

Københavns Kommune  
Att.: Charlotte Frandsen,  
Ledelsessekretariatet  
Rådhuset,  
1599 København V

København den 26. maj 2009

**Genfremsendelse af ansøgning om kr. 300.000 til finansiering af et pilotprojekt - første skridt på vejen til etablering af en ny afdeling af KVINFOs mentornetværk i Tingbjerg**

Ansøgningen blev fremsendt til Københavns Kommune den 3. april 2009. Den 15. april blev det fra Københavns Kommune meddelt, at Beskæftigelses- og Integrationsudvalget ikke havde valgt at viderebehandle ansøgningen. Efter dialog med politikere i Borgerrepræsentationen og i Beskæftigelses- og Integrationsudvalget genfremsendes ansøgning til behandling.

Ansøgningen vedrører et pilotprojekt for perioden fra den 1. august 2009 til den 31. december 2009. Et pilotprojekt som skal danne basis for etableringen af en ny afdeling af KVINFOs mentornetværk i Tingbjerg. Det ovennævnte beløb vil udgøre halvdelen af alle omkostningerne forbundet med pilotprojektet, mens Ministeriet for Flygtninge, Indvandrere og Integration ansøges om de resterende 50 procent af projektets finansiering. Områdesekretariatet i Tingbjerg har givet tilsagn om fri husleje og stiller lokaler til rådighed for to medarbejdere.

Baggrund for pilotprojektet

Der bor ca. 6.600 mennesker i Tingbjerg. Heraf har ca. 62 procent en anden etnisk baggrund end dansk og en stor andel af den voksne befolkning står uden for arbejdsstyrken. Der kan ikke herske nogen tvivl om, at bydelen står over for store udfordringer. Vi ser derfor et stort og presserende behov for en indsats, der kan styrke boligområdets image, skabe et stærkt netværk samt bidrage til at en større andel af områdets nydanske beboere finder arbejde eller påbegynder en uddannelse.

KVINFOs prisbelønnede netværk er et af de første og det absolut største projekt, som anvender mentoring og networking som integrationsmetode.

Siden 2003 har ca. 4500 kvinder deltaget i netværket, og der er etableret afdelinger fire steder i landet. Hver med sin specifikke profil, geografiske placering og kernemålgruppe.

I løbet af de 7år Mentornetværket har eksisteret, er der udviklet metoder og værktøjer, som har vist sig virksomme i forskellige kontekster og for forskellige deltagergrupper. Netværkets mentees tæller således både mænd og kvinder, ressourcestærke og ressourcetsvage, flygtninge, indvandrere og efterkommere, personer med vestlig og ikke-vestlig baggrund osv.

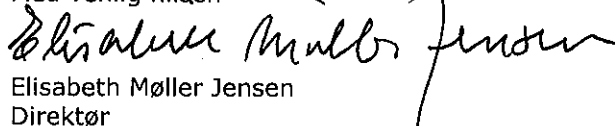
Etableringen af Mentornetværkets afdeling i Tingbjerg og implementeringen af netværkets metoder skal bidrage til en positiv udvikling i området. Vi vil møde deltagerne dér, hvor de er - både fysisk og mentalt - og det er vores ambition at være en synlig og aktiv aktør i lokalområdet. En aktør, som er lettilgængelig, som beboerne har tillid til og som befinder sig der, hvor deltagerne bor og kommer.

Om pilotprojektet

Pilotprojektet skal ses som første skridt i etableringen af Mentornetværkets nye afdeling for mænd og kvinder med etnisk minoritetsbaggrund i Tingbjerg. Projektets vigtigste dele og mål er:

