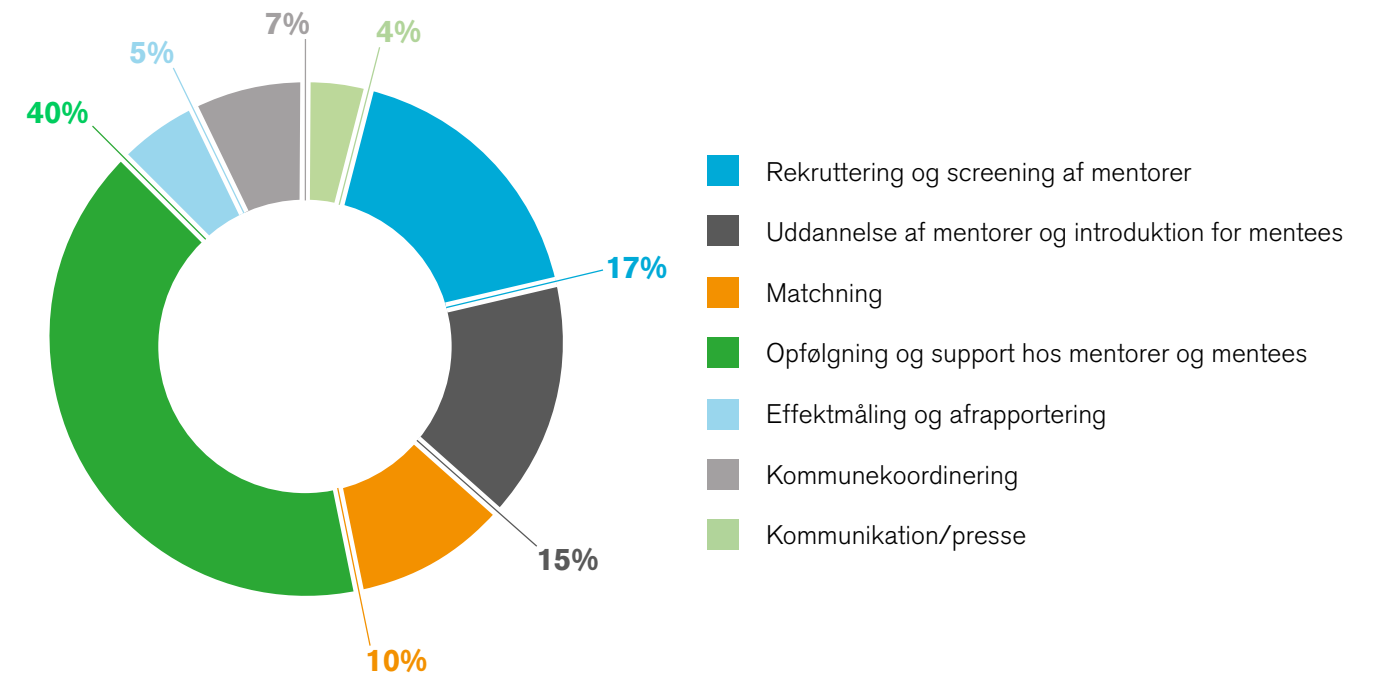
matchning, løbende opfølgning og support, frivillig-pleje mv.?

- Har det betydning for de borgere, vi gerne vil hjælpe via den frivillige mentorordning, om mentorerne er tilknyttet kommunen eller en ikke-kommunal organisation? Det kan særligt have betydning for mere sårbare og udsatte grupper, som kan have stor gavn af en indsats, som giver dem "et pusterum fra systemet".



**Figur: Eksempel på organisering af mentorindsats**

Det skaber ekstra værdi, når de frivillige mentorer har et netværk, de kan trække på i mentorforløbet. På den måde kan mentor blive indgangen til et større netværk af mennesker og arbejdspladser for mentee.



**Figur: Eksempel på ressourceforbrug relateret til forskellige indsatsområder**

Vær opmærksom på, at organiseringen af indsatser for mere udsatte målgrupper typisk forudsætter et større ressourceforbrug og en tungere vægtning af 'uddannelse' og 'opfølgning'.







"Samarbejdet med en ekstern part kræver, at vi fra kommunens side er fokuserede på, hvad borgerne har brug for hjælp til. Fx at afklare om den her branche er noget for dig, at opnå viden om hvad der skal til for at blive ansat eller lære, hvad det vil sige at være på det danske arbejdsmarked. Så mentorindsatsen støtter op om borgeren og de mål, der er for den videre udvikling."

- Virksomhedskonsulent i Aarhus Kommune.

## Opmærksomhedspunkter

Vælger man som kommune en ekstern samarbejdspartner til organisering og drift af den frivillige mentorordning, er det godt at have øje for blandt andet følgende forhold:

- Har organisationen **erfaring med målgruppen** og dens behov, så de kan rekruttere de rette mentorer og understøtte forløbene undervejs?
- Har organisationen **erfaring med at samarbejde med kommuner** og forståelse for, hvordan mentorindsatsen kan spille godt sammen med kommunens øvrige arbejde med målgruppen? Det kan fx være vigtigt, at mentorerne er klædt på til at fungere som bisiddere, og at de er indforståede med at bakke op om borgerens aftaler med og planer hos kommunen.
- Har organisationen et **godt set up for de frivillige mentorer?** Gør de fx noget ud af deres frivilligpleje, har de et sikkerhedsnet for mentorerne, klæder de mentorerne godt på til opgaven, og har mentorerne mulighed for faglig/professionel sparring undervejs?
- Har organisationen et **professionelt set up på den organisatoriske del**, som fx sikrer, at leverancerne ikke er afhængige af frivillige kræfters koordinering. Det kan være vigtigt, at en borger ikke skal vente for længe på at få en mentor.
- Er det **enkelt og hurtigt at henvise borgere**, er der fokus på professionel håndtering af borgerne, og sker der en **systematisk tilbagemelding** på de enkelte forløb, så kommunen har føling med, om borgeren er i et godt og aktivt forløb?
- Har organisationen **styr på datasikkerhed?**
- Spiller det eksterne mentortilbud sammen med planer for borgeren og udgør det et godt **supplement til kommunens øvrige tilbud**, herunder fx brugen af kommunens egne sociale mentorer?

## Centrale elementer på tværs af indsatserne

Indsatserne, som er beskrevet i hæftet, er bygget op på forskellige måder og med afsæt i forskellige målgrupper. Imidlertid er der en række centrale elementer, der går på tværs af indsatserne, som er værd at fremhæve:

- **Frivillighed:** Mentorforløbene er baseret på brug af frivillige mentorer. Det frivillige aspekt er ofte med til at give noget særligt til mentorrelationen. At mentor uden modydelse har valgt at bruge sin fritid og sit engagement.
- **Supplement:** Mentorindsatserne fungerer som supplement til øvrige indsatser fra kommunens side. De tilrettelægges, så de spiller ind i eksisterende strukturer hos kommunen, og så de kræver færrest mulige ressourcer hos de kommunale medarbejdere, som har en travl hverdag.
- **Rekruttering:** Mentorerne rekrutteres via en række forskellige kanaler. Fx via konkrete virksomhedssamarbejder, lokale erhvervsnetværk, sociale medier, lokal
- **Screening:** Mentorerne gennemgår en 'screeningsproces' med fokus på professionel og personlig baggrund samt motivation. Fx via ansøgningskema og telefonisk interview.
- **Information:** Afhængigt af indsatsen leveres informationsmateriale, inspirationsoplæg for borgere og medarbejdere i kommunen samt løbende opdatering om fremdrift i de enkelte forløb og resultater af den samlede indsats til kommunen.
- **Henvisning:** Kommunen informerer relevante borgere om aktuelle mentortilbud hos Foreningen Nydanskere. Takker borgeren ja, henvises de via et elektronisk link eller en mail, og herfra overtager Foreningen Nydanskere kontakten med borgeren.







- **Matchning:** Der er fokus på at sikre 'det gode match' – fx branchespecifikt eller efter andre forhold, som er vigtige for en positiv progression i forløbet. Er der tale om unge eller mere sårbare borgere, gøres der særligt meget ud af at inddrage borgerens ønsker til match, da det er fremmende for motivation og tillidsopbygning gennem forløbet.

- **Klar ramme:** Der er sat en klar ramme om forløbene. Det skal være nemt for både mentor og mentee at komme i gang. De skal vide, hvad de siger ja til hver især, og der skal være en klar tidsbegrænsning på forløbet. Inden for rammerne af forløbene får mentor og mentee relevante redskaber og støtte til at lave en grundig og løbende forventningsafstemning, aftale deres egne spilleregler og fastsætte de fokusområder og mål, de sammen vil arbejde med.

- **Mål:** Mentorforløbene tager typisk udgangspunkt i konkrete mål, delmål og fokusområder, som mentee formulerer i samarbejde med mentor. Dog altid ud fra et overordnet mål om opnåelse af eller fastholdelse i beskæftigelse eller uddannelse.

- **Rådgivning og redskaber:** Mentorerne bliver klædt på til opgaven, fx via mentorkursus og/eller samtaler. Forberedelsen af mentorerne tilpasses målgruppen og mentors opgave. Mentorer har adgang til relevante redskaber til mentorforløbet. Redskaberne er tilpasset målgruppen og bruges i mentorforløbet efter behov.

- **Support:** Mentorer og mentees har adgang til løbende rådgivning og telefonisk support og kan i nogle tilfælde trække på fagprofessionelle som fx antropologer eller psykologer med speciale i diagnoser, misbrug eller vold i nære relationer.

- **Opfølgning:** Der bliver løbende fulgt op på forløb hos mentorer og mentees. Opfølgningen foregår telefonisk til begge parter og er lagt i faste rammer tilpasset målgruppen. Opfølgningerne bruges til at støtte mentor og mentee i fremdriften i forløbet ved at give ny

viden og inspiration. Fx ved hjælp af formidling af erfaringer fra lignende forløb eller introduktion til relevante redskaber. Opfølgningerne har samtidig den funktion, at der indhentes viden om det enkelte forløb og konkrete data til brug i statusopdateringer til kommunen og løbende måling på resultater af indsatsen.

- **Afreportering:** Data vedrørende forløb og effekt registreres i et databasesystem for at sikre professionel håndtering og support undervejs i forløbet. Her

skrives journal på alle forløb, og der registreres typisk målinger på beskæftigelsesstatus, trivsel og andre relevante faktorer.

- **Frivilligpleje:** Frivilligpleje er tænkt ind i den enkelte indsats, så den passer til de mentorer, der indgår. Der er forskel på de frivilliges behov og ønsker, fx afhængigt af, om det er erhvervsledere, der skal bidrage med branchekendskab og netværk eller voksne, der skal støtte psykisk sårbare unge.

”

*Jeg ser det her som en oplagt mulighed for at bidrage til arbejdsmarkedsintegrationen i vores kommune. Det er en enkel og konkret måde, hvor folk, der allerede er rodfæstet i erhvervslivet, kan gøre en forskel og få flere ressourcer bragt i spil. Til glæde for de nye borgere, men også for vores lokale erhvervsliv og kommunens økonomi.*

- Frivillig mentor i Norddjurs Kommune

”

*Vi bruger den her mentorordning som et led i vores beskæftigelsesindsats, fordi en frivillig nogle gange kan noget andet, end det man kan som forvaltning. Der er en stor værdi i, at nogen gør noget af egen fri vilje, frem for at det udspringer af et professionelt hverv. Som en myndighed er der nogle andre relationer i spil, end når det er en frivillig.*

- Virksomhedskonsulent i Aarhus Kommune

”

*At jeg har en frivillig mentor betyder, at vores forhold er mere oprigtigt. Jeg synes, det er fantastisk, at der er en, der har taget tid ud af sin kalender for at mødes med mig helt frivilligt. Og det gør bare, at hun virker mere ægte i de ting, hun siger. Det har rigtig meget været det, jeg havde brug for til at komme videre.*

- Mentee i Roskilde Kommune



# Lokale erhvervsfolk hjælper flygtninge i arbejde

**Mange af de flygtninge, som i de seneste år er kommet til Danmark, har uddannelse og et arbejdsliv med i bagagen. Hvad de ikke har med sig er netværk og viden om det danske uddannelsessystem og arbejdsmarked, som ofte er afgørende brikker for at opnå beskæftigelse. Derfor har Aarhus Kommune takket ja til at få matchet flygtninge med lokale erhvervsfolk i mentorforløb.**

I Aarhus Kommune bidrager lokale frivillige erhvervsmentorer med viden om det danske arbejdsmarked, dansk arbejdskultur og afklaring af, hvordan den enkelte flygtninges kompetencer kan sættes i spil i en dansk kontekst. Det sker i regi af mentorordningen 'Hjælp en flygtning NU', som er drevet af Foreningen Nydansker.

## Det lokale aspekt gør en forskel

Konceptet er enkelt i sit udgangspunkt: En lokal erhvervsperson afsætter på frivillig basis 4 timer om måneden i 6 måneder til at hjælpe en flygtning tættere på eller i beskæftigelse. Erhvervspersonen bliver matchet med flygtningen og bidrager med sine erfaringer, netværk, branchekendskab og viden om det danske og lokale arbejdsmarked. Ifølge Janus Hedemann, centerchef i Aarhus Kommunes Center for Job & Integration, er netop det lokale aspekt vigtigt for succesen:

*"At det er lokalt funderet gør en forskel. Det betyder, at man nemt kan mødes, men også at man kan mødes om nogle konkrete muligheder. Det er ikke en abstrakt hjælp. Det bliver meget 'hands on'; "Du skal prøve at ringe til ham eller du skal have fat i kundeforholdene ude i IKEA, ham kender jeg i øvrigt". Det giver mening, at mentorerne har kendskab til, hvad der rører sig i lokalområdet,"* siger han og tilføjer:

*"Erhvervsmentorerne er uden for systemet og direkte forankret i erhvervslivet. De har noget helt andet at byde ind med. Borgeren kan godt have faglighed med sig, men have svært ved at knække koden til det danske arbejdsmarked. Mentorerne har viden og et andet netværk – de sidder selv*

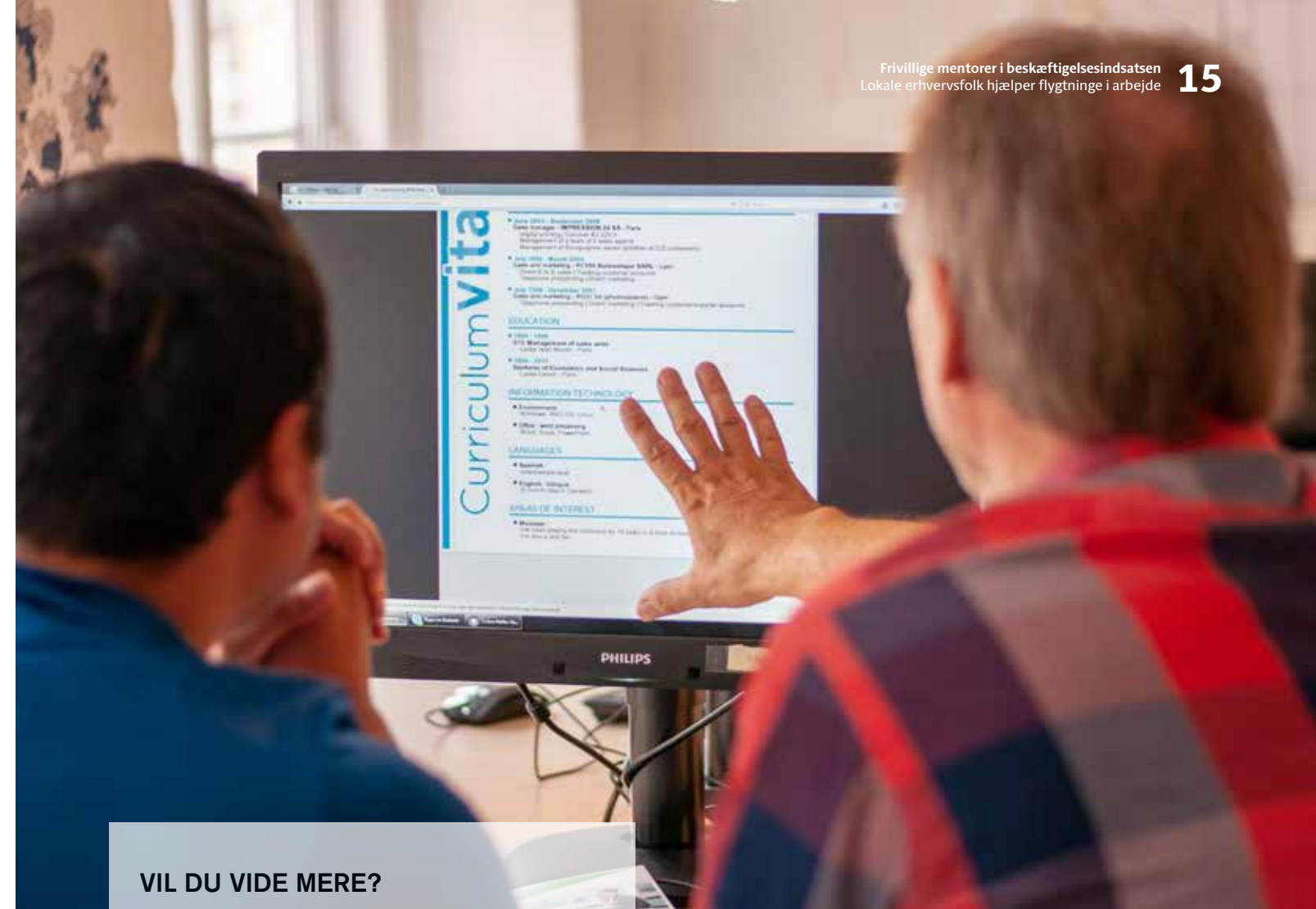
*derude. For nogle borgere handler vejen væk fra ledighed også om at få fornyet motivation, og her kan mentorer uden for systemet bare noget helt andet. At det er en person, der ikke har noget på spil, og som alene er der, fordi de ønsker at hjælpe, det gør en forskel og kan rykke en borger i positiv retning."*

