

MentorNetværket for kvinder med en anden etnisk baggrund end dansk



## Mentor eller Mentee?

MentorNetværket

Q4400

En guide til fremtiden

# Evalueringsrapport 2011

# Evaluering af Mentorprogrammet Q4400 i Kalundborg

1	Indledning / Forord .....	2
2	Resume .....	3
2.1	Succeskriterierne.....	3
2.2	Konklusion.....	4
3	Organisering .....	4
3.1	Intern kommunikation.....	4
3.2	Definition af målgruppen.....	4
3.3	Det administrative.....	6
3.4	Ønsker om flere ressourcer .....	6
3.5	Forankring .....	6
3.6	Hvad driver styregruppens medlemmer?.....	6
3.7	Konklusion.....	6
3.8	Anbefalinger.....	7
4	Undervisning af styregruppen.....	8
4.1	Konklusion og anbefaling.....	8
5	Web- og telefonløsninger .....	9
5.1	Hjemmesiden.....	9
5.2	E-mail .....	9
5.3	Telefonløsningen.....	9
5.4	Konklusion og anbefalinger .....	9
6	Netværk med lokale aktører og interessenter.....	10
6.1	Konklusion og anbefalinger:.....	11
7	Introduktion af Q4400 .....	12
7.1	Intromøde på SIK .....	12
7.2	Opstartsmøde.....	12
7.3	Pressedækning.....	12
7.4	Konklusion.....	12
8	Etablering og opfølgning på mentorforløb.....	13
8.1	Mentees.....	13
8.2	Mentorer .....	14
8.3	Match .....	15
8.4	Håndbøger til mentorer og mentees .....	15
8.5	Fællesmøde for mentorerne .....	15
8.6	Konklusion.....	15
8.7	Anbefalinger.....	16
9	Bilag.....	17
9.1	Trafik på hjemmesiden.....	17
9.2	Bilag 2: Interview med Jobrådgiver Lonni Hegelund, Jobcenter Kalundborg.....	18
9.3	Bilag 3: Interview med Irene Wiborg, Sprogcentret i Kalundborg (SIK).....	19
9.4	Bilag 4: Interview med to mentees.....	20
9.5	Bilag 5: Interviews med to mentorer.....	22

# 1 Indledning / Forord

Det Lokale Beskæftigelses Råd, LBR, bevilligede primo 2011 midler til etablering af **Mentornetværket Q4400**, som har til formål at gøre en forskel for kvinder med anden etnisk baggrund end dansk, i forhold til deres tilknytning til arbejdsmarkedet. Bevillingen indeholdt også et krav om, at der udarbejdedes en evalueringsrapport over projektførelsen.

Data til denne evalueringsrapport er indsamlet gennem interview med to mentorer, to mentees, en ansat på Jobcentret og forstanderen for Sprogskolen i Kalundborg. Desuden er der foretaget et gruppeinterview med styregruppen for **Q4400**. Evaluator har haft adgang til gruppens interne dokumenter, statusrapporter til LBR samt mulighed for at kontakte gruppens medlemmer enkeltvis for at få svar på specifikke spørgsmål.

## Rapportens indhold:

Evalueringsrapporten er opbygget på den måde, at der drages en konklusion i hvert afsnit, og hvor det er relevant, gives der konkrete anbefalinger til inspiration for det videre arbejde. I **2. afsnit** sammenskrives alle delkonklusionerne, og de opstillede succeskriterier holdes op mod de opnåede resultater. Organiseringen af **Q4400** gennemgås i **afsnit 3**, og afsnittet indeholder også en analyse af de mulige målgrupper. Afsnittet forholder sig endvidere til projektets forankring og giver et bud på, hvad der motiverer styregruppens medlemmer. **mentornetDK** har stået for undervisning af styregruppen, hvilket er beskrevet i **afsnit 4**. For at undersøge foreningens tilgængelighed er hjemmesiden og telefonsystemets opbygning undersøgt i **afsnit 5**. I forbindelse med etableringen af mentornetværket er der opbygget et større netværk af interessenter, som er beskrevet i **afsnit 6**. **Afsnit 7** er en beskrivelse af, hvorledes **Q4400** har synliggjort og markedsført sig selv. Endelig beskrives i **afsnit 8** mentorer, mentees og de match, der er etableret. Afsnittet indeholder også en beskrivelse af den support, som mentorerne modtager, i form af løbende sparring med kontaktperson fra styregruppen, håndbøger og efteruddannelse.

## Evaluator:

Evalueringen er foretaget for **Q4400** af konsulent Knud J. Hansen, som har arbejdet med mentorskaber i Dansk Flygtningehjælp i over 10 år.

## 2 Resume

I løbet af projektperioden er der sket en væsentlig kapacitetsopbygning omkring projektarbejdet i Q4400. Gruppen er meget velorganiseret, og der er et højt niveau af energi og begejstring, ligesom det faglige og organisatoriske niveau er højt. Det er tydeligt, at alle i styregruppen trækker på professionelle kompetencer fra egen karriere. Gruppen er meget ambitiøs både med hensyn til målgruppe og informationsbehov. Der er desuden en god mødedisciplin, og gruppens medlemmer synes at overholde de opgaver og deadlines, som aftales.

Der er oprettet et operationelt netværk, hvorigennem Q4400 har udbredt kendskabet til de muligheder, mentornetværket tilbyder. Yderligere kan netværket bruges til at rekruttere mentorer og mentees.) Styregruppen er meget sikker og kompetent i sin tilgang til kontakt med eksterne samarbejdspartnere.

Den grundlæggende struktur for mentornetværket er etableret og vil uden videre kunne videreudvikles i takt med at aktivitetsniveau stiger og målgruppe eventuelt udvides. Der er etableret en informativ og overskuelig hjemmeside, ligesom der er opbygget et driftsikkert telefonsystem, som sikrer kontakt til målgruppen.

Q4400 har været i stand til at rekruttere mentorer og mentees samt at matche dem til begges tilfredshed.

### 2.1 Succeskriterierne

Q4400 har opstillet 5 succeskriterier, som de gerne vil måles på:

1. Minimum 10 mentorforløb igangsat inden 31. december 2011.
  - Der er igangsat 9 mentorforløb, og et 10. er under etablering, se afsnit 8.3.
2. Funktionel web- og telefonløsning.
  - Der er etableret en velfungerende hjemmeside, og mentorer og mentees kan komme i telefonisk kontakt med styregruppen pr. telefon, se afsnit 5.
3. Synlighed blandt og kontakt til potentielle mentorer og mentees.
  - Der er etableret et godt netværk, gennem hvilket mentorer og mentees kan rekrutteres, se afsnit 6, ligesom der er etableret god synlighed via pressen, se afsnit 7.3, og på hjemmesiden, se afsnit 5.1.
4. Brugbare håndbøger og kurser til mentorer og mentee.
  - Der er udarbejdet håndbøger, som løbende opdateres, se afsnit 8.4, og der er afholdt erfaringsudvekslingsmøde med mentorerne, som virker som kursus/efteruddannelse, se afsnit 8.5.
5. Gode samarbejdsrelationer mellem os (den frivillige Q4400-forening), jobcenter og andre offentlige aktører, lokale virksomheder, andre frivillige grupper/foreninger med fokus på målgruppen.
  - Der er etableret et stort netværk bestående af Jobcentret, sprogskolen, foreninger og frivillige organisationer, se afsnit 6.
  - Der er endnu ikke etableret kontakt til virksomheder.

## 2.2 Konklusion

Alle succeskriterier må siges at være opfyldt, bortset fra kontakten til virksomhederne.

## 3 Organisering

Styregruppen startede deres arbejde i 2010 og brugte meget tid på at forberede projektet. Den grundige research og gruppens ambitioner førte til en vis frustration: ”Vi snakker og snakker, men kommer ingen steder!” Derfor indledte gruppen et samarbejde med **mentornetDK**, et landsdækkende mentorprogram under Dansk Flygtningehjælp. Projektlederen fra **mentornetDK** var i stand til at opstille en organisationsmodel samt at tilbyde et uddannelsesprogram til **Q4400**. Herefter gik det stærkt med at komme i gang.