- Afprøve og tilpasse eksisterende metoder og værktøjer, så de bedst muligt matcher bydelens beboere.
- Rekruttere mentorer og etablere mentorkorps: KVINFOs mentornetværk i København har allerede et stærkt korps af kvindelige mentorer, som vi vil trække på i forbindelse med pilotprojektet. Hertil kommer netværket af mandlige rollemodeller fra websitet Nye mænd i Danmark. Mentorkorpset suppleres med ressourcestærke mænd og kvinder, nogle med tilknytning til Tingbjerg-området og andre uden. På den måde sikres lokal opbakning og involvering af frivillige kræfter i området samtidig med at der skabes en relation mellem bydelen og det omgivende samfund.
- Igangsætte en række mentorforløb med tæt opfølgning fra Mentornetværkets side: Det er af afgørende betydning, at projektet kommer godt fra start, at deltagerne oplever forløbet som succesfuldt og at erfaringer opsamles og bearbejdes undervejs. De første mentorforløb vil derfor blive fulgt tæt af netværkets medarbejdere, som vil være i løbende dialog og sparring med mentorparrene undervejs.
- Etablere ambassadørkorps: De første deltagere, som indgår i mentorforløb, skal på længere sigt fungere som ambassadører for netværket og bidrage til rekrutteringen af mentees og mentorer i lokalområdet.
- Afholde en række workshops og netværksmøder i boligområdet, som har til formål at klæde deltagerne på til mentorrelationen og samtidig styrke sammenholdet og netværksdannelsen i bydelen. Derudover bliver deltagerne indbudt til sociale arrangementer i Københavns-afdelingen, hvormed de introduceres til et stort ressourcestærkt netværk uden for området.
- Etablere samarbejder med andre aktører i lokalområdet, herunder boligforeninger, klubber, bibliotek osv. Formålet hermed er at skabe en platform for dialog og erfaringsudveksling, som kan komme alle parter til gode.
- Etablere kontakt til ressource- og nøglepersoner i området, som kan være med til at åbne døre til bydelen, nå ud til potentielle deltagere og sikre lokalt ejerskab.
- Bidrage til at styrke relationerne mellem bydelens beboere: Ved at matche mænd og kvinder med etnisk minoritetsbaggrund med ressourcestærke personer fra boligområdet, ønsker vi at bidrage til at aflive myter og fordomme på begge sider samt at styrke relationerne mellem bydelens beboere.
- Fremme kendskabet til KVINFOs mentornetværk som en troværdig, synlig og aktiv aktør i lokalområdet: Mentornetværket skal være kendt som et initiativ, hvor alle kan være med og hvor alle føler sig velkomne.
- Forankring af afdelingen i lokalområdet efter pilotprojektets udløb.

Med venlig hilsen

  
Elisabeth Møller Jensen  
Direktør

## BILAG 1: PLANLAGTE AKTIVITETER OG SUCCESKRITERIER

Aktivitet	Beskrivelse	Succeskriterier
Opsøgende arbejde i forhold til mentees	Det opsøgende arbejde vil primært foregå i Tingbjerg, hvor der etableres kontakt til blandt andet bibliotek, boligforeninger, uddannelsesinstitutioner, jobkonsulenter, aktiveringsprojekter, kulturelle og sociale foreninger m.fl.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Etablering af nye samarbejder</li> <li>- Etablering af netværk af nøglepersoner</li> <li>- Etablering af et ambassadørkorps</li> <li>- Match af mindst 15 kvindelige par</li> <li>- Match af mindst 8 mandlige par</li> </ul>
Opsøgende arbejde i forhold til mentorer	<p>Der er behov for at supplere det kvindelige mentorkorps med mentorer fra Tingbjerg. Samtidig skal der oprettes et nyt mentorkorps af mandlige mentorer.</p> <p>Der søges løbende mentorer via KVINFOs netværk og hjemmeside. Rekrutteringen vil derudover foregå gennem oplægsvirksomhed samt kontakt til samarbejdspartnere og nøglepersoner.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Rekruttering af kvindelige mentorer med tilknytning til lokalområdet</li> <li>- Etablering af mentorbank af mandlige mentorer på mindst 25 personer, herunder fra lokalområdet</li> </ul>
Interview, matchning og opfølgning	Interviews med nye mentorer og mentees, matchning af nye mentorpar, opfølgning og supervision af mentorforløbet.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Interviewe og matche mindst 15 kvindelige mentorpar</li> <li>- Interviewe og matche mindst 8 mandlige mentorpar</li> </ul>
Sociale arrangementer og mentorkurser	<p>Kortlægning af ønsker og behov i forhold til aktiviteter. Der udbydes i gennemsnit et arrangement om måneden for deltagerne.</p> <p>Deltagerne tilbydes et introduktionskursus, som introducerer dem til netværket samt deres respektive roller som mentor og mentee.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Afholdelse af 3 arrangementer for mentorer og mentees</li> <li>- Arrangementer gennemføres med stor tilslutning</li> <li>- Mentorer og mentees fra Tingbjerg deltager i netværksarrangementer i Københavnsafdelingen</li> <li>- Etablering af et ambassadørkorps</li> <li>- Etablering af et netværk af nøglepersoner</li> </ul>
Metodisk arbejde	De forskellige metoder afprøves og tilpasses konteksten	<ul style="list-style-type: none"> <li>- En revideret "værktøjskasse", som er tilpasset afdelingens målgruppe</li> </ul>
Evaluering og erfaringsopsamling	Mentorparrene følges tæt gennem hele forløbet og der evalueres på såvel processen som på de konkrete resultater af mentorforløbene.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Udarbejdelse af en intern evaluering og erfaringsopsamling</li> <li>- Opstart af permanent afdeling i Tingbjerg per 1. januar 2010</li> </ul>