## Branchespecifikke match bidrager til succes

Ifølge seneste opgørelse er 65 % af de flygtninge, som har afsluttet et mentorforløb i regi af indsatsen 'Hjælp en flygtning NU', kommet videre i enten job, uddannelse, løntilskud eller praktik. Fælles for alle involverede er, at de har opnået viden om, hvordan de kan bruge deres kompetencer på det danske arbejdsmarked.

Noget af det, der virker særlig godt, er, at borgerne bliver matchet med en fra samme branche, fortæller Mette Skautrup, virksomhedskonsulent i Aarhus Kommune:

*"Nogle gange er der et meget specifikt behov for hjælp til at komme videre. I kommunen kan vi ikke nødvendigvis vide noget om alle brancher. Det branchespecifikke match giver mulighed for at åbne en dør i den retning, man gerne vil gå - men det kan også bidrage til en afklaring af, at man måske skal vælge en helt anden vej. Når borgerne bliver matchet med en, der er i branchen, har det en helt anden pondus, og det er afgørende i forhold til, hvilken viden mentoren har,"* siger hun.



## VIL DU VIDE MERE?

- Målgruppen er i udgangspunktet jobparate flygtninge og familiesammenførte til flygtninge. Der kan også være tale om integrationsborgere.
- Foreningen Nydansker sørger for en grundig introduktion til indsatsen og mentorrollen forud for opstart, følger løbende op telefonisk og leverer sparring undervejs i forløbet.
- Du kan læse mere om indsatsen her: [www.goo.gl/5thzXy](http://www.goo.gl/5thzXy)
- Siden opstart har 13 kommuner samarbejdet om og henvist borgere til mentorforløb via 'Hjælp en flygtning NU', som er drevet af Foreningen Nydansker med støtte til opstart fra Tuborgfondet.

”

*Vi har haft sager, hvor vi har haft svært ved at rykke borgeren. Her er der nogen, der har kunnet knække koden, og som har set nogle andre muligheder eller som har kunnet give et andet netværk og kontakter.”*

- Janus Hedemann,  
centerchef for Job & Integration  
i Aarhus Kommune



# Mentorer hjælper sårbare unge kvinder på vej

**Mange kommuner kæmper med at finde relevante tilbud, der kan rykke sårbare unge i den rigtige retning. Mentorindsatsen 'PIFT' har med brugen af frivillige mentorer, i form af voksne støttepersoner, fundet en nøgle til at skabe mærkbare resultater. I Odder Kommune er samarbejdet med civilsamfundet blevet et vigtigt supplement til kommunens værktøjskasse.**

PIFT er et mentortilbud til psykisk sårbare unge kvinder i alderen 15-30 år. Frivillige lokale mentorer støtter de unge i at realisere deres ønsker og muligheder for at opnå en sammenhængende tilværelse med uddannelse, arbejde, socialt liv og bedre psykisk trivsel. Mentorforløbene, der varer 6-12 måneder, tager udgangspunkt i den enkeltes situation, og hvert forløb bliver skræddersyet efter den unges ønsker og behov. Den tilgang har vist sig at have en positiv effekt hos de unge.

*"Det PIFT kan, det er at bringe civilsamfundet ind. Vi ved, at det ikke er særligt sundt for de her unge at komme ind og have super meget med os at gøre. De skal helst ikke blive alt for trygge og glade ved at være i jobcenterregi. Her ligger indsatsen i et helt andet led,"* fortæller Marianne Jensen, afdelingsleder i Jobcenter Odder.

## Øget trivsel og flere i beskæftigelse og uddannelse

Ifølge trivselsmålinger, der bliver foretaget undervejs i mentorforløbene, er der en markant positiv effekt at spore i de unge kvinders trivsel. Allerede efter 6 måneders mentorforløb er ingen af de unge kvinder længere i 'stor risiko for depression eller stressbelastning'. En ung kvinde i PIFT beskriver selv sin udvikling:

*"Før, der var jeg helt håbløs, og nu er jeg mere stærk. Det er ændringer inden i mig selv, hvis man kan sige det på den måde. At have den der faste støtte betyder meget. Nu er jeg kommet ud på den anden side, hvor jeg har mere overskud og vildt gerne vil livet. Du ved; arbejde og starte på studiet."*

Effekterne kan også aflæses i forhold til de unge kvinders beskæftigelses- eller uddannelsesstatus. Efter endt men-

torforløb er 35% af de unge kommet i gang med enten uddannelse eller job, og flere er i gang med at søge eller er blevet fastholdt i uddannelse.

## Frivillige kan noget særligt

Nøglen til de unge kvinders positive udvikling skal, ifølge flere af deltagerne, især findes i det frivillige aspekt.

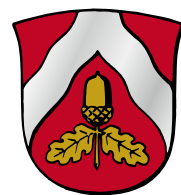
*"Det gør en forskel, når de er frivillige. Fordi de frivillige får jo ikke penge ud af det. Så ved du, at de er der bare for at være der for dig. Jeg kan mærke en generøsitet eller ægthed. Altså at hun vil mig det godt,"* lyder det fra en af de unge.

De unge kvinder i PIFT fremhæver især tre positive effekter ved at mødes med en frivillig mentor:

- Mentorforløbet tager udgangspunkt i de unges ønsker: Det er ikke en myndighed, som definerer mentorforløbets mål, og det gør det mindre stressende, at de unge ikke skal rapportere tilbage til kommunen. Forløbet er deres eget.
- De unge bestemmer selv, hvor de vil mødes med deres mentor. For eksempel kan de mødes uden for jobcenteret, de kan gå en tur i skoven eller tage på en cafe, og det gør en forskel.
- Relationen opleves mere "ægte", når mentor ikke er lønnet, men mødes med de unge af egen fri lyst og interesse i den unge.

Adspurgt om hvordan mentorforløbet er med til at gøre en forskel, fortæller en af de unge kvinder om vigtigheden af, at det er baseret på frivillighed:

*"Rigtig meget har med det der med frivillighed at gøre, fordi jeg tænker; folk der tager den fritid ud - tager deres tid ud af kalenderen for at hjælpe en anden person - det er jo ikke bare hvem som helst!"*



## VIL DU VIDE MERE?

- Alle mentorer gennemgår en screeningsproces og et mentorkursus forud for opstart i et forløb.
- Cirka 1/3 af de unge har etnisk minoritetsbaggrund.
- Du kan møde nogle af PIFTs samarbejdspartnere og høre om deres erfaringer med indsatsen i videoklippen her: [www.vimeo.com/271658696](http://www.vimeo.com/271658696)
- Hør om nogle af de unges erfaringer med mentorordningen i videoklippen her: [www.vimeo.com/275245611](http://www.vimeo.com/275245611)
- PIFT-Indsatsen har siden opstart kørt i samarbejde med 7 kommuner i flere dele af landet.
- PIFT er drevet i et samarbejde mellem Foreningen Nydansker og KVINFO med støtte fra VELUX FONDEN.

”

*PIFT har givet os en mulighed for at samarbejde med civilsamfundet - at få inddraget ressourcestærke borgere og samtidig sikre, at de får den nødvendige opbakning til deres indsats med at hjælpe andre, som har behov for hjælp eller en rollefigur. Vi tror på, at det styrker de unge at få hjælpen væk fra "systemet" - at få hjælp fra helt almindelige mennesker til at blive fastholdt i uddannelse og beskæftigelse."*

– Ole Stounbjerg,  
jobcenterchef i Odder Kommune



# Virksomheder åbner døre for højtuddannede flygtninge

**Flere store danske virksomheder har inviteret medarbejdere til at bruge en del af arbejdstiden som frivillige mentorer for højtuddannede flygtninge. De indgår i et mentorprogram, der skal understøtte, at flere flygtninge får fodfæste på det danske arbejdsmarked. Den mulighed har blandt andet Gribskov Kommune grebet ved at henvise borgere til mentorforløb. Resultatet er, at flere af kommunens flygtninge er rykket fra ledighed til selvforsørgelse.**

I Gribskov Kommune har de et overordnet mål om, at deres borgere skal i selvforsørgelse hurtigst muligt. Men fokus er også rettet mod at få dem bedst muligt i beskæftigelse:

*"Vi vil gerne udnytte det potentiale, mange af vores flygtninge har. Den her type mentorordning, som kører i samarbejde med større danske virksomheder, åbner mulighed for, at flere kan komme i kompetencesvarende jobs. Og når beskæftigelsen er meningsfyldt for borgerne, så får vi dem heller ikke tilbage i systemet,"* fortæller Charlotte Broggård Lønfeldt, beskæftigelsesrådgiver i Gribskov Kommune.

## Virksomhedsforløb giver vigtigt netværk

De virksomhedsbaserede mentorprogrammer er drevet i et samarbejde mellem Foreningen Nydansker og store danske virksomheder som IBM, Novo Nordisk, Roche, DTU og Bayer.

De medarbejdere, der melder sig til mentorprogrammet, har lov til at bruge deres arbejdstid til det frivillige arbejde, og virksomhederne stiller faciliteter til rådighed til møder mellem mentee og mentor.

Udgangspunktet i mentorprogrammerne er, at mentor og mentee mødes 1-2 gange om måneden i 6 måneder. En vigtig del af konceptet er, at der bliver etableret forløb, hvor mentorer og mentees har den samme professionelle baggrund. Dermed får flygtningene branchespecifikke råd og støtte i deres søgen efter job i Danmark. Men måske vigtigst af alt: netværk.

*"At mentorforløbene er rodfæstet hos virksomheder giver adgang til et netværk. Som kommune beder vi borgerne om at søge arbejde, men mange har jo ikke det nødvendige netværk. At fagligheden bliver respekteret, og at de møder en fagfælle, er også en vigtig motivationsfaktor. Jeg har set, at borgerne har påtaget sig de her opgaver med CV og jobansøgning på en helt anden måde,"* siger Charlotte Lønfeldt og tilføjer:

*"Det kan være svært at sige, om det alene skyldes forløbet her, men alle der har været en del af mentorprogrammet, er selvforsørgende nu."*

## En mulig vej til beskæftigelse

På tværs af deltagende kommuner og virksomhedsprogrammer kan følgende resultater af de seks måneder lange mentorforløb aflæses: 65 procent af borgerne er gået fra ledighed til job, uddannelse eller praktik.

Herudover er følgende mål opnået blandt mentees:

- Afklaring af muligheder på arbejdsmarkedet
- Større professionelt netværk
- Bedre forberedt til jobsamtaler
- Øget viden om dansk arbejdspladskultur
- Fokus og optimisme

## Et supplement til kommunes indsats

I Gribskov Kommune ser de brugen af mentorordningen som et godt supplement til den øvrige beskæftigelsesindsats.

*"Vi kan ikke være så specifikke på hver borger, det ville blive for dyrt. Programmet her giver mulighed for målrettede match. Det betyder, at de bliver mere motiverede og selvkørende. Jeg synes lige pludselig samtaler har været nemmere. Jeg får følelsen af, at der er mere flow i deres sag,"* fortæller Charlotte Lønfeldt.



## VIL DU VIDE MERE?

- Hør mere om erfaringer med det virksomhedsbaserede mentorprogram i videoklipet her: [www.vimeo.com/243131743](http://www.vimeo.com/243131743)
- Læs en historie fra flygtningeprogrammet her: [www.goo.gl/EKWAwy](http://www.goo.gl/EKWAwy)
- Mød et mentor-mentee par i videoklipet her: [www.vimeo.com/248289387](http://www.vimeo.com/248289387)
- Læs mere om de virksomhedsbaserede mentorprogrammer i guiden: 'Mentoring Program for highly skilled Refugees': [www.goo.gl/9K9YN1](http://www.goo.gl/9K9YN1)
- Siden opstart har 34 forskellige kommuner henvist borgere til indsatsen.

”

*Da jeg tog min mentee med til min arbejdsplads, var mine kollegaer meget interesserede og engagerede. På den måde er det ikke alene mig som mentor, der kan være med til at gøre en forskel. Mentee får adgang til et større netværk, som kan komme ham til gavn.”*

– Mentor hos Novo Nordisk



# Mentorer hjælper udsatte unge i uddannelse og arbejde

**Via mentorordningen 'Bryd unges ledighed NU!' bliver udsatte unge matchet med en lokal, frivillig erhvervsmentor, som kan hjælpe med afklaring, motivation, netværk, CV, ansøgninger, jobsamtaler og dele sine erfaringer. Erhvervsmentorerne bidrager i en en-til-en relation til at identificere de unges styrker og støtte dem på vejen mod et arbejdsliv, lyder det fra Hillerød Kommune.**

Bryd Unges Ledighed NU! er en beskæftigelsesrettet indsats for udsatte unge mellem 15-30 år, som er ledige eller frafaldstruede. Mange af deltagerne har været på kontanthjælp i mere end et år. De unge kan have diagnoser, plettet straffeattest eller mangle motivation og netværk til at blive fastholdt i eller finde det rette job, praktik, læreplads eller uddannelse.

## Frivilligheden gør en forskel

Den unge tilbydes sparring og 1:1 møder med en lokal, netværksstærk og branchespecifik erhvervsperson i 3 timer om måneden i 3-6 måneder. Det er frivilligt og ulønnet både for den unge og erhvervslederen at deltage.

*"Hovedårsagen til at vi har valgt at samarbejde om mentorindsatsen er, at det bringer mentorer i spil, som ikke er tilknyttet kommunen. Det er simpelthen så vigtigt for os. Det har stor indflydelse på, om de unge vil det, og hvilken effekt det har. Mange er simpelthen trætte af "systemet". Vi har også mentorer ansat, men de arbejder under systemets vinger og har nogle andre funktioner,"* fortæller Mette Lene Ankjær, ungerådgiver i Hillerød Kommune, og uddyber:

*"De unge tager det mere seriøst. De føler ikke den der tvang. Det kan det kommunale godt emme af. Hele tvangsdelen er taget ud af det. Her er nogle mentorer, hvor de unge ved, at de bare gerne vil hjælpe. Her er der ingen, der pådutter dem noget. Det er et skel, de meget tydeligt kan se."*

## Hjælp til afklaring og introduktion til erhvervslivets spilleregler

Mentorordningen har åbnet mulighed for, at lokale

erhvervs personer i de involverede kommuner kan yde et frivilligt arbejde på vilkår, som hører til en travl hverdag.

*"De unge har et potentiale og nogle muligheder, som de ikke selv har fundet frem til endnu. Det er fedt, at vi kan være med til at hjælpe de unge med at højne deres selvværd og motivere dem til at komme videre – og så ved bare at bruge nogle få timer på det,"* fortæller en af mentorerne.

*"Vi finder frem til, hvad de unges kompetencer er, og hvordan vi sætter dem i spil. Ofte arbejder vi også med deres selvværd. For selvfølgelig kan de godt. Vi ser på, hvordan deres base er, og så arbejder vi videre derfra."*

Ud over at arbejde med de unges selvværd og den konkrete jobsøgning, handler mentorrollen også om at lære de unge om erhvervslivets spilleregler.

*"Vi kan bidrage med en indstilling til, hvordan man er i erhvervslivet. Der er nogle helt enkle spilleregler, som vi kender, men der er nogen, der ikke kender dem og ikke har lært dem,"* lyder det fra en af de frivillige.

## Positive effekter på både kort og længere sigt

Resultaterne af indsatsen er, at 75% af de unge hjælpes videre i job, praktik, læreplads eller uddannelse inden for 3-6 måneder.

Men også på længere sigt viser effekterne sig. Ifølge en undersøgelse fra Als Research er otte ud af ti unge, der har afsluttet et mentorforløb, i en af ovenstående former for beskæftigelse inden for et år, mens det gælder for syv ud af ti, at de også er fastholdt i uddannelse eller beskæftigelse målt minimum et år efter de har afsluttet deres mentorforløb.



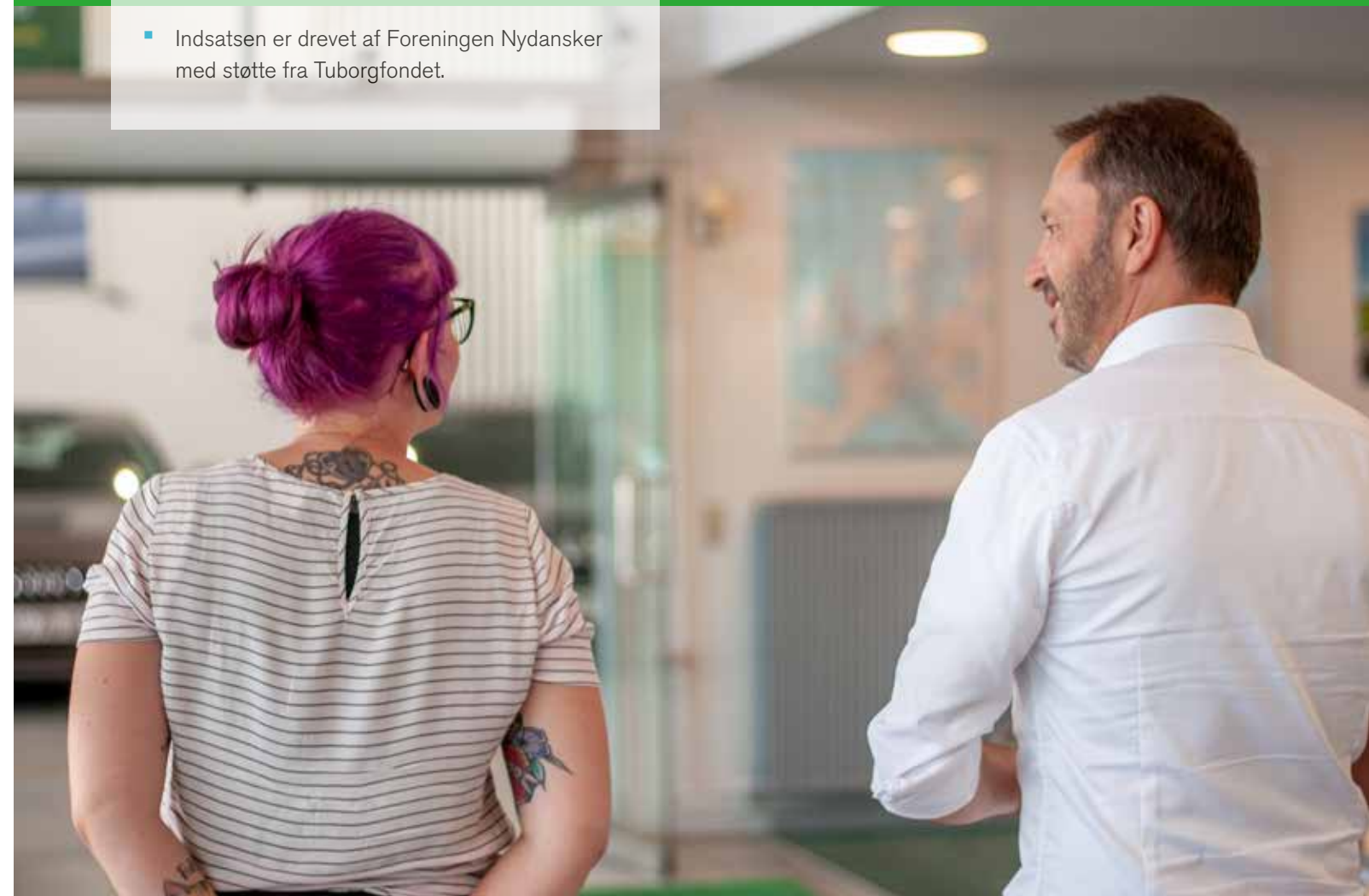
## VIL DU VIDE MERE?

- Se videoklip om et mentorforløb i Bryd unges ledighed NU!: [www.goo.gl/kzQAVQ](http://www.goo.gl/kzQAVQ)
- Du kan læse mere om indsatsen og de frivilliges bidrag i hæftet 'Mentorskab i praksis': [www.goo.gl/cr5yuR](http://www.goo.gl/cr5yuR)
- I regi af mentorordningen Bryd unges ledighed NU! bliver der også afviklet relevante aktiviteter som fx 'boot camps', hvor unge mødes med erfarne erhvervsfolk til en dag med fokus på jobsamtaler og netværk.
- Siden opstart har 32 kommuner gjort brug af mentorordningen Bryd unges ledighed NU! De unge henvises primært via jobcenter, uddannelsesinstitutioner, UU eller boligsociale helhedsplaner.
- Indsatsen er drevet af Foreningen Nydanser med støtte fra Tuborgfondet.

”

*De unge er lydhøre over for vores argumenter, fordi vi er i den situation, som de gerne vil være i – nemlig i arbejde. Vi kan med vores erfaring hjælpe med en blanding af et kærligt skub og et realistisk los bag i.”*

– Frivillig mentor





# Internationale studerende bliver til værdifuld arbejdskraft

**Internationale studerende er en værdifuld ressource. For at understøtte at flere bliver og bringer deres kompetencer i spil i Danmark efter endt uddannelse, bliver de studerende koblet med en personlig mentor i 'Greater Copenhagen Career Program'. Det har givet bonus: 73% af de færdiguddannede, der har deltaget i første programforløb, er endt i job.**

Hvert år dimitterer et stort antal internationale studerende fra en dansk kandidatuddannelse for kort derefter at forlade landet igen. Dermed går kommuner landet over glip af højt kvalificeret arbejdskraft og et betydeligt vækstbidrag til økonomien. I Københavns Kommune er initiativet 'Greater Copenhagen Career Program' blevet søsat for at modvirke den tendens.

*"Virksomhederne har et stigende behov for kvalificeret arbejdskraft, og vi vil som kommune gerne hjælpe dem med at rekruttere arbejdskraften. Derfor er programmet, hvor mentorer støtter internationale studerende i forhold til mulige karriereveje i Danmark, lige til højrebenet,"* fortæller Dorthe Kingo Vesterlund, projektkoordinator i Københavns Erhvervshus.

## Frivillige mentorer åbner døre

Brugen af frivillige mentorer udgør en central del af det 6 måneder lange program, som også inkluderer jobsøgningsseminarer og muligheder for at skabe netværk med danske virksomheder.

*"Den her del med en personlig mentor er rigtig vigtig. Vi kan som kommune hjælpe med kurser om generel jobsøgning. En personlig mentor kan bidrage med konkrete erfaringer fra det danske arbejdsmarked og viden om en specifik branche. Faktisk betyder det også meget i sig selv, at der er en fagperson, der er interesseret i at hjælpe - at de møder den velvilje er ret inspirerende,"* siger Dorthe Kingo Vesterlund, projektkoordinator i Københavns Kommune.

Siden september 2015 har 300 internationale studerende været igennem programmet. Her er 59 fra det første

forløb blevet færdiguddannet, og ud af dem er hele 73 % kommet i job i Danmark.

## Hjælp til jobsøgningsproces

Mentorforløbet varer 6 måneder, hvor mentor og mentee mødes 1-2 gange om måneden og som udgangspunkt på mentors arbejdsplads.

Succeskriteriet er, at mentee via sparring og rådgivning fra sin karrierementor får redskaber til at opnå studiejob, praktikplads eller første kompetencesvarende job. Fokusområder i mentorforløbene er typisk sparring på CV, ansøgninger, brug af netværk og andre redskaber, der kan hjælpe mentee i sin jobsøgningsproces.

Alt sammen med det formål at de studerende opnår større viden om og lettere adgang til det danske arbejdsmarked og dermed vælger at blive i Danmark efter endt uddannelse.

## Et professionelt set up om indsatsen

Mens de i Københavns Kommune står får kontakten med de studerende, står Foreningen Nydansker som samarbejdspartner for at finde den bedst mulige frivillige mentor til den studerende, for uddannelse af mentorer og løbende opfølgning og support. Et mentormatch bliver lavet så branchespecifikt som muligt, så der er størst sandsynlighed for, at den studerende får bragt sine uddannelseskompetencer i spil.

*"Vores samarbejdspartner har netværket blandt virksomhederne til at finde de rigtige mentorer, og det giver nogle mere skræddersyede profiler. Foreningen har også erfaringen med at uddanne mentorer, klæde dem på og lave en tæt opfølgning hele vejen i forløbet. Det er vigtigt for os, at det er håndholdt hele tiden. Det er jo bare en professionel måde at gøre tingene på,"* fortæller Dorthe Kingo Vesterlund om organiseringen af indsatsen.



## VIL DU VIDE MERE?

- Du kan læse mere og se videoklip om indsatsen her: [www.goo.gl/GVfpHU](http://www.goo.gl/GVfpHU)
- Greater Copenhagen Career Program er drevet i et samarbejde mellem Københavns Erhvervshus i Københavns Kommune, Copenhagen Capacity, ingeniørforeningen IDA og Foreningen Nydansker.
- Indsatsen er et EU socialfondsprojekt, som er delvist finansieret af EU og Københavns Kommune. Målgruppen er internationale studerende i hele Storkøbenhavn.

”

*Ser vi på det antal studerende, der kommer igennem programmet og vælger at blive her og skabe en karrierevej, så kan vi se, at det er hele investeringen værd, og at pengene kommer mange gange igen.”*

– Dorthe Kingo Vesterlund,  
projektkoordinator i Københavns Kommune





# FORENINGEN NYDANSKER

ERHVERVSLIVETS FORETRUKNE  
MANGFOLDIGHEDSPARTNER

Sankt Peders Stræde 28C, 4 sal  
1453 København K  
[www.foreningen-nydanser.dk](http://www.foreningen-nydanser.dk)