**Q4400** er organiseret med en styregruppe bestående af 8 travle og engagerede erhvervsaktive kvinder, som koordinerer og udfører alle gruppens aktiviteter. Det er gruppens medlemmer, som står for synliggørelse, rekruttering, interview, matchning samt opfølgning på mentorskaberne, ligesom de er mentorerne sparringspartnere, når der opstår spørgsmål om dette eller hint.

### 3.1 Intern kommunikation

Gruppen mødes ca. 2 gange om måneden, og der er en god disciplin med dagsorden og beslutningsreferater. Det er tydeligt, at der er et højt energiniveau og begejstring i gruppen. Da styregruppen varetager alle opgaver, kan det indimellem være svært at have overblikket over, hvem der arbejder sammen om hvilke emner.

**Q4400** bruger i udstrakt grad web- og mobilbaserede løsninger i deres interne kommunikation; telefon, SMS, telefonmøder, fælles mail, elektronisk kalender, mødekalender samt fælles dokumentarkiv. Den udstrakte brug af ny teknologi giver **Q4400** en meget effektiv intern kommunikation, fordi medlemmerne kan arbejde på de fleste opgaver, når de har tid. Udfordringen er ikke at overinformere men sikre, at det enkelte medlem kun får de informationer, som vedkommende har behov for

### 3.2 Definition af målgruppen

**Q4400** har defineret deres målgruppe således:

*Den frivillige forening, **Mentornetværk Q4400**, har til formål at gøre en forskel for kvinder af anden etnisk baggrund end dansk, i forhold til deres tilknytning til det lokale arbejdsmarked. Det vil vi gøre primært gennem mentorskaber.*

Udfordringen ligger i fortolkningen og afgrænsningen af, hvem der falder ind under formuleringen: ”i forhold til deres tilknytning til det lokale arbejdsmarked”.

På nuværende tidspunkt kan der identificeres 4 målgrupper:

1. Unge kvinder under 24 år, som er i gang med en ordinær uddannelse, og som hermed har kontakt til vejledere i det offentlige uddannelsessystem.
2. Kvinder over 24 år, som er i arbejde. Da disse kvinder er selvforsørgende, har de ikke kontakt til det kommunale system.
3. Kvinder over 24 år, som er arbejdsmarkedsparete, men har ringe uddannelsesbaggrund og minimal erhvervs erfaring. Denne gruppe har som regel regelmæssigt kontakt til en sagsbehandler.

4. Kvinder over 24 år, som går på sprogskole og er uafklarede angående fremtiden. Gruppen har god kontakt til vejledere, jobkonsulenter og sagsbehandlere.

### **Gruppe 1:**

Det vurderes, at kvinderne i denne gruppe vil være lette at finde mentorer til, fordi mentoropgaven er meget overskuelig. De unge kvinder kan have faglige, sociale og personlige udfordringer, men der er en god professionel opbakning fra uddannelsessystemet. De unge kvinder har brug for at møde en voksen kvinde, der har taget en uddannelse, er i et godt job og måske har stiftet familie. Mentor bliver en rollemodel, som den unge kvinde kan spejle sig i, og hun kan få et frirum uden for familiens og den etniske gruppes sociale kontrol.

### **Gruppe 2:**

Gruppen af kvinder, som er på arbejdsmarkedet, kan have stor gavn af en mentor. Der er ofte mange spørgsmål om spillereglerne på en arbejdsplads, efteruddannelse, lønforhandling og karriere. Praktiske anvisninger til, hvordan man får hverdagen til at hænge sammen med arbejde, familie og mand er ligeledes efterspurgt. Mentoropgaven er veldefineret, men mere udfordrende, fordi den inkluderer forholdet til arbejdspladsen, børnene og manden. I de tilfælde, hvor det er kvinden, der har succes på jobfronten, og manden er ledig, kan det give spændinger, som kvinden vanskeligt kan dele med andre af egen etnicitet, fordi det er skamfuldt for manden. Her bliver mentoren ofte en sikkerhedsventil.

### **Gruppe 3:**

Kvinderne i denne gruppe er ofte omkring 30 til 40 år, deres uddannelsesforløb har været afbrudt af flere svangerskaber, og enkelte gange er end ikke danskuddannelsen gennemført. Kvinderne skal starte helt forfra på uddannelse og jobtræning, hvilket kan være meget uoverskueligt. Mentorforløb med denne gruppe er meget udfordrende for mentor, fordi tidsperspektivet i forhold til varig tilknytning til arbejdsmarkedet er meget langt. Mentor siger ofte: *"Hvad skal jeg dog gøre, det virker helt usandsynligt, at hun nogensinde får et rigtigt job."* Det er ikke umuligt at finde mentorer til denne type af mentees, men erfaringen er desværre, at begge parter kører sur i de store udfordringer.

### **Gruppe 4:**

Denne gruppe af kvinder taler ofte meget dårligt dansk, og de bruger meget energi på at forstå det danske samfund. Der er ofte tilknyttet mange hjælpere; vejledere, job- og integrationskonsulenter, sagsbehandlere og undervisere på arbejdsmarkedsmoduler. Hvis man tilbyder en mentor til disse kvinder, kan de forårsage mere forvirring end godt er, fordi der er så mange at forholde sig til i forvejen.

Irene Wiborg fra SIK anbefaler, at Q4400 er meget skarpe på deres målgruppe og peger specifikt på, at man som udgangspunkt bør holde sig til gruppe 1 og 2.

Lonni Hegelund, Jobcenter Kalundborg, peger også på behovet for at få gjort målgruppen skarp, for at de frivillige kan støtte, der hvor deres særlige kompetencer gør størst fyldest.

Q4400 er meget bevidste om de udfordringer, der ligger i definitionen af målgruppen, men har endnu ikke haft tid til at blive helt skarpe på, hvor grænserne skal ligge.

### 3.3 *Det administrative*

Der er opbygget et godt system for dokumenthåndtering<sup>1</sup>, hvor alle styregruppens medlemmer har webadgang til alle relevante dokumenter. Dette gælder interview, mentoraftaler, matchhistorik og mødereferater.

Der er indgået en formel samarbejdsaftale med Dansk Flygtningehjælp (DFH), som blandt andet sikrer, at DFH håndterer frivilligaftaler og indhentning af børneattester samt varetager forsikringsforhold, når de frivillige udfører deres arbejde.

### 3.4 *Ønsker om flere ressourcer*

Styregruppen har besluttet at optage to nye medlemmer. Den ene skal specifikt tage sig af nyhedsformidling til mentorer og samarbejdspartnere, den anden vil indgå i det almindelige arbejde.

Gruppen vil søge Kalundborg Kommune om §18-midler til den videre drift, ligesom muligheden for lokale fonde undersøges.

Der er et stort ønske om at kunne hyre en person til at foretage alle interviews og komme med forslag til match. Interviewene er den aktivitet, som på sigt kræver de fleste ressourcer, og som dermed også kan blive den begrænsende faktor.

### 3.5 *Forankring*

Med udgangen af 2011 udløber bevillingen fra LBR til etablering af **Mentornetværket Q4400**. Det er gruppens vurdering, at **Q4400** vil kunne videreføres i regi af foreningen **Mentornetværk Q4400**, fordi det basale fundament er etableret for foreningens videre drift.

### 3.6 *Hvad driver styregruppens medlemmer?*

Man vil naturligt spørge sig selv, hvad der får en gruppe af travle erhvervsaktive kvinder, flere i ledende stillinger, til at bruge deres sparsomme fritid på at lave et mentorprogram for kvinder med anden etnisk baggrund end dansk. Svaret er enkelt: *"Fordi vi gerne vil gøre en forskel, og fordi vi ikke kan være andet bekendt!"*

*"Feedback er vores brændstof, for man bliver så stjerneglad, når man hører, at en af kvinderne (mentees) bare rykker helt vildt!"*

### 3.7 *Konklusion*

**Q4400** er meget velorganiseret, og der er et højt niveau af energi og begejstring. Gruppens faglige og organisatoriske niveau er højt, og det er tydeligt, at alle i styregruppen trækker på professionelle kompetencer fra egen karriere. Gruppen er også meget ambitiøs både med hensyn til målgruppe og informationsbehov. Der er også en god mødedisciplin, og gruppens medlemmer synes at overholde de opgaver og deadlines, som aftales. Gruppens grundige forberedelse og samarbejde med **mentornetDK** har betydet, at projektet er forløbet meget strømlinet og har fulgt tidsplanen.

---

<sup>1</sup> Dropbox se <http://www.dropbox.com/>

Gruppen er meget sikker og kompetent i sin tilgang til samarbejde med eksterne samarbejdspartnere, og også her træder deltagernes professionelle baggrund meget tydeligt frem.

Den grundlæggende struktur er etableret og vil uden videre kunne udvikles efter behov.

### 3.8 *Anbefalinger*

#### 1. anbefaling:

Styregruppen bør bruge mere tid på de strategiske beslutninger:

- Hvilken målgruppe har højest prioritet?
- Skal der hverves mentorer eller mentees lige nu?
- Er der uhensigtsmæssigheder i vores nuværende organisation?
- Er der andre organisationer, som vi bør indlede et formaliseret samarbejde med?

#### 2. anbefaling:

Flere operationelle opgaver kan uddelegeres til små arbejdsgrupper, hvor et eller to medlemmer går sammen om løsningen af en konkret opgave inden for følgende områder:

- Opstille budget for det kommende år
- Skrive ansøgninger til §18-midler og fonde, gerne lokale
- Renskrive ideer og strukturere dem
- Oprette et fysisk arkivsystem
- Beskrive strukturer og procedurer for interview og matchforløb
- Lave en database over de mange kontakt- og ressourcepersoner, som er Q4400's netværk.

#### 3. anbefaling:

Målgruppen for mentees skal gøres mere skarp, eller det bør prioriteres, hvilke typer af mentees man vil søge at rekruttere. Hvis det ikke sker, kan man komme til at stå med en gruppe af mentees, som man ikke kan finde egnede mentorer til.

#### 4. anbefaling

Mentorprogrammer har som regel relativt let ved at rekruttere mentorer, hvorimod det kan være vanskeligt at finde mentees. Det vil derfor være en god ide at bruge ressourcer på at finde ud af, hvordan man kommer i kontakt med mentees, som ligger i Q4400's kernemålgruppe.

#### 5. anbefaling:

En arbejdsgruppe søger midler til ansættelse af en professionel interviewer/matcher, måske i samarbejde med Jobcentret. Det anbefales også, at gruppen udarbejder meget specifikke retningslinjer for interview og matchning, så den ansatte får et godt grundlag for sine interviews. Ligeledes bør der udpeges en kontaktperson i styregruppen, som den ansatte har som sin sparringspartner.

#### 6. anbefaling:

Styregruppen bør hente ekstra ressourcer uden for styregruppen til at løse konkrete opgaver såsom: fundraising, pressemeddelelser, arrangementer og lignende.

#### 7. anbefaling:

Husk at dele de gode historier med hinanden, det er her energien hentes!



## 4 Undervisning af styregruppen

**mentornetDK** under Dansk Flygtningehjælp har stået for undervisningen af styregruppen **Q4400**, som strakte sig over 2 aftener. Følgende emner blev gennemgået:

- Organisering
- Når mentor og mentee henvender sig
- Interview
- Registrering
- Matchmødet
- Opfølgning
- Afslutning
- Hvis mentorskabet ikke fungerer
- Hvervning og synliggørelse

De erfaringer, der blev videregivet, var indhentet over en periode på 10 år og stammede fra mentorgrupper i 10 større danske byer.

Styregruppen er også tilknyttet Dansk Flygtningehjælps mentorkorps, som mødes en gang om året til erfaringsudveksling. Mentorgrupperne i hele landet har også et lukket forum på Facebook, hvor de kan trække på hinandens erfaringer.

### 4.1 Konklusion og anbefaling

Styregruppen i **Q4400** har været i stand til at omsætte den viden, der er blevet formidlet på de to undervisningsaftener, på bedste måde.

Det anbefales, at gruppen videreformidler sin basisviden til de nye medlemmer, som optages i gruppen. Dette kan f.eks. ske ved, at man får nedskrevet proceduren fra at mentor/mentee henvender sig og indtil matchet afsluttes. Ligeledes bør man lave en køreplan for de administrative rutiner, så man undgår opbygning af parallelle og måske modstridende systemer.

## 5 Web- og telefonløsninger

For at sikre en god synlighed har **Q4400** er der lavet en hjemmeside, hvor man både kan kommunikere til mentorer, mentees og samarbejdspartnere. Der er etableret telefonsystem, så gruppen er tilgængelig.

### 5.1 Hjemmesiden

**Q4400** har oprettet en hjemmeside<sup>2</sup> som indeholder de basale oplysninger, som mentor, mentee og samarbejdspartnere har brug for. På hjemmesiden kan både mentor og mentee melde sig til direkte, hvilket er en stor fordel.

Hjemmesiden indeholder også en fane med nyheder, hvor gruppens seneste aktiviteter kan ses.

Det er gruppens ønske, at hjemmesiden skal være på flere sprog. En engelsk version er under udarbejdelse og snart færdig.

I bilag 1. vises en analyse af trafikken på hjemmesiden, og som det fremgår, har siden været velbesøgt.

### 5.2 E-mail

**Q4400** har oprettet en e-mail med tilhørende system, som sikrer hurtig besvarelse af henvendelser.

### 5.3 Telefonløsningen

Alle i styregruppen har en mobiltelefon med taletidskort, kun beregnet til mentorarbejdet. Dette betyder, at man kan lave individuelle aftaler med mentor eller mentee om at ringe til en bestemt person i styregruppen. Mentorer og mentees kan skrive til **Q4400**'s mailadresse og bede om at blive ringet op.

### 5.4 Konklusion og anbefalinger

**Q4400** har etableret en informativ og overskuelig hjemmeside. Ligeledes er der opbygget et telefonsystem, som sikrer, at styregruppen løbende kan modtage og besvare SMS og telefonopkald.

#### 1. anbefaling

Arbejdet med at få hjemmesiden til at køre på flere sprog sættes i bero, indtil der er større overskud i gruppen. Opgaven kan eventuelt uddelegeres til en.

#### 2. anbefaling

Foreningens vedtægter lægges ud på hjemmesiden.

#### 3. anbefaling

Da **Q4400** har mange interessenter, der med stor interesse følger med i udviklingen, vil det være en god ide at opprioritere hjemmesidens nyhedsside med gode historier og input, som viser udviklingen. Det kunne f.eks. være en kvartalsvis eller halvårlig opgørelse over antallet af match, ledige mentorer og mentees, nye samarbejdspartnere m.m. Man kunne f.eks. bruge den form, som kan ses i Tabel 1 Oversigt over match, side 15.

---

<sup>2</sup> <http://www.q4400.dk/>

## 6 Netværk med lokale aktører og interessenter

Q4400 har opbygget et bredt netværk, som er væsentligt i forhold til udvikling og forankring af aktiviteterne, og netværket kan bidrage med følgende:

- Kommunikation af tilbuddet om mentorordningen generelt
- Rekrutteringsbase for mentorer og mentees
- Samarbejdspartner i forhold til den lokale integrationsproces

Netværket omfatter følgende lokale aktører og interessenter:

Offentlige aktører:

- Jobcenter Kalundborg, Lonnie Hegelund, se interview i Bilag 2.
- Koordinator team Kalundborg (UU-vejl. Nordvest) Sinisa Simba Terzic
- Kalundborg Bibliotek
- Integrationsrådet, Eugene Munyangoga

Undervisningsinstitutioner:

- Sprogskolen i Kalundborg, Irene Wiborg, se Bilag 3.
- Herredsåsen Skole
- EUC, Handelsskolen
- Kalundborg Gymnasium, UU vejleder Trine Lauridsen

Frivillige organisationer og foreninger:

- Bydelsmødre, Jeanne d'Arc Munyurangabo
- Dansk Flygtningehjælp (lektiehjælp og netværksfamilier), Kristine Bjerre
- Kalundborg Internationale Kvindenetværk (KIK), Rukiya Yilmaz og Helene Hakizimana
- Rotary
- Projekt Tryghed og Trivsel, Bo Mouritzen
- Røde Kors og Krisecentret, Inger Søllested

Lokale sponsorer

- Fotograf Jens Nielsen
- Revisor Steffen Møller Jensen
- Tømmeruphallen Café BAXX
- Jesper Petersen, debarn.dk
- Reklameservice v/Erik Johansen

Fælles for alle ovennævnte interessenter er, at flygtningekvinder er en del af deres målgruppe. Q4400 ønsker derfor, at man en til to gange pr. år kunne mødes til en gensidig orientering, for ”ikke at falde over hinanden”. Det skal bemærkes, at gruppen ikke selv har ressourcer til at løfte denne opgave.

I praksis er netværket langt større end den ovenfor beskrevne, idet alle styregruppens medlemmer bruger deres egne netværk, når der f.eks. skal findes en mentor med særlige kompetencer, en fotograf eller en revisor. Med tiden vil mentorer og mentees også blive inddraget i netværket.

Under interviewene har samarbejdspartnerne givet udtryk for, at de meget gerne ville følge med i Q4400's udvikling. Dette kunne f.eks. ske gennem et nyhedsbrev eller et link til hjemmesiden, når det kommer tilføjelser. Af særlig interesse var antal match, ledige mentorer og planlagte hvervekampagner.

### **6.1 Konklusion og anbefalinger:**

Q4400 har oprettet en grundlæggende struktur for mentornetværket og vil uden videre kunne videreudvikles i takt med at aktivitetsniveau stiger og målgruppe eventuelt udvides. Der er etableret en informativ og overskuelig hjemmeside, ligesom der er opbygget et driftsikkert telefonsystem, som sikrer kontakt til målgruppen. Netværket er også et udtryk for det samarbejde, der er med de øvrige interessenter. I 2012 vil der være behov for at konsolidere netværket.

#### 1. anbefaling:

Q4400 foreslår Integrationsrådet, Jobcentret eller den kommunale integrationskonsulent som vært for et halvårligt koordinationsmøde, hvor Kalundborg Kommune orienterer om, hvilke integrationsinitiativer der er på vej, og hvor de frivillige organisationer orienterer om deres aktiviteter.

#### 2. anbefaling:

Udsendelse af et kort halvårligt nyhedsbrev til alle samarbejdspartnere. Teksten kan eventuelt hentes fra "Nyheder" på hjemmesiden.

#### 3. anbefaling:

Forsøg at få kontakt til lokale virksomheder. De kunne, som en del af deres CSR<sup>3</sup>-strategi stille forskellige ressourcer til rådighed for Q4400. Det kunne være medarbejdere, som stiller sig til rådighed som mentorer, virksomhedsbesøg for mentor og mentee, fortalere for mentorprogrammet, at stille en HR-medarbejder til rådighed, som kunne foretage interviews med mentorer og mentees osv.

---

<sup>3</sup> CSR: Corporate Social Responsibility eller Virksomhedens Sociale Ansvarlighed

## 7 Introduktion af Q4400

Første halvdel af 2011 blev brugt på en grundig forberedelse til introduktionen af **Q4400**.

### 7.1 Intromøde på SIK

Den 9. juni 2011 blev **Q4400** introduceret på Sprogcentret i Kalundborg under overskriften:

*”Kom og mød **Mentornetværket Q4400** her”*

*”Der er brug for mange forskellige tiltag i forhold til integrationen, og et af de områder, der kunne være med til at flytte kvinder fra passiv forsørgelse til aktivt medborgerskab, er netop netværk. En anden målgruppe kunne være de unge kvinder, der er i gang med uddannelse på gymnasiet og/eller erhvervsskolen. For mange af dem vil det være af vital betydning, at de kan spejle sig i en aktiv erhvervskvinde og få den støtte og opbakning, der er nødvendig for at gennemføre en uddannelse og lægge planer, der måske ikke helt passer med familiens. Mange – både kvinder og mænd – der kommer til Danmark som voksne, mangler netværk og ved ikke, hvor stor betydning det personlige netværk har, også i forhold til at finde sin plads på arbejdsmarkedet.*

*Ovenstående håber vi, **Mentornetværket Q4400** kan være med til at ændre på.”*

På mødet var der repræsentanter fra følgende organisationer: Sprogskolen i Kalundborg, Jobcentret, UU-vejledningen, Integrationsrådet, Projekt Tryghed og Trivsel, Bydelsmødre og KIK Kalundborg Internationale Kvindenetværk.

### 7.2 Opstartsmøde

Den 24. august var der opstartsmøde på Herredsåsens Skole i kantinen. Overskrift:

*”Det er os en glæde at kunne invitere jer til opstartsmøde for **Mentornetværket Q4400**.*

- Kom hvis du kunne tænke dig at gøre en forskel for integrationen i Kalundborg og omegn.*
- Kom hvis du kunne tænke dig en mentor der kan rådgive, hjælpe og vejlede dig omkring fx uddannelse, netværk, sportsklub, job og personlige sager – Din helt egen fortrolige og personlige ven!”*

Der var 50 deltagere på mødet, og der blev både rekrutteret mentorer og mentees.

### 7.3 Pressedækning

Pressen har dækket introduktionen med indslag på P4 Sjælland samt flere artikler i de lokale medier.

**Q4400** er blevet kontaktet af TV2 Dokumentar, som gerne vil lave et indslag om mentorordningen i Kalundborg. Gruppen har sagt ja til at medvirke.

### 7.4 Konklusion

**Q4400** har forberedt sig grundigt og er blevet godt eksponeret fra starten.

## 8 Etablering og opfølgning på mentorforløb

Gruppen bestræber sig på at have et overskud af mentorer for at kunne tilbyde et hurtigt match. Årsagen er, at mentor lettere kan acceptere, at der går en rum tid, inden et match kommer på plads, hvorimod mentee kan føle sig afvist, hvis der går for lang tid.

### 8.1 Mentees

Gruppen af mentees består af 7 flygtninge og 2 indvandrere. Deres gennemsnitlige alder er 36 år, hvor den yngste er 18 år, og den ældste er 56 år. Tre af kvinderne har været i Danmark over 3 år. Flere detaljer kan ses i Tabel 1 Oversigt over match på side 15.

De interviewede mentees udtrykker stor tilfredshed med introduktionen til mentorprogrammet, interviewet samt matchningen, se bilag 4.

Der er en mentee, som venter på interview.

#### 8.1.1 Hvorfor vil du gerne have en mentor?

De 9 matchede mentees er blevet spurgt om, hvorfor mentee gerne vil have en mentor. Svarene er rubriceret i nedenstående grupper og opstillet efter hyppighed.

##### Hjælp til uddannelsesvalg:

- Hjælp til at finde ud af hvilken uddannelse, hun skal tage. Helst universitetet, men har overvejet pædagog.
- Vil gerne hjælpes til en rigtig start i Danmark. Mentee siger: *"Skal man tage uddannelse, job eller bare flytte til København?"*
- Mentee vil gerne have hjælp til, hvordan hun kommer i gang med en uddannelse og spørger: *"Hvordan er det med SU og løn/tilskud i forbindelse med uddannelse? Jeg vil gerne vælge rigtigt fra starten, men jeg kan ikke overskue det danske uddannelsessystem."*

##### Hjælp til at finde arbejde:

- *"Jeg vil gerne have hjælp til at skrive en ansøgning, der er god, samt hjælpe med at finde ud af, hvordan jeg skal håndtere en jobsamtale, fordi jeg ved jeg bliver meget nervøs."*
- *"Jeg har fået mange tilbud, f.eks. som bartender og tjener på restaurant, men jeg er bare forvirret!"*

##### Sprogtræning:

- *"Jeg vil gerne have en jeg kan snakke noget dansk med og blive bedre."*

##### Kultur:

- Har primært boet i flygtningelejr, kender ikke det danske samfund. *"Jeg vil derfor gerne lære mere om dansk kultur og hvorfor I gør som I gør og jeres traditioner, og hvad laver I når I ikke arbejder?"*
- *"Jeg vil gerne forstå grundloven."*
- *"Hvordan snakker danskerne med hinanden, og hvordan fejrer de påske? Jeg skal vide det for at kunne begå mig på arbejdsmarkedet, og når jeg har besøg af danskere i mit hjem."*

##### Hjælp til familien:

- Vil gerne have hjælp til at hendes mand med at få job/praktikplads.
- *"Hvilke gratis fritidstilbud kan mine børn få"*

### **Socialt samvær:**

- Mentee vil gerne have en dansk kvinde at snakke med, da hun ikke kender nogen.

### **Fritidsønsker:**

- *"Jeg har brug for hjælp til at forstå hvilke muligheder og tilbud jeg har inden for fritidsaktiviteter og seværdigheder."*  
*Jeg vil gerne dyrke mine fritidsinteresser, men jeg ved ikke hvordan jeg kommer til det."*

### **Samfundsforståelse:**

- *"Jeg vil gerne have hjælp til at forstå økonomi og vide hvordan skal vi overleve i Danmark, og hvordan tjener man penge?"*

## **8.1.2 Effekten af en mentor**

Makkerskaberne har ved opgørelsen været etableret i en kortere periode, men trods det kan følgende konstateres:

- Mentee har været i Danmark i 5 måneder og er optaget på Teknisk Skole i august 2012, og med mentors mellemkomst har hun allerede en praktikplads, hvilket er meget usædvanligt!
- Mentee har fået en fortrolig, som hun kan spørge til råds. De har fået opstillet et budget for familien, afklaret hvilke gratis fritidsaktiviteter mentees børn kan deltage i og hermed fået mere ro i hverdagen.

## **8.2 Mentorer**

Der er tilknyttet 16 mentorer, hvoraf 9 er matchede. Mentorerne er i gennemsnit 45 år, den yngste er 22, den ældste er 68. 12 har familie og 4 er singler. Uddannelsesmæssigt har 30 % en kort uddannelse, 44 % en mellemlang og 26 % har en lang videregående uddannelse. Alle mentorer er i arbejde, bortset fra én, som er pensionist. Som motivation til at blive mentor angiver langt de fleste et ønske om at gøre en forskel i forhold til integrationen, samt at lære mennesker fra en anden kultur at kende.

Der er 16 ledige mentorer, hvoraf 9 er interviewet og klar til at blive matchet.???

De interviewede mentorer udtrykker stor tilfredshed med interview og match, hvilket fremgår af interviewene i bilag 5.

### **8.2.1 Effekten af mødet med en mentee**

Det er tydeligt, at begge de interviewede mentorer får meget ud af møderne, og at de kommer til at tænke over ting i vores samfund, som de aldrig havde tænkt over. *"Det har været et wake-up call – hold kæft hvor har jeg det godt herhjemme, og tænk hvis jeg var flygtning i Syrien!"*

### 8.3 Match

Der er etableret 9 mentorforløb, og det tiende er under forberedelse.

Mentee							Mentor			
Alder	Etnicitet	Antal år i DK	Uddannelse	Arbejde	Familie	Ønsker	Al-der	Uddannelse	Ansatsom	Familie
36	Rwanda	6 år	Lærer	Pæd. medhjælper	Mand og 3 børn	Uddannelse som pædagog	42	Lærer	Lærer	Gift og 2 børn
24	Iran	5 mdr.	Sprogskole	Nej	Alene	Mobeldesigner	41	Lærer	Lærer	Gift og 3 børn
18	Syrien	6 mdr.	Sprogskole	Nej	Ugift	Tandlæge - valg af uddannelse	23	Pædagog	Pædagog	Kæreste og barn
56	Kina	1½ år	Kontor	Nej	Dansk gift	Lære dansk	57	Farmaceut	Kemiker	Gift, 2 voksne børn
31	Congo	2 år	Bachelor	Ja	Gift, ingen børn	Valg af uddannelse	39	Pædagog	Skoleleder	Gift, 3 børn
38	Marokko	11 år	2 år på UNI	Ja, sygemeldt	Fraskilt, 2 børn	Valg af uddannelse og arbejde	49	Bachelor, Eng, Fr.	Leder	Gift, 2 voksne børn
46	Tyskland	3 år	Sygeplejerske	Nej	Gift, 2 børn	Hjælp til ansøgninger	68	Filmklipper	Pensionist	Gift, 2 børn
40	Syrien	1½ år	Frisør	Nej	Gift, 5 børn	Uddannelse og arbejde		Under matchning		
33	Congo	1½ år	Pædagog	Nej	Kæreste	Bestå sprogskole	58	Offentlig	Teamleder	Gift, 2 børn

Tabel 1 Oversigt over match

### 8.4 Håndbøger til mentorer og mentees

Der er udviklet en mindre håndbog, som henvender sig til både mentor og mentee. Håndbogen vil løbende blive udviklet i takt med, at Q4400 får nye erfaringer. Håndbogen indeholder følgende afsnit:

- Q4400
- Mentor
- Mentee
- Samarbejdet med Dansk Flygtningehjælp
- Aftaler
- Egne notater

### 8.5 Fællesmøde for mentorerne

Den 30. november blev der afholdt et møde for alle mentorer, og der var 16 fremmødte. Der var lejlighed til at udveksle erfaringer, hvilket der blev gjort. Mødet var præget af stor åbenhed, og mentorerne har udtrykt, at det var meget givende, og at de gerne så sådanne møder som en tilbagevendende begivenhed.

### 8.6 Konklusion

Q4400 har været i stand til at rekruttere mentorer og mentees samt at matche dem, til begge parter tilfredshed.

Mentees udtrykker stor interesse for at blive en del af det danske samfund og peger på en række barrierer, som de ønsker hjælp til at overkomme.

Mentorerne udtrykker tilfredshed med mentoropgaven og tilkendegiver, at det er meget meningsfyldt fordi man som mentor gør en forskel.



## 8.7 *Anbefalinger*

### 1. anbefaling:

Det er vigtigt, at de ledige mentorer bliver matchet. Dette kan fremskyndes ved at præsentere de ledige mentorer i anonym form for de samarbejdspartnere, som har kontakt til mentees. F.eks. kunne man, via studievejlederne, præsentere udvalgte mentorer for pigerne i 3. g på Kalundborg Gymnasium. Denne gruppe har den særlige udfordring, at der skal foretages valg til videregående uddannelse inden sommerferien, et valg som ofte er vanskeligt, fordi forældrene ikke kan støtte.

### 2. anbefaling:

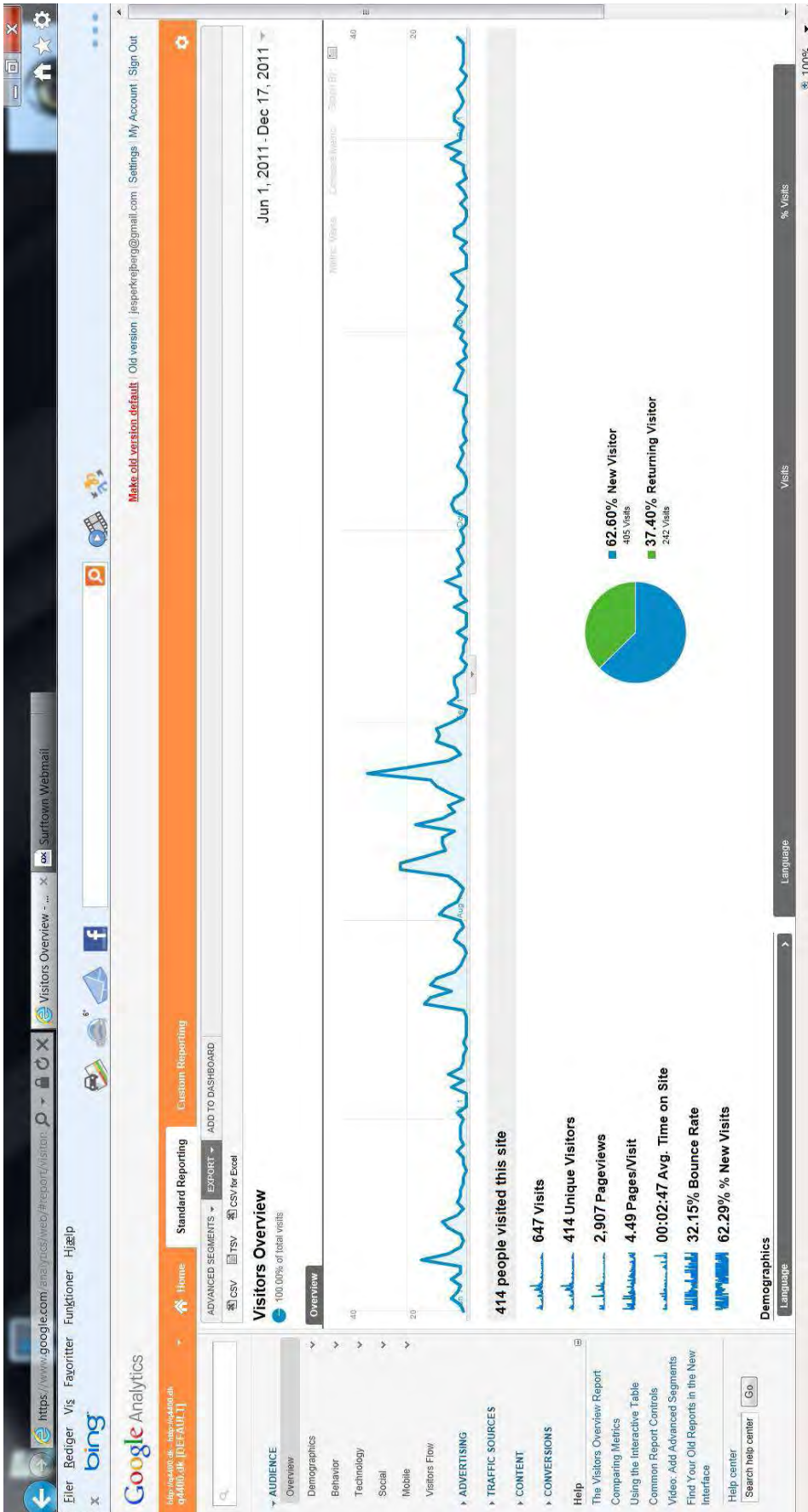
Afhold to fællesmøder pr. år for mentor, hvor der er god plads til erfaringsudveksling. Møderne kan eventuelt indledes med et oplæg på ca. 30 min fra en ekstern oplægsholder. Hvis der ikke er et oplæg, kan mentorerne være tilbageholdende – oplægsholderen bliver med andre ord ”undskyldningen” for at komme. Når oplægget er slut, vil mentorerne straks begynde at udveksle erfaringer, hvilket var målet.

### 3. anbefaling:

Husk at samle de gode historier op, som mentor og mentee fortæller i forbindelse med opfølgningen.

# 9 Bilag

## 9.1 Trafik på hjemmesiden



## 9.2 Bilag 2: Interview med Jobrådgiver Lonni Hegelund, Jobcenter Kalundborg

Lonni Hegelund (LH) har været med fra starten og fik kendskab til Q4400 via Irene Wiborg. LH var med til intromødet på Herredsåsen, hvor hun havde taget nogle af sine borgere med, hvoraf tre nu er tilknyttet Q4400. Fra borgerne hører LH, at de er rigtigt glade for deres mentorer, og at det giver dem meget. LH er meget indstillet på at finde flere borgere, som kan have gavn af tilbuddet.

LH har kontakt til en borger mere, som ikke selv havde hørt om tilbuddet, men som gerne vil have en mentor. *"Da hun hørte om tilbuddet, blev hun meget glad."*

*"Den største udfordring er at få kommunikeret tilbuddet til damerne, for når de først har hørt om det og har forstået, hvad det går ud på, så skal de nok tage imod tilbuddet med kyshånd."*

De frivilliges store force ligger i, at de har tiden til at snakke med kvinderne. Mentorerne har heller ikke myndighedsopgaver og kontrolfunktioner, men kan koncentrere sig 100 % om kvindernes situation. Kvinderne kan også tage meget private ting op med mentoren, som de måske ikke har lyst til at dele med jobrådgiveren. Det kan også være en kvinde, som skal være mor og har brug for at få forklaret sundhedssystemet, hvilket tager mere tid, end der er til rådighed. En sådan opgave er jo helt oplagt til en mentor, fordi den er meget konkret og glædesfyldt.

Set fra den kommunale side er det en udfordring at få kvinderne til at tage imod tilbuddet, fordi det er frivilligt, men i Kalundborg Kommune er der mulighed for at købe en mentor til at løse meget konkrete og specifikke opgaver. De betalte mentorer har ofte en anden etnisk baggrund end dansk.

LH kan mærke, at Q4400 virkelig gør en forskel, og derfor vil hun og den faglige konsulent på integrationsområdet gerne have et møde først i det nye år for at blive skarpe på, hvad det er, de kan tilbyde, samt hvor deres begrænsninger ligger.

Mændene er begyndt at spørge, hvorfor det kun er kvinderne, der kan få en mentor.

### Synliggørelse af Q4400s tilbud:

Hver tredje måned er Jobcentret ude på Sprogskolen og deltager i det lovpligtige kursus om samfundsforhold, og her kunne man måske introducere mentorbegrebet. Dette ville være et direkte tilbud til kvinderne og samtidigt ville mændene blive introduceret til begrebet. Det ville være ideelt, hvis en fra Q4400 deltog og fortalte på et af møderne.

Man kan overveje, om kommunens medarbejdere i højere grad kan henvise direkte til Q4400, og om der skal tages nogle forbehold.

### Fremtidige behov:

I takt med at borgerne i stigende grad skal bruge nettet for at kommunikere med kommunen, får nye borgere behov for hjælp, f.eks. til at forstå hvad en digital signatur er, og hvad den kan bruges til.

### Fremtiden:

*"Jeg glæder mig til, at mine borgere i langt højere grad tager imod tilbuddet. Det ville også være fantastisk, hvis de etniske kvinder vil fortælle om, hvad de får ud af mentorordningen."*

### **9.3 Bilag 3: Interview med Irene Wiborg, Sprogcentret i Kalundborg (SIK)**

Irene Wiborg (IW) betegner sin egen rolle som fødselshjælper, idet hun har formidlet kontakt mellem Q4400 og kontaktpersoner fra sit eget netværk, samt anbefalet projektet i forhold til LBR. Irene har også gjort reklame for projektet, ligesom der ligger foldere om projektet på sprogcentret.

#### **Målgruppen:**

Q4400 har valgt en god målgruppe, fordi den henvender sig til kvinder, der har fokus på arbejdsmarkedet. Når kvinder med anden etnisk baggrund end dansk kommer over i det almindelige uddannelsessystem eller i ordinært arbejde, slipper kommunen og sprogcentret kontakten til dem. Det kan efterlade kvinderne i et tomrum, fordi der fortsat kan være mange ting i hverdagen og på arbejdspladsen, som de er usikre på. Det er her, at den civile mentor virkelig kan gøre en forskel.

De kvinder, der går på SIK, har været i Danmark i forholdsvis få år. Under uddannelsesforløbet er der mange tilbud om kommunal støtte fra vejledere, job og integrationskonsulenter samt arbejdsmarkedsmoduler. IW skønner ikke, at kvinderne vil profitere af en mentor, så længe de går på SIK. Måske vil det snarere skabe forvirring, hvis der kommer endnu en "vejleder" på banen.

#### **Anbefalinger:**

Hold fokus på det arbejdsmarkedsrettede, og se specifikt på følgende målgrupper:

- Elever på gymnasiet og EUC – unge på vej
- Kvinder, som er i arbejde – voksne, som er i gang

De unge har brug for en mentor, der kender uddannelsessystemet, og som kan støtte den unge med argumenter for at få familiens accept af et videregående uddannelsesforløb.

#### **Fremtidigt samarbejde:**

Når der er ledige mentorer vil IW vil gerne sprede rygtet via egne kanaler.

"Jeg ved ikke, hvor Q4400 er nu, og hvad de er i gang med nu, for jeg er jo ikke en del af gruppen. Jeg stiller dog gerne op igen, hvis Q4400 får behov for det", siger Irene.

## 9.4 Bilag 4: Interview med to mentees

### Mentee interview 1:

#### Fakta om mentee:

Mentee er 36 år, er gift og har 3 børn på 9, 11 og 13 år. Hun har været i Danmark i 3 år, og hun har en 6-årig læreruddannelse fra hjemlandet, som ikke kunne overføres til Danmark. Mentee er i arbejde som pædagogmedhjælper.

#### Interviewet:

Mentee havde et godt interview og var godt tilfreds.

#### Matchmødet:

Det var en god start, og mentee er meget tilfreds med hele forløbet: *"Jeg fik en god forklaring på det hele, og vi passede bare sammen lige fra starten."*

#### Møderne:

Mentee og mentor har holdt 3 møder med hinanden, og mødefrekvensen har været ca. hver 14. dag. Til hvert møde havde mentee forberedt nogle konkrete spørgsmål inden for følgende områder:

##### Uddannelse:

Mentee ønsker at videreudanne sig og starter i første omgang på PGU, fordi det er en kort uddannelse med gode muligheder for job. Drømmen er dog en læreruddannelse.

##### Økonomi:

Mentor har hjulpet mentee med at få opstillet et budget for at se, hvad familien har råd til. Det har givet mentee ro, fordi hun nu kan overskue den økonomiske situation.

##### Børnenes fritidsaktiviteter:

Mentor har hjulpet en af mentees sønner med at blive optaget i en håndboldklub, hvilket evt. 'han og hans mor' er meget tilfredse med.

Et andet af børnene ønsker at starte på musikskolen, men der er ikke plads, og hvad gør man så? Dette er et emne, som tages op på et senere møde.

##### Hvordan får manden en praktikplads?

Et af de emner, som mentee vil tage op, er gode råd om, hvordan hendes mand får en praktikplads. Han er meget motiveret og energisk, men han har fået mange afslag på henvendelser.

##### Mentees overvejelser over, hvilke emner hun kunne tage op over for mentor

Mentee har været meget forsigtig med at fortælle om problemer og bekymringer, da hun ikke vil byrde mentor. *"Hun har jo en travl hverdag, og hun skal ikke også have mine problemer at tænke over."*

#### Forholdet til mentor:

*"Da jeg hørte om tilbuddet fra Q4400, blev jeg meget glad og vidste straks, at jeg gerne ville have en mentor. Jeg var meget forbauset over, at mentor ville hjælpe, for hun har jo også travlt. Hun har selv familie og børn!"*

*"Min mentor er rigtig sød og dejlig, og hun er en stor hjælp for mig."*

## **Mentee interview 2:**

### **Fakta om mentees:**

Mentee er 24 år, kommer fra Iran, og ankom til DK i august 2011. Hun er alene uden familie her i landet, og har ikke kontakt til andre iranere i Kalundborg.

Mentee hørte om mentortilbuddet gennem sprogskolen/kommunen og sagde straks ja. En måned efter var hun matchet.

### **Interviewet:**

Mentee havde et godt interview og følte sig meget godt behandlet.

### **Matchmødet:**

Da mentee så sin mentor, blev hun meget glad, fordi hun så virkede meget tillidsvækkende, og de to fik meget hurtigt kontakt med hinanden.

Mentee fortalte, hvad hun har brug for, og mentor tog noter.

### **Ønsker til mentor:**

- Vil gerne tilbage til København, hvor hun har iranske bekendte
- Vil gerne spille basketball, som hun er ret god til
- Vil gerne være møbeldesigner
- Vil gerne have kontakt med en dansk familie eller en dansk kvinde

### **1. møde:**

*"Det første møde var helt fantastisk, hun (mentor) opfyldte alle mine ønsker!"*

Til august 2012 starter mentee på Teknisk Skole i København som maskinsnedker, og mentor har allerede fundet en praktikplads til mentee hos en møbelsnedker/møbeldesigner i København.

*"Tænk at hun kunne ordne det hele så hurtigt – jeg har bare været heldig lige fra starten!!"*

De efterfølgende møder har haft en social karakter med middag, julefrokost og møde med mentors familie.

### **Efter august 2012:**

Når mentee flytter til København, kan hun, via Dansk Flygtningehjælps mentornetCPH, få en mentor i København, som kan støtte hende gennem forløbet på Teknisk skole og hjælpe med at finde en basketballklub.

## 9.5 Bilag 5: Interviews med to mentorer

### Mentorinterview 1:

Mentor er 42 år, er gift, i arbejde, og har to børn i den skolepligtige alder

Mentee kommer fra Rwanda, er uddannet folkeskolelærer, gift, i arbejde og har tre børn

Mentor og mentee har holdt tre møder på 2 måneder.

#### 1. møde:

Foregik på beboerrådgivningen – neutral grund. Det var et godt møde og vi fik hurtigt defineret hvad vi skulle lave sammen.

#### De efterfølgende møder:

2. møde vi på biblioteket, 3. møde hos mentor og næste gang er det hos mentee.

Møderne har været meget nemme for mentor, fordi mentee havde nogle meget konkrete spørgsmål og ønsker, som var lige til at gå til:

- Lønforhold og indplacering
- Har været på nettet sammen for at finde oplysninger om forskellige emner
- Fritidsaktiviteter for børn, hvad er gratis og hvad koster penge
- Økonomi og budgetlægning for hele familien
- Mulighed for videreuddannelse på PGU
- Jul, tro, folkekirke, ritualer, konfirmation, bryllup mm
- Børn – har børn på ca. samme alder

Møderne afsluttes med en ny aftale om mødedato samt, hvad begge parter skal lave i den mellemliggende periode.

Har snakket om familiens velbefindende og hvordan en familie fungerer. Hvilken status har det at være i job og hvordan påvirker det familien når kvinden har arbejde og manden er jobsøgende?

*”Vi er ved at lærer hinanden at kende og mentor fortæller om sin familie!”*

*”Vi skal have afstemt vores forventninger med hinanden på ny. Snakke mere om dagligdagen på arbejdspladsen og uddannelsesstederne.”*

#### Mentors udbytte:

Mødet med mentee har været en øjenåbner for mange nye ting. *”Der er meget vi tager for givet, tænk at miste dokumentationen for sin uddannelse, og det universitet man er uddannet på bare er væk fra jordens overflade, så man ikke kan få nye eksamenspapirer. Og konsekvensen er jo at så skal man bare starte helt forfra!”*

**Mentors største ønske for fremtiden** er at:

- hun kommer i gang med en uddannelse
- børnene kommer ud til fritidsaktiviteter
- hendes mand får en praktikplads
- vi bare kan snakke sammen i 1½ time uden at der er et konkret emne
- at kunne gøre en forskel for mentee

**Fællesmødet med mentorerne:**

Det var meget berigende og givende at mødes med de andre mentorer. *"Selv om jeg har en travl hverdag, vil jeg gerne prioritere disse møde, fordi jeg får meget men også føler at jeg har noget at give!"*

**Q-4400:**

Forløbet har været meget tilfredsstillende og mentor føler sig godt bakket op af styregruppen, har aldrig været i tvivl om at de var der som backup – *"dem har man altid i ryggen"*



## Mentorinterview 2:

Mentor er 23 år og uddannet pædagog. Hun er i job og bor sammen med sin kæreste og hans barn på 3 år.

Mentee er 18 år og kommer fra Syrien. Hun har været i DK i 6 mdr. og går på sprogskolen.

Mentor havde læst om **Q4400** i den lokale avis og syntes det var et godt initiativ. Hun kunne ikke komme til intromødet, men meldte sig til pr. e-mail.

### Interviewet:

Interviewet var rigtig godt, stille og roligt og meget uformelt.

### Matchmødet:

Mentees mor var med til matchmødet, hvilket var lidt overraskende. Mødet gik rigtig godt, nede på jorden og afslappet. Kontrakten (mentoraftalen) blev gennemgået, der blev givet en god forklaring på, hvad det går ud på, og de få regler, der er, blev gennemgået.

### Mentoraftalen:

Mentoraftalen:

- Finde danske veninder
- Skabe et netværk
- Have en at snakke med ud over familien
- Forklaring af uddannelsessystemet. Mentee går på sprogskole og skal starte på HF om 1½ år.
- ”Drøm om at blive tandlæge – hvordan bliver man det?”

### Møderne:

Mentor og mentee har mødtes 6 gange i alt, 1 til 2 gange pr. måned.

*”Det første møde var grænseoverskridende, fordi vi ikke kendte hinanden, og hun var meget usikker, når hun skulle udtrykke sig på dansk. Første møde var hjemme hos hendes familie, og jeg blev sat inde i stuen, og alle kiggede bare på mig, og hvad skulle jeg lige sige?”*

*”Vi mødes hjemme hos hende, men nu går vi ind på hendes værelse og lukker døren, det fungerer rigtig godt.”*

*”Hun snakker flot dansk efter 6 måneder i Danmark, så samtalen er på dansk, enkelte ord slås op på nettet”.*

Mentee har en arabisk-dansk ordbog på sin mobiltelefon, det fungerer meget fint.

*”Det er sjovt at snakke med en fra en helt anden kultur, ind imellem er hun (mentee) ved at flække af grin, fordi det, jeg gør, ville være utænkeligt eller strengt forbudt i Syrien. Mentee siger, at jeg bare skulle prøve at komme med til Syrien, fordi der er så mange ting, man bare ikke må. Det er meget interessant, at vi bor i samme verden, og så er det så forskelligt alligevel.”*

*”Når jeg forklarer begreber, så har hun måske svært ved at forstå, hvad det er? Når jeg kan se, hun ikke forstår, hvad jeg siger, så forklarer jeg det igen.”*

Det er lidt et dilemma, at familien passer godt på deres børn. Mentee må helst ikke gå til sport eller på cafe, for faderen ser helst, at mentee bliver i hjemmet, passer sin skolegang og får en uddannelse, men på den måde er det jo svært at få danske venner.

Mentor og mentee har snakket en del om fremtiden og uddannelsen til tandlæge. Det har gjort indtryk på mentor, at mentee aldrig ville få lov at tage denne uddannelse i Syrien, det er forbeholdt mænd.

Når de snakker om fortiden, udtrykker mentee tit, at hun savner sine veninder i Syrien.

Et andet projekt er at få mentee til at modtage tilbuddet om lektiehjælp. Mentor overvejer, at de sammen går på besøg i lektiehjælpen, for at mentee kan se, hvad det er.

Mentee har åbnet meget op i forhold til mentor, og hun har fortalt, at hun glæder sig til den dag, hvor de skal være sammen.

Mentor er inviteret til middag hos mentees familie, og det glæder hun sig meget til. Hun overvejer at fortælle familien om sig selv og sin uddannelse

#### **Fællesmødet for mentorerne:**

*"Det var super godt og vi brugte hinanden – meget inspirerende. Selv om jeg har en travl hverdag, vil jeg prioritere disse møder!"*

#### **Mentors refleksioner:**

Mentor vil gerne fortælle om sit liv og uddannelse samt uddannelsessystemet, specielt hvis det kan være til inspiration for mentee.

*"Jeg vil gerne gøre en forskel – tænk at komme til et fremmed land og ikke kende noget til kulturen. Det må også have været et chok at komme til Danmark, hvor vi helt naturligt gør ting, som er totalt forbudt i Syrien."*

*"Jeg er tilbageholdende med at kommentere hendes liv – vil ikke blande mig, men vil også gerne fortælle om mit eget liv og inspirere hende."*

*"Det har været et wake-up call – hold kæft hvor har jeg det godt herhjemme og tænk hvis jeg var flygtning i Syrien! Når hun fortæller kan jeg få en klump i halsen, men for hende er det jo bare hverdag. Hvor må det være sindssygt at komme fra Syrien til Danmark. Det giver virkelig stof til eftertanke!"*

#### **Q4400:**

Mentor synes, at hele forløbet har fungeret upåklageligt, det har været meget velorganiseret og gennemskueligt.

Mentor kunne godt have brugt, at der var en, der kunne give praktiske råd på et fællesmøde, frem for at hun selv skal finde det på nettet.

Q4400

Mentornetværket for kvinder med en anden etnisk baggrund end dansk



[www.q4400.dk](http://www.q4400.dk)

## Mentor eller Mentee?



### Mentor

#### Hvad er en mentor i Q4400?

En mentor er en stærk kvinde, som tilbyder sin viden om det danske uddannelses-system og arbejdsmarked, samt sit netværk.

#### Hvem kan blive mentor i Q4400?

Kvinder i alle aldre kan blive mentorer. Er du studerende, midt i din karriere, leder eller på efterløn/pension og/eller bare drevet af lysten til at gøre en forskel? Så er det måske noget for dig at blive mentor.

#### Som mentor skal du:

- vise respekt, være ærlig og lydhør
- guide og være sparringspartner
- være en fortrolig samtalepartner
- åbne døre og vise vej i det danske samfund

#### Hvad kan du få ud af at være mentor i Q4400?

- glæden ved at kunne gøre en forskel
- adgang til et stærkt og dynamisk netværk
- nyt perspektiv for egen karriere/virksomhed og inspiration til egen udviklingsproces

### Mentee

#### Hvem kan blive mentee i Q4400?

Alle kvindelige flygtninge, indvandrere eller danskere med anden etnisk baggrund, i alle aldre, med eller uden uddannelse.

#### Som mentee skal du:

- vise respekt, være ærlig og lydhør
- arbejde på at afklare egne mål og behov
- være en fortrolig samtalepartner
- spørge og være åben overfor mentors forslag

Nysgerrig? - Kig forbi [www.q4400.dk](http://www.q4400.dk)

Q4400 er et mentornetværk i samarbejde med Dansk flygtningehjælp, hvor flygtninge- og indvandrerkvinder bliver matchet med kvinder der frivilligt og ulønnet vil hjælpe med viden om det danske samfund, uddannelse og arbejdsmarked.

Ideen med MentorNetværket er at støtte kvinder i at realisere deres drømme og ambitioner i forhold til uddannelse, fritidsliv, karriere/job og netværk.

MentorNetværket

# Q4400

En guide til fremtiden