## BILAG 2: BUDGET FOR PILOTPROJEKT – KVINFOs MENTORNETVÆRK I TINGBJERG

	Finansieres af Ministeriet for Flygtninge, Indvandrere og Integration	Finansieres af Københavns Kommune	Område- sekretariatet, Tingbjerg
Personale	Kr. 212.500	Kr. 212.500	
Husleje	Kr. 0	Kr. 0	Kr. 30.000*
Etablering af arbejdspladser	Kr. 25.000	Kr. 25.000	Kr. 20.000*
kontorhold og administration	Kr. 35.000	Kr. 35.000	
Mødeaktiviteter	Kr. 6.250	Kr. 6.250	
Informationsmateriale	Kr. 6.250	Kr. 6.250	
Arrangementer	Kr. 7.500	Kr. 7.500	
Introduktionskurser for mentorer og mentees	Kr. 7.500	Kr. 7.500	
	<b>Kr. 300.000</b>	<b>Kr. 300.000</b>	
<b>I alt</b>	<b>Kr. 650.000</b>		

\* Værdisætte ydelser

**BILAG 3: OM KVINFOS MENTORNETVÆRK**Idé

Store erhvervsledere og talenter af enhver slags har alle dage haft mentorer, ofte flere end en, og mange virksomheder giver lederaspiranter en topleder som mentor. Man får nemlig kun en mentor, hvis der er nogen, der tror på en, ser nogen muligheder i en. Mentees er derfor mennesker, man tror på, mennesker man ser ressourcer og udfoldede kompetencer i.

KVINFOs prisbelønnede mentornetværk er et af de første og det absolut største projekt, som har anvendt mentoring som metode til integration af kvinder med flygtninge-/indvandrebagrund.

Mentornetværket matcher flygtninge- og indvandrerkvinder med kvinder, som er aktive på det danske arbejdsmarked, eller som på anden vis er solidt forankret i det danske samfund. Vi åbner døre og viser vej ind i det danske samfund ved at tage udgangspunkt i den enkelte kvindes behov og ønsker. Siden januar 2009 har Mentornetværket i Esbjerg også matchet mænd med flygtninge-/indvandrerbaggrund.

Mentorrelationen er et ligeværdigt én-til-én møde. Vi kalder parterne mentorer og mentees og baserer matchet på faglige og personlige interesser og ønsker. Relationen bygger på gensidig respekt og tillid, og formålet er at støtte mentee i at realisere sit potentiale på det danske arbejdsmarked og i det danske samfund.

Mentornetværket har i dag fire afdelinger. Den første afdeling blev etableret i KVINFO i København i 2002. Den anden afdeling åbnede på Kvindemuseet i Århus i 2004, og i 2005 blev der etableret en afdeling i Esbjerg. Denne afdeling dækker i dag også Varde. Den sidste afdeling er åbnet i Odenses Vollsmosekvarter i 2006 i samarbejde med Syddansk Universitet.

Siden projektets opstart i 2003 har godt 4400 kvinder deltaget i netværket, og omtrent 2245 par er blevet matchet. Flere end 550 mentees er kommet i job.

Professor David Clutterbuck, der er en af de store internationale kapaciteter inden for mentoring, har karakteriseret KVINFOs Mentornetværk som verdens største af sin art.

OECD har som led i en kortlægning af integrationsindsatsen i en række OECD lande offentliggjort rapporten "The Labour Market Integration of Immigrants in Denmark", marts 2007. OECD fremhæver her positivt KVINFOs mentorværk som "a remarkable exception" i forhold til ide, omfang og geografisk udbredelse.

Et hurtigt voksende netværk

I oktober 2004 vandt KVINFOs Mentornetværk ALT for Damernes Kvindepris. Senere samme år blev netværket belønnet med Integrationsprisen for det Offentlige Arbejdsmarked. Efter denne store offentlige opmærksomhed har netværket demonstreret en helt udsædvanlig evne til at rekruttere deltagere.

Den store synlighed i medierne i forbindelse med de to priser skabte en lang venteliste, og lige siden har immigratkvinderne af egen drift opsøgt de store afdelinger i København og Århus. De to senest åbnede afdelinger i Esbjerg og Vollsmose har selvfølgelig i en indledende fase gjort opmærksom på sig selv, men også her finder mentees i dag deres egen vej til netværket. Mentorer

rekrutteres stadigvæk gennem udadvendte kampagner i Esbjerg og Vollsmose, men i både København og Århus foregår efterlysning af mentorer udelukkende som søgning efter mentorer med konkrete kompetencer. Også mentorer melder sig løbende og uopfordret på anbefaling af kolleger, veninder og samarbejdspartnere.

Den markante, stigende og frivillige tilmelding til netværket fra danske frivillige og fra immigrantkvinder fra 127 forskellige lande er måske den allerstørste markør på netværkets tiltræknings- og gennemslagskraft. Den oprindelige intention, at "åbne døre til arbejdsmarkedet og til samfundet" for indvandrer- og flygtningekvinder er til fulde blevet opfyldt, men derudover har netværket kanaliseret danske kvinders ressourcer ind i projektet. Danske kvinders ønske om personligt at bidrage til en positiv integration er blevet en meget stærk ressource i netværket.

Mentorer er frivillige, der vælger at tage et personligt ansvar for en god integration, og netværket virker begge veje. Mentees opbygger social kapital i og med den sociale isolation brydes og et attraktivt job bliver en ny og reel mulighed. Men også mentorer opbygger ny social kapital i kontakten til kvinder med en anden baggrund end dansk. I det enkelte mentorforhold, som støttes af tilbud om workshops, undervisning, undergrupper og sociale tilbud, opbygges en helt ny kulturel erfaring mellem minoritets- og majoritetssamfundet.

De nuværende fire afdelinger har - betinget af institutionstilknytning og lokale målgrupper - opbygget hver sin markante profil.

#### København

Mentornetværket i København søges især af veluddannede og højtuddannede immigrantkvinder, hvis profil i høj grad matcher KVINFOs øvrige brugere. Afdelingens store succes hænger formentlig sammen med, at KVINFO stort set er alene om at gøre noget for netop gruppen af højtuddannede kvinder.

#### Århus/Aalborg

Mentornetværket i Århus/Aalborg har tilsvarende mange højtuddannede men tiltrækker også indvandrerkvinder fra udsatte boligområder i Århus-området. Mentornetværket i Århus har således ledelsen af projektet Udenfor - Indenfor, der metodeudvikler for Arbejdsmarkedsstyrelsen. Projektet skal afprøve, om Mentornetværkets ide og metode også virker for kvinder langt fra arbejdsmarkedet. Tilknytningen til Kvindemuseet har dertil inspireret til udvikling af korps af rollemodeller, som trænes i at formidle deres egen historie, som samtidig sætter fokus på historier og kulturarv i Danmark fortalt gennem kvinder med etnisk minoritetsbaggrund. Interessen for oplæg ved rollemodellerne har været så overvældende, at der bliver booket langt ud i fremtiden. Mentees tilbydes meget mere end en mentor. Kvindemuseet repræsenterer samtidig en indgang til en stærk lokal kvindeinstitution.

#### Esbjerg/Varde

Mentornetværket i Esbjerg/Varde har som afdeling den største andel af højtuddannede henvist til ufaglærte jobs. Ønsket for de mange højtuddannede mentees i Esbjerg er derfor at finde et arbejde, som bedre svarer til deres uddannelse og kvalifikationer. Tilknytningen til Vindrosen, De Frivilliges hus i Esbjerg, medfører samtidig en række tilbud om deltagelse i sociale interessegrupper som madlavning, billedkunst, sprog osv. Det meget brede netværk i Esbjerg virker som en stærk support og som fastholdelse af

deltagerne i mentornetværket. Som noget nyt har afdelingen pr. 1. januar 2009 igangsat en række mentorforløb for mænd.

#### Odense

Mentornetværket i Vollsmose er den yngste og eneste afdeling, som er placeret direkte i et boligområde, og støttes af borgmesterforvaltningen i Odense Kommune. Afdelingen rekrutterer især mentorer fra Odense og omegn, mens mentees rekrutteres fra såvel Odense by som fra Vollsmose. Ideen har været at skabe social forbindelse mellem den isolerede bydel i Vollsmose og resten af Odense og støtte denne udveksling med samarbejdet med karrierecentret på Syddansk Universitet, direkte under rektor Jens Oddershede. Afdelingen har stor succes med at rekruttere kvinder fra selve Vollsmose, hvor netværket møder stor tillid.

**BILAG 4: ERFARINGER OG UDFORDRINGER I FORHOLD TIL AT SKABE EN INSTITUTION I ET SOCIALT BELASTET BOLIGOMRÅDE**

Yngste afdeling af KVINFOs mentornetværk ligger i Odense og kunne ved årsskiftet fejre sit 3 års jubilæum. Afdelingen adskiller sig fra de øvrige afdelinger af KVINFOs mentornetværk ved sin fysiske placering i Vollsmose.

Odense-afdelingen er ikke forbeholdt kvinder fra selve Vollsmose, men det har været en særskilt målsætning at arbejde på også at tiltrække kvinder til mentornetværket fra selve Vollsmose. Faktisk blev der inden afdelingens åbning udtrykt tvivl fra flere sider, om dette overhovedet var muligt. Heldigvis har bekvemringerne vist sig ubegrundede.

I løbet af de tre år afdelingen i Odense har eksisteret, er der indsamlet en række erfaringer fra arbejdet i et socialt boligområde. Det drejer sig dels om, hvordan man skaber kontakt til målgruppen, hvordan man får opbygget den nødvendige tillid, hvordan man samarbejder med de øvrige aktører i området osv. Disse erfaringer vil blive brugt fremadrettet i arbejdet med at etablere en ny afdeling i Tingbjerg.

Erfaringer og udfordringer i forhold til at skabe en institution i Vollsmose:

- **Lokal forankring:** Det er altafgørende for Mentornetværkets succes med at tiltrække kvinder fra Vollsmose, at man er til stede i boligområdet, hvor kvinderne bor og færdes.
- **Udbrede kendskabet til Mentornetværket:** Det har krævet et stort opsøgende arbejde at gøre mentornetværket til en kendt og benyttet institution i Vollsmose af såvel kvinder fra målgruppen som potentielle samarbejdspartnere. Her har det været vigtigt at have en tosproget arabisk/dansk medarbejder ansat, som har kunnet kommunikere med kvinderