

KVINDEGRUPPEN

Et mentornetværk for danskere og nydanskere



METODEHÆFTE

Kalejdoskop 

- et socialt, kulturelt kursus- og værested på Nørrebro



INDHOLDSFORTEGNELSE

Forord	- 4
Baggrundsstatistik	- 5

OPSLAGSDEL

Rekruttering og match	- 9
Lokaliteter	- 12
Aktiviteter	- 13
Medarbejdere	- 15
Samarbejdspartnere	- 16

TEORI OG BAGGRUNDSINFORMATION

Metode og værktøjer	- 21
Kvindegrupper og jobgruppe	- 24
Udvælgelse af mentorer	- 27
Opfattelse af tid	- 29
Frivillig versus offentlig organisation	- 30
Litteratur og links	- 31



Man siger, at et kært barn har mange navne, hvilket også er tilfældet med Kalejdoskop's Kvindegruppe, som projektet hedder i daglig tale.

Den oprindelige titel var Integration af nydanskere via sociale mentornetværk, da Kalejdoskop i november 2007 fik en bevilling fra Arbejdsmarkedsstyrelsen til et toårigt projekt under puljen Personer på kanten af arbejdsmarkedet.

Baggrunden for projektet strækker sig tilbage til 2006, hvor Kalejdoskop i perioden maj 2006 til juli 2007 fik en bevilling fra EU-Socialfond, Tips- og Lottomidler og Frelsens Hær. Dengang hed projektet Fællesskab og integration – et mentornetværk for danskere og nydanskere og havde til formål, at danskere og nydanskere kunne mødes på tværs af kultur og nationalitet, få fælles oplevelser i deres fritid og mulighed for at tale sammen. Mentormodellen blev brugt som en indgang til, at danskere og nydanskere kunne lære hinanden at kende og blev dermed en metode til at fremme integrationen. Det lykkedes at skabe et velfungerende mentornetværk. Erfaringerne fra projektet gjorde os dog samtidig opmærksomme på nye udfordringer og måder at bruge mentormodellen på og ideen til Kvindegruppen blev født.

Formålet med videreførelsen af mentormodellen, som I vil blive præsenteret for her, er således baseret på, at mange af de mennesker med anden etnisk baggrund som kommer i Kalejdoskop lever socialt isoleret og er dårligt integreret i det danske samfund, mens mange af vores mentorer har et netværk, som kan hjælpe med at åbne døre til arbejdsmarkedet, uddannelse og til at bryde den sociale isolation. Mentormodellen er dog kun en af mange indgange til at understøtte deltagernes vej tilbage til job eller uddannelse. De øvrige indgange bliver præsenteret i metodehæftets første del **OPSLAGSDELEN**, hvor vi forsøger at formidle vores erfaringer så enkelt som muligt. Metodehæftets sidste del er en mere generel teoretisk og reflekterende del i relation til at arbejde med mentormodellen som indgang til målgruppen i forhold til job og uddannelse.



BAGGRUNDSSTATISTIK

De måltal som statistikken læner sig op af stammer fra Kalejdoskopets forandringsteori, som blev udarbejdet i samarbejde med en konsulent fra Rambøll Management i december 2007.

PROJEKTETS MÅL

- **60** personer deltager i jobgruppe og/eller mentornetværk
- **25-30** mentorrelationer
- **24** af deltagerne kommer i praktik
- **10** mentees kommer i praktik gennem mentors netværk
- **20** deltagere kommer i ordinær beskæftigelse
- **20** deltagere kommer i gang med en uddannelse

SAMLEDE TAL FOR PROJEKTET¹

Der har brutto deltaget **98** i projektet.

Der har netto deltaget **70** og de fordeler sig i følgende to grupper:

JOB OG UDDANNELSESVEJLEDNING

Kvinder **24**

Mænd **15**

I alt **39**

KVINDEGRUPPEN

I alt **31**

MENTORRELATIONER

Der er i alt etableret **32** mentorrelationer, hvoraf **15** er med de frivillige mentorer mens **17** er, hvor projektmedarbejderne har fungeret som mentor.

PRAKTIK

Kvinder **20**

Mænd **0**

I alt **20**

PRAKTIK VIA MENTORS NETVÆRK

I alt **6**

ARBEJDE

Kvinder **23**

Mænd **2**

I alt **25**

UDDANNELSE

Kvinder **8**

Mænd **0**

I alt **8**

¹ Det samlede brutto tal tæller også pensionister, deltagere uden cpr-nummer eller de der har været så løst tilknyttet huset, at vi har valgt ikke at tælle dem med i det samlede netto tal, som de øvrige kategorier er baseret på.



ANDRE TAL

Udover måltallene for projektet er det også relevant at vide, hvor mange mentorer og hvor mange praktikanter der har deltaget i projektet. Den sidste gruppe er nydanske kvinder som enten har været i arbejdsprøvning eller i praktik hos os i forbindelse med en afklaring til fleksjob eller førtidspension. Vi samarbejder med to virksomheder² om disse forløb. Kvinderne er allerede talt med under Kvindegruppen, så her er det for at illustrere, hvor stor en andel de udgør i forhold til de kvinder, som selv finder vejen til Kalejdoskop.

MENTORER

I alt **15**

PRAKTIKANTER I KALEJDOSKOP

Praktik og Kvindegruppe **6**

² Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen center for kompetence og beskæftigelse Københavns Kommune og Incita.

OPSLAGSDEL



REKRUTTERING OG MATCH

Vi var fra projektstart allerede i kontakt med nydanske mænd og kvinder dels via vores kurser i dansk/samfund og med mentorerne gennem projektet Fællesskab og integration – et mentornetværk for danskere og nydanskere. Mentorerne rekrutterede vi i sin tid via Kalejdoskops kurser i it og motion. Der var dog langt fra nok til at starte et mentornetværk, så derfor satte vi annoncer i forskellige lokalblade primært på Østerbro og Nørrebro og blev omtalt i lokalradio. Sidenhen er mentornetværket vokset ved, at mentorerne tager en veninde, en nabo eller en tidligere arbejdskollega med. I den mere utraditionelle ende fandt en af vores mentorer frem til os, da hun ved en tilfældighed kom forbi og spurgte, om hun måtte låne vores toilet.

Når kontakten er blevet etableret tager vi en indledende samtale med kvinderne. Når vi taler om de nydanske kvinder er det ofte os, der tager initiativet. Vores projektmedarbejder underviser også i dansk og er god til at fornemme, hvem der kunne være interesseret og få noget ud af at komme i Kvindegruppen. Når hun mener, at tidspunktet er passende, henvender hun sig til kvinden og spørger, om hun kender til Kvindegruppen. Hvis ikke fortæller

hun hvem der deltager, hvad vi mødes om og nævner også ofte, at det vil være godt for kvinden at deltage i Kvindegruppen, så hun kan bruge og udvikle sit dansk. Sproget er nemlig dansk, når vi er sammen, så man skal kunne beherske noget dansk for at få noget ud af det både individuelt men også for at kunne indgå i en mentorrelation. Hvis der er behov for tolk er kvinderne gode til at tolke for hinanden typisk på arabisk eller urdu ligesom vores projektmedarbejder også taler farsi. Hvis kvinden er interesseret, inviteres hun til at komme næste gang gruppen mødes, så hun kan møde de andre og se, om det er noget for hende. Derefter tager vi en samtale med hende, om hendes oplevelse stemmer overens med det, vi har fortalt om Kvindegruppen og hendes egne forventninger. Først der beslutter kvinden, om hun har lyst til at komme igen. Vi spørger som regel meget direkte; "har du lyst til at komme igen?"

Når en dansk kvinde henvender sig, kan det dels være ud fra en viden om Kvindegruppen, men det kan også være lysten til at lave noget frivilligt arbejde, da meget af Kalejdoskops og Frelsens Hærs arbejde er baseret på frivilligt arbejde. Hvis kvinden allerede kender til



Kvindegruppen, inviterer vi hende til at komme næste gang gruppen mødes, så hun kan møde de andre og se, om det er noget for hende. Derefter tager vi en samtale med hende, om hvorvidt hendes oplevelse stemmer overens med det, vi har fortalt hende om Kvindegruppen. Kvinder, der henvender sig ud fra lysten til at lave noget frivilligt arbejde, inviterer vi først til en samtale, hvor vi præsenterer hende for alle de aktiviteter, vi har i huset, og hvor der eventuelt kunne være brug for en frivillig. Herefter melder kvinden ud, hvad hun har lyst til, og er det Kvindegruppen, er det samme procedure som beskrevet ovenfor.

For andre som ønsker at starte op med mentormodellen, hvor man ikke har undervisningshold, som kan bruges som indgang til at komme i kontakt med målgrupperne, må man tænke i andre rekrutteringsstrategier. Alternativt kan projektet samarbejde med andre parter, der kan tilbyde disse aktiviteter. Et andet eksempel på en vigtig samarbejdspartner bliver eksemplificeret i afsnittet **SAMARBEJDS-PARTNERE**.

I vores mentormodel er der to former for møder. Der er møder, hvor mentor og mentee

mødes alene, og så er der møder, hvor alle mentorer og mentees er samlet. Vekselvirkningen mellem de to mødeformer danner rammen om den måde, som matchningen af mentor og mentee foregår på i Kalejdoskop, hvor der er plads til uformelle samtaler på kryds og tværs i gruppen. I den store gruppe er det således muligt at ændre på parrenes sammensætning efter behov, ligesom en mentee kan have flere mentorer til forskellige behov. Matchningen af mentor og mentee i Kalejdoskop er derfor et kapitel for sig.

Tidligere foregik matchningen af mentor og mentee på baggrund af samtaler og informationsmøder ledet og styret af projektleder. De oplysninger som projektlederen fik dannede match enten på fælles interesser eller ved at mentor havde en personlig kompetence/livserfaring som mentee efterlyste. Sådan gør vi ikke mere. Vores erfaring er, at det er vigtigt, at kvinderne finder hinanden. Man kan godt sige, at det kan minde om, det der sker, når man finder en kæreste. Hvad er det lige, der gør, at det blev ham eller hende - er det øjnene, smilet, måden at være på? Det er ofte svært at definere - det er der bare og man er tryk og glad. Kvinderne melder selv tilbage, at



de godt kan lide den form. De bruger en til at pjatte med, en anden til at tale om børneopdragelse med, en tredje til at tale om job og uddannelse osv. Nogle af de nydanske kvinder bruger således mentorkvinderne på kryds og tværs mens andre har en fast mentor og bruger Kvindegruppen efter behov.

EKSEMPEL PÅ MØDEFORLØB I KVINDEGRUPPEN

Den første gang vi mødes, er efter en ferie, sommerferie eller juleferie. Her siger vi goddag til nye deltagere og hører lige bordet rundt, hvordan det går. Projektleder har ofte forskellige informationer, lige fra nye aktiviteter i huset til tilbud fra andre projekter og foreninger som hun fortæller kvinderne om. Derefter går vi i gang med at planlægge sæsonens aktiviteter. Det foregår på den måde, at alle byder ind med noget, som de godt kunne tænke sig at lave. Det kan være alt fra at besøge museer og andre kulturinstitutioner, til at kvinderne fortæller, hvordan deres børn klare sig i Danmark. Alle forslagene bliver skrevet op på en tavle, hvorefter kvinderne stemmer, og de forslag der får flest stemmer, bliver så sat ind i et mødeskema, som kvinderne får næste gang vi mødes. Vi mødes hver anden onsdag i Kvinde-

gruppe fra 10-13, mens vi de øvrige ons-dage mødes om forskellige aktiviteter lige fra foto-projekt til sund mad og Krea-klub, mens der er job og uddannelsesvejledning tirsdag og torsdag fra 13.30-15.30 både individuelt og job-gruppe.

Hvis man har en gruppe af stille og generte kvinder, kan det være en god ide også at mødes i mindre grupper af og til, da de godt kan forsvinde i den store gruppe. I de små grupper er der ofte mere plads, ro og mulighed for, at de kvinder kommer på banen. I Kalejdoskop har nogle af kvinderne blandt andet deltaget i et fotoprojekt og i foråret 2010, vil de kunne melde sig til en vandregruppe for kvinder.



LOKALITETER

Det vil helt klart tælle til projektets fordel, hvis det er fysisk let tilgængeligt, det vil sige, at det ligger i eller tæt på de byområder, hvor målgrupperne har deres gang. Det er også en fordel at ligge tæt på offentlige transportmidler, da de nydanske kvinder som oftest benytter sig af offentlig transport eller går til fods. I Kalejdoskop kommer kvinderne fra hele Københavnsområdet, men de svageste af dem kommer typisk fra Nørrebro og de ville nok ikke være kommet hos os, hvis de skulle rejse tværs gennem byen. For mentorernes deltagelse har det ingen betydning, hvor vi er placeret.

En ting er, hvor projektet er fysisk placeret noget andet er, om der er trygt og rart at være, så kvinderne har lyst til at komme igen. Vi får ofte at vide, at der er en god stemning hos os og at man altid føler sig velkommen. En har endda givet udtryk for, at det er som hendes andet hjem. Så med lokalitet følger også at skabe nogle trygge og stabile rammer, hvori projektet kan udfolde sig. Hvordan gør man så det?

Hos os har vi et fast lokale og et fastlagt program med faste mødetider, som udarbejdes for et par måneder af gangen i samarbejde med

kvinderne. Kvindernes tilbagemelding er, at det giver dem en følelse af, at vi respekterer dem og er interesseret i at høre, hvad de siger. Vores anbefaling er derfor, at ideer og initiativer fra mentorer og mentees er de grundlæggende aktiviteter i Kvindegruppen. De er ofte mere interessante end udefrakommende oplægsholdere. Sørg samtidig også for at have plads, både fysisk og mentalt, til at lave dynamiske planlægning, hvor planerne kan ændres med kort varsel, så der er plads til at nye ideer kan opstå og behov kan imødekommes. Det er alt sammen med til at skabe nogle stabile og trygge rammer, hvor man føler sig velkommen, set og hørt. For mentorerne betyder det også meget, at de kan se, at aktivitet er det bærende element i projektet. Vi gør andet og mere end bare at sludre og drikke kaffe, selvom det også er en vigtig faktor i skabelsen af trygge og stabile rammer, for når vi spiser sammen, danner vi relationer og gennem relationerne får vi tillid og føler os trygge.



AKTIVITETER

Mentormodellen er som sagt kun en af mange indgange til at understøtte deltagernes vej tilbage til job eller uddannelse. Der skal en flerstrengt indsats til for at det skal lykkes på den lange bane.

Hos Kalejdoskop er de øvrige indgange:

SPROGLIG OPKVALIFICERING

- Dansk/samfund

ANDRE KURSER

- IT-kurser
- Yoga/afspænding og kropsvejledning og individuel afspænding
- Vejledning om heldbred, kost og motion
- Kreative værksteder såsom systue

RÅDGIVNINGSTILBUD

- Juridisk rådgivning
- Gældsrådgivning
- Psykologisk- socialrådgivning

JOB OG UDDANNELSESVEJLEDNING

- Tre trin: Afklaring, opkvalificering og jobsøgning.

Det sociale netværk via deltagelsen i Kvinde-

gruppen er det fundament, vi bygger på med de ovenstående 4 klodser. Det varierer fra kvinde til kvinde, hvor meget de benytter sig af husets øvrige tilbud.

Dansk/samfund er som før omtalt en af indgangene til at komme i kontakt med målgruppen. En anden god indgang er **kreative værksteder** såsom systue. Mange af kvinderne er traumatiserede, så det at sidde med noget i hænderne er beroligende og noget de er gode til. Faktisk startede mentornetværket med en systue, hvor kvinderne fik mod på mere, så de startede til dansk og siden var mange af dem med i mentorgruppen.

Yoga og afspænding er også godt at have med som en aktivitet, da mange af kvinderne har psykosomatiske symptomer som forringer deres livskvalitet og overskygger alt. Svømning er ligeledes en mulighed, men her er der en del udfordringer; dels at finde en velegnet svømmehal, som vil/kan lukke hallen ned for kvinderne, og dernæst at få kvinderne, og nogle gange også deres mænd, overbevist om, at det er en god ide. Dernæst tror vi på, at det er bedst at have alle aktiviteterne samlet under et tag for at gøre det så trygt og stabilt for kvinderne som muligt med kendte ansigter og kendte rammer.



Der er stor søgning til de forskellige **rådgivningstilbud** både blandt danskere og nydanskere. Mange af kvinderne er enlige mødre og har svære sociale, personlige, økonomiske og familiære problemstillinger at slås med, som ofte overskygger alt og forhindre dem i at komme videre med job og uddannelse. Det kan være alt fra klatgæld til socialsager om pension og udlændingesager om opholdstilladelse, som fylder meget, så det er meget vigtigt at få ryddet op i de berørte dele af livet via forskellige rådgivningstilbud.

Den sidste byggekloks er **job og uddannelsesvejledning**, hvor udfordringen er den store gruppe af kontanthjælpsmodtagere, som skal motiveres til at skifte den offentlige forsørgelse ud med lønnet arbejde. En af måderne til at arbejde med motivationen på er via rollemødder. Hos os kan vi mærke effekten, når en af kvinderne fra Kvindegruppen stolt kommer og fortæller, at hun enten har fået arbejde, er startet på en uddannelse eller har gennemført en uddannelse. Vi mærker straks, at mange af de andre kvinder tænker, at hvis hun kan, så kan jeg også. Vores mentorer leverer også her en kæmpe arbejdsindsats, hvor de er fortalere for, hvor vigtigt det er, at kvinderne tjener de-

res egne penge, som de selv kan bestemme over. Vi arbejder både med individuel rådgivning og jobgruppe, hvor mentorerne giver en hånd med i sidstnævnte og bidrager med deres erfaring og netværk.



MEDARBEJDERE

Hvis vi starter med det mere håndgribelige, så vil anbefalingen være, at der til et projekt som Kvindegruppen er tilknyttet 1 projektleder og 2 projektmedarbejdere på fuldtid til en løbende kapacitet på 30 deltagere. Projektmedarbejderne står udover Kvindegruppen også for job og uddannelsesvejledningen sammen med mentorerne eller andre frivillige samt afvikler nogle af de andre aktiviteter såsom dansk undervisning, it-kurser, systue osv. I Kalejdoskop er vi 1 projektleder på deltid og 1 projektmedarbejder på fuldtid og har derudover 6 timelærere tilknyttet huset til at afvikle de øvrige kurser og rådgivningstilbud.

Hvis vi går videre til, om projektmedarbejderne skal have en bestemt uddannelses- eller kompetenceprofil, så bliver det straks mere uhåndgribeligt. Det er dog vigtigt, at medarbejderne besidder centrale egenskaber som:

- Rummelig og tillidsvækkende
- Fleksibel og åben for at hjælpe deltagerne, når behovet er der
- Positivt menneskesyn
- Lyttende og empatisk
- Praktisk og realistisk tilgang til målgruppen

Det er vigtigt, at man som projektmedarbejder er sig sin rolle bevidst og kan navigere i spændingsfeltet mellem projekts formål og mål samtidig med, at deltagerne føler sig anerkendt og accepteret. Det kan være en fordel, at en af projektmedarbejderne har en anden etnisk baggrund, da det for nogle af kvinderne er tillidsvækkende, at de kan spejle sig i projektmedarbejderen. Rent praktisk kan det også være en fordel i forhold til eventuelle sprogbarrierer, hvor projektmedarbejderen i nogle tilfælde kan gå ind og formidle vigtige beskeder på kvindernes modersmål.



SAMARBEJDSPARTNERE

Hvis projektet ikke selv kan tilbyde en bred vifte af tilbud til deltagerne, vil anbefalingen være, at projektet samarbejder med andre, der kan tilbyde disse aktiviteter. Det gælder både i rekrutteringsfasen, men også i selve afviklingen af projektet, da det er vores erfaring, at det er af afgørende betydning, at projektet kan tilbyde flere forskellige tilbud til deltagerne, som tilsammen udgør den helhedsorienterede tilgang, som giver resultater på den lange bane.

Da størstedelen af de nydanske kvinder, som kommer i Kalejdoskop er tilknyttet forskellige offentlige aktører såsom jobcentre eller andre eksterne leverandører til kommunen, spiller samarbejdet med dem en vigtig rolle for projektet, hvilket jeg vil forsøge at eksemplificere.

Den 3-ledede model tager udgangspunkt i et konkret samarbejde mellem Kalejdoskop og en af vores samarbejdspartnere, som er leverandør til Københavns Kommune. **Første led** er jobcentret, som visiterer kvinden til samarbejdspartneren, som er modellens **andet led**. De tilrettelægger forskellige forløb, der tager højde for den enkelte kvindes mulige veje tilbage på arbejdsmarkedet. Forløbet tæller

blandt andet arbejdsprøvning og praktik og det er her, Kalejdoskop kommer ind i billedet, som modellens **tredje led**. Kvinderne er typisk matchgruppe 4 og 5, taler dårligt dansk, har ofte fysiske problemstillinger og ingen eller ringe erhvervs erfaring/uddannelse.

Vi har haft flere kvinder igennem huset på den måde, nogle med større succes end andre. En af de sidste gode historier er en kvinde på 49 år, som har levet 24 år i Danmark indvandret fra Pakistan. Hun havde 8 års skolegang fra hjemlandet og ingen erhvervs erfaring, da hun kommer i praktik hos os. Formålet med praktikken på 6 uger var at afprøve, om hun kunne klare lettere køkkenopgaver, og om hun fik gavn af danskundervisningen, da hendes dansk var meget ringe. Her 5 måneder senere kommer hun stadig i Kalejdoskop til dansk to gange om ugen, går til yoga en gang om ugen og er med i Kvindegruppen. Da hendes kontaktperson fra vores samarbejdspartner sidst var forbi, viste kvinden hende selv rundt og fortalte vidt og bredt om, hvad hun laver her på dansk til stor overraskelse for kontaktpersonen.

Modellen fungerer, fordi vores samarbejds-



partner har formået at lave en aftale med den pågældende kvindes sagsbehandler på jobcenteret om, at kvinden ved at deltage i projektets aktiviteter i Kalejdoskop stille og roligt kommer nogle skridt nærmere arbejdsmarkedet. Kalejdoskopets samarbejde med jobcenteret er således ikke formaliseret, men fungerer via en brobygning med den eksterne leverandør. Det gode ved den model er, at jobcenteret er i kontakt med kvinder, som ikke nødvendigvis selv ville have fundet vej endsige have hørt om Kalejdoskop. Samtidig undgår vi ved brobygningen at have en formel aftale med kommunen som gør, at kvinderne ikke visiteres til os men kommer her, fordi de har lyst og er motiveret, hvilket er vigtigt for os, da projektet og Kalejdoskopets aktiviteter bygger på et frivillighedsprincip.

I forhold til den model er det vigtigt, at man inden aftalen indgås laver en forventningsafstemning om, hvad det vil sige at indgå i projektet herunder også de arbejdsopgaver, som indgår i praktikplanen og laver en trepartsaftale mellem kvinden, samarbejdspartneren og projektet for at forløbet bliver en succes.

**TEORI
OG BAGGRUNDS-
INFORMATION**



METODE OG VÆRKTØJER

Filosofien i de teorier som projektet tager udgangspunkt i er forenklet sagt at frigøre den enkeltes potentiale og skabe motivation og et større ejerskab hos deltagerne i forhold til de forandringer, som de ønsker i deres liv ved at deltage i Kvindegruppen og/eller ved at benytte sig af job og uddannelsesvejledningen.

DET TEORETISKE GRUNDLAG

Projektets tilgang til målgruppen er inspireret af empowerment tankegangen og den anerkendende pædagogik i forhold til at vække brugernes ressourcer til live og tage større ejerskab i forhold til job og uddannelse.

Den anerkendende tilgang er for os karakteriseret ved, at have fokus på deltagernes tidligere og nuværende succeser, som danner afsæt til at realisere deres realistiske drømme og ønsker. Vi forsøger dermed at have fokus på potentialer frem for barrierer og problemstillinger.

Empowerment tankegangen i projektet skinner igennem i forhold til slutmålet som er, at deltagerne kan stå på egne ben og deri ligger, at det er deres egne mål, der skal realiseres i projektet.

Ovenover disse to teoretiske tankegange ligger den helhedsorienterede tilgang og fokus på det ligeværdige møde mellem mentor/medarbejder og mentee, som er en kerneværdi i alt Kalejdoskops arbejde. Vi har arbejdet ud fra den tanke, at det er dialogen i gruppen og mellem parrene som er den centrale proces. Gennem dialog opnår man en større forståelse for hinanden og sig selv, så det er således i dialogen at den personlige udvikling opstår.

VÆRKTØJER

- Individuelle samtaler med nye mentorer omkring vores og deres forventninger til mentorrollen, projekts formål og teoretiske grundlag.
- Individuelle samtaler med nye mentees omkring projektets formål.
- Mentor og mentee deltager i fællesmøder med alle andre mentorer og mentees hver anden uge. Det er op til den enkelte, hvor meget der investeres ud over fællesmøderne. Det aftales parrene indbyrdes.
- Matching af mentor og mentee foregår ved selvmatching. Mentor og mentee finder selv sammen ved fællesmøderne.



- Fællesmøder, hvor der er en vekselvirkning mellem møder i projektets lokaler og udflugter ud af huset.
- Andre kurser/temadage såsom foto-projekt, Krea-klub og sund mad, hvor kvinderne mødes omkring fælles interesser.
- Individuelle møder mellem mentor og mentee. Der er stor variation i, hvad de mødes om. Det kan være alt fra at mentor er bisidder til samtaler om sundhed, familiære udfordringer og job og uddannelse. I de tilfælde, hvor de individuelle møder bruges meget, opstår der ofte en veninderelation.
- Løbende dialog, sparring og erfaringsudveksling mellem mentorerne og medarbejdere.
- Løbende dialog med mentees om, hvordan det går.
- Fællesmøderne skaber en struktur omkring mentorrelationerne.
- Mentorerne indgår som frivillige medarbejdere i huset. Det giver mentorerne ejerskab til projektet
- Omkring ligeværdighed som værdi i mentorprojektet:
 - Perspektivet er, at alle i projektet har noget at bidrage med.
 - Sprogbrugen i forhold til projektets oprindelige titel, hvor vi til daglig omtaler mentornetværket som Kvindegruppen, så fokus bliver på det, vi har til fælles frem for det, der skiller os ad.
 - Vigtigt med aktiviteter hvor mentees formidler viden om egen kultur og erfaringer, da den gensidige udveksling er en styrke.
- Der anvendes ikke handleplaner eller lignende. Deltagelsen i projektet er baseret på frivillighed. Det må ikke minde om et kommunalt aktiveringsprojekt. Deltagerne kommer af egen drift og motivation. Der er ingen krav eller sanktioner.

OM AKTIVITETERNE I PROJEKTET

- Det er en stor styrke, at matchingen foregår via fællesmøderne. Det gør, at relationen er selvvalgt og frivillig, hvilket understøtter etableringen af en tillidsrelation og sikrer, at der er en velfungerende kemi mellem mentor og mentee.



TYPISKE FASER FOR DELTAGERNE

I PROJEKTET

1. Tillidsskabelsesfase, som typisk er indenfor den første måned.
2. Fjernelse af grundlæggende barrierer i forhold til økonomi og familiære udfordringer. Kører ofte sideløbende med fase 1.
3. Etablering af socialt netværk. Kører sideløbende med de efterfølgende faser.
4. Motivation.
5. Afklaring, opkvalificering og jobsøgning.

SPØRGSMÅL TIL OVERVEJELSE

- Hvordan registreres deltagernes udvikling uden det går ud over frivillighedsaspektet?
- Hvordan sikrer man den viden, der udvikles i projekt, så den ikke kun er personbåren?



KVINDEGRUPPER OG JOBGRUPPE

Da projektet bygger på et frivillighedsprincip og ikke visitation, kan alle i princippet komme ind af døren på Kalejdoskop. Alligevel kan projektets målgruppe karakteriseres i forhold til de to elementer i projektet, Kvindegruppen og job og uddannelsesvejledning:

MENTEES PROFIL 1

- Yngre nydanske kvinder mellem 20-40 år med eller uden ægtefælle.
- Helbredsproblemer.
- Ringe danskkundskaber.
- Ringe tiltro til egne ressourcer.
- Ringe eller ingen arbejdsmarkedserfaring.
- Primært familiesammenførte.
- Kommer primært fra mellemøsten.
- Matchgruppe 4 og 5.
- Primært bosiddende på Nørrebro.

MENTEES PROFIL 2

- Ældre kvinder over 50 år på pension, førtidspension eller under afklaring til fleksjob/førtidspension.
- Helbredsproblemer.
- Ringe danskkundskaber.
- Ringe tiltro til egne ressourcer.

- Ringe eller ingen arbejdsmarkedserfaring.
- Primært familiesammenførte.
- Kommer primært fra mellemøsten.
- Matchgruppe 4 og 5.
- Primært bosiddende på Nørrebro.

JOB OG UDDANNELSESVEJLEDNING

PROFIL 3

- Yngre nydanskere mellem 20-40 år ofte gift med etnisk dansker.
- Typisk indvandret til Danmark, familiesammenførte eller flygtninge.
- Ringe danskkundskaber – en del taler godt engelsk og har gode uddannelser fra hjemlandet.
- Ofte stor arbejdsmotivation støder ind i sprogbarrieren.
- Alle nationaliteter.
- Matchgruppe 3-5.
- Primært bosiddende på Nørrebro.

FÆLLES KENDETEGN

De tre grupper er kendetegnet ved at leve isoleret og føle sig ensomme men på to forskellige måder, som er med til at blokere deres vej til arbejdsmarkedet.



De første to grupper har boet i Danmark i mange år. Det er primært kvinder som har gået hjemme med deres børn. De har ikke været i arbejde og har ikke megen tiltro til egne ressourcer. Undervisningen i sprogskolen har ofte været afbrudt af barselsperioder og sygdom og de har et spinkelt personligt netværk og kender ofte kun landsmænd og ægtefællens familie.

Den sidste gruppe er ofte gift/kæreste med en dansker og venter på opholdstilladelse. Deres ophold er godkendt men under behandling i Udlændingeservice. Ventetiden for borgere fra lande uden for EU er ca. 9-12 måneder. I den periode har de ikke cpr.nummer og kan derfor ikke søge arbejde, læge eller sprogskole. Men de må gerne deltage i frivillige foreningers aktiviteter såsom dansk/samfund i Kalejdoskop, hvor de, udover at holde sig i gang, får tilegnet sig dansk og viden om det danske samfund, samt får udvidet deres personlige netværk. En anden barriere er sproget. De er ofte veluddannede, men ender på kanten af arbejdsmarkedet på grund af deres manglende danskkundskaber.

MANDEGRUPPE

I den oprindelige ansøgning blev der lagt op til, at mentee både kunne være nydanske mænd og

kvinder. Det var således projektets ambition, at 40 % af deltagerne skulle være mænd og 60 % kvinder, da der findes mange ledige nydanske mænd i lokalområdet. Men som man kan se, er mentee kendetegnet ved at være yngre og ældre nydanske kvinder, så hvad blev der af mændene?

Projektet var fra begyndelsen opmærksomt på, at man i rekrutteringen af mandlige mentees med anden etnisk baggrund skulle gå andre veje; eksempelvis gennem anderledes formulerede annoncer, foreninger, netværk og erhvervsrettede tiltag. Det skulle dog hurtigt vise sig, at udfordringen lå et helt andet sted end først antaget.

Den første indgang var, som hos kvinderne, via danskholdene, hvor der meldte sig omkring 8 mænd, som var interesseret i at få en mentor. Nu gik jagten så ind på mentorer: Danske, voksne mænd søges! Sådan lød overskriften på annoncen, hvorunder ideen om et mentornetværk for nydanske og danske mænd blev lanceret. Ideen var at mændene skulle mødes og tage på ture til virksomheder, foreninger samt at besøge hinanden. Det viste sig dog at være sværere end forventet, at finde kvalificerede mentorer, da ingen reagerede på annoncen.



SPØRGSMÅL TIL OVERVEJELSE

- Har I på forhånd kontakt til ressourcestærke danske mænd som kunne være interesseret i at være med i et mentor-netværk?
- Skal gruppen hedde noget helt andet for at vække mænds interesse?
- Hvad vil I mødes om - arbejde, fritid, venskaber – hvad mødes mænd om?



UDVÆLGELSE AF MENTORER

Den anden halvdel af Kalejdoskopets Kvindegruppe er mentorerne, som er kendetegnet ved at være:

- Danske kvinder ml. 55-73 år.
- De er typisk på efterløn eller pension.
- De har typisk en socialfaglig baggrund eller anden mellemlang uddannelse.
- De er meget aktive i kunst- og foreningslivet.
- De rejser og har altid rejst meget enten privat og/eller med arbejdet.
- De er primært bosiddende i København Ø og N.
- Deres motivation er dels drevet af en indignation over den eksisterende integrationspolitik og af ønsket om, at hjælpe kvinderne i projektet til selvstændighed og selvforsørgelse.

Da mentorrelationen er en personlig relation er det vigtigt, at man i udvælgelsen af mentorerne får afstemt hinandens forventninger inden aftalen indgås mellem den mulige mentor og projektet. Det kan gøres i den indledende samtale, hvor man kort fortæller om projektet, hvad formålet er og hvilke værdier, der ligger til grund

for at bruge mentormodellen. På den måde kan man ret hurtigt mærke, om kvinden brænder for projektet ved, at hun enten kommer med ideer til aktiviteter eller i det hele taget er begejstret for den metode, som projektet anvender og de værdier, det er baseret på.

I udvælgelsen af mentorere er det også vigtigt at have øje for deres sociale kompetencer, så de kan skabe kontakt, tillid og tryghed hos de nydanske kvinder. De skal også kunne sætte sig i kvindens sted og ikke påtvinge hende egne ambitioner for så er der fare for, at kvinden bliver forvirret, skræmt eller usikker og trækker sig. Endelig skal de også kunne håndtere de konflikter og frustrationer, som man ofte støder på i mødet med de samfundsmæssige krav, kvindens drømme og så realiteternes verden.

Det kræver med andre ord psykisk robusthed at være mentor, så man skal være af en særlig støbning. Det kan være hårdt arbejde, men også et meget givende arbejde. Man møder mange hårde skæbner, tragiske livshistorier, måder at leve på som man ikke forstår, men mange holder ud, fordi de tror på kvinderne og at det nytter, selvom det er et langt, sejt træk.



Projektleder mødes med mentorerne hver tredje måned til en fælles evaluering, hvor vi får vendt stort som småt lige fra personlige grænser til erfaringsudveksling. Vi starter som regel med at runde projektets formål og mål, som jo er grunden til, at vi er samlet. På sådan et møde kan det også være en god ide at få afstemt ens forventninger igen samt projektets metode og værdier. For en ting er, hvad man tror, at man går ind til, og noget andet er, hvad der reelt sker i mødet med kvinderne i Kvindegruppen. Mentorerne får også at vide, at de altid kan kontakte de faste medarbejdere i projektet og vende eller dele en bekymring eller problemstilling.

I Kalejdoskop kunne vi ikke udføre projektet uden mentorkvinderne. Vi ser dem som kollegaer og gør derfor meget ud af at pleje dem og rose dem for deres indsats. Vi arrangerer kurser, inviterer dem med til personalejulefrokosten og giver dem julegaver mm.

SPØRGSMÅL TIL OVERVEJELSE

- Hvilken rolle ønsker vi, at mentorerne skal spille i vores projekt?
- Skal de være sociale eller faglige mentorer?
- Hvilke opgaver har vi brug for, at de kan løse for at projektet lykkes?

- Mentorerne kan ikke undgå at være eksempel på noget. Hvad ønsker projektet, at de skal være et eksempel på?



OPFATTELSE AF TID

Deltagerne i projektet har ofte et andet og mere flydende og fleksibelt forhold til tid. Det stiller projektet overfor en række udfordringer i forbindelse med afviklingen af de forskellige aktiviteter og møder, fordi der skal balanceres mellem de deltagere, der forstår at overholde aftaler og de, der ikke gør. Tidsopfattelsen har derfor også betydning for projektets metoder, når projektet bygger på et frivillighedsprincip.

Det viser sig gang på gang at være mere end vanskeligt at regne med, at deltagerne møder op på de aftalte tidspunkter. Det kan godt være frustrerende især, når vi altid sørger for, at vores møder i Kvindegruppen ligger fra 10.00-13.00. Så det er vigtigt, at have det med i baghovedet og indrette sig derefter, så man ikke bliver frustreret eller tager det personligt. Man kan gøre som på universitetet, hvor man taler om det akademiske kvarter, hvor selvom der egentlig står på skemaet, at undervisningen er fra 8-10, så starter undervisningen først 8.15.

Projektmedarbejderne har indrettet sig på, at de ikke altid kan planlægge deres tid. Aftalte tidspunkter er kun omtrentlige. I stedet arbejder vi ud fra at være tilgængelige for deltagerne, når de dukker op, og den lokale placering

gør, at de let kan opsøge os. Derudover sender vi altid dem, der har en mobiltelefon en sms dagen før hvert møde eller aftaler. I det daglige arbejde sørger vi derfor altid for, at der er plads både fysisk og mentalt til pludselig at skulle have en samtale med en af deltagerne.

Deltagerne finder det til gengæld ofte naturligt at vente eller at komme igen senere, hvis projektmedarbejderne ikke har tid. De falder ofte i snak med andre brugere af huset eller nogle af lærerne. Det stiller igen krav til, at projektets lokaler skal være indrettet sådan, at der er plads til at kunne vente, og at der er mulighed for at lukke døren, når der skal være ro og diskretion om en samtale.

SPØRGSMÅL TIL OVERVEJELSE

- Hvordan kan vi organisere dagligdagen, så vi er tilgængelige for projektdeltagerne?
- Hvordan sikrer vi afviklingen af projektets aktiviteter i forhold til projektdeltagernes mere flydende og fleksible tidsopfattelse?



FRIVILLIG VERSUS OFFENTLIG ORGANISATION

Der er nogle særlige barrierer og udfordringer, man skal være opmærksom på i gennemførelsen af metoden alt afhængig af, om man er en frivillig eller en offentlig organisation.

Hvis man er en frivillig organisation, har man en stor udfordring i forhold til at kunne fastholde deltagerne i projektet og få dem til at møde op til fastlagte aftaler og planlagte aktiviteter, da man ingen sanktionsmuligheder har. Derfor kan det også være en udfordring at følge og registrere deltagerens udvikling over tid, da de kommer og går, som de har lyst til og behov for. At tænke i forløb eller i afsluttende faser kan derfor heller ikke anbefales, hvis man arbejder ud fra et frivillighedsprincip. Tænk snarere i deltagelse, for der sker noget med mange af kvinderne, når de først kommer i gang, men som frivillig organisation spænder man ben for sig selv ved at arbejde med alt for faste strukturer. Vær derfor også varsom med at ville skrive logbog.

Se på organisationens ressourcer og projektets aktiviteter og overvej, hvor det vil være mest naturligt at arbejde med logbog som dokumentationsredskab i jeres projekt. Hos os har vi indarbejdet logbogen i forbindelse med job- og uddannelsesvejledningen, da det virker mest naturligt i vores hverdag.

Det kan virke som om, at der er mange ulemper ved at arbejde ud fra et frivillighedsprincip, og det er da ofte også noget af en udfordring. Omvendt er

fordelen til at få øje på, da dem som kommer, kommer fordi at de har lyst og er motiverede for, at der skal ske noget i deres liv.

Hvis man er en offentlig organisation, har man derimod ofte sanktionsmuligheder i forhold til at kunne fastholde deltagerne i projektet og få dem til møde op til fastlagte aftaler og planlagte aktiviteter. Derfor vil man også have lettere ved at følge og registrere deltagerens udvikling over tid, da man ofte indgår en form for kontrakt om et fast forløb over tid. Ulempen kan dog være, at deltagerne ikke kommer af lyst eller af egen fri vilje og derfor heller ikke er særligt motiverede. Der er selvfølgelig altid den mulighed, at de finder ud af, at det er et tilbud, som de ikke kan sige nej til, men da motivationsfaktoren er yderst vigtig i forhold til at motivere målgruppen til job og uddannelse, er det ikke uden betydning på hvilken baggrund deltagerne deltager i projektet.

SPØRGSMÅL TIL OVERVEJELSE

- Hvis vi er en offentlig organisation, hvordan kan vi så indarbejde nogle af de elementer som ligger i frivillighedsprincippet, så vi får fat i deltagerens motivation?
- Hvis vi er en frivillig organisation, hvordan kan vi så indarbejde nogle sanktionsmuligheder, så vi sikrer os, at deltagerne møder op til planlagte aftaler og aktiviteter?



LINKS OG LITTERATUR

LINKS

Kalejdoskop

www.kalejdoskop.dk

Frelsens Hær

www.frelsenshaer.dk

Arbejdsmarkedsstyrelsen

www.ams.dk

Områdefornyelsen Mimergadekvarteret

www.mimersgadekvarteret.dk

Nørrebro Bibliotek

www.kk.dk

Incita

www.incita.dk

Beskæftigelses- og integrationsforvaltningen – Center for Kompetence og Beskæftigelse

www.kk.dk

Folkesundhed København

www.folkesundhed.dk

LITTERATUR

Degn, Marie Dorthe: *Opsøgende rådgivning af etniske iværksættere, metodehæfte.*

Videnscenter for Etnisk Erhvervsfremme EVU – Erhvervscenter for Etablering, Udvikling og Vækst, 2007.

Zapffe, Mølsted Malene: *Mennesker mødes og integration opstår.* Kalejdoskop og Den Europæiske Socialfond, 2007.

Kalejd  skop

Thorsgade 48 A, 2200 København N

Tlf. 35 85 00 87

mail@kalejdoskop.dk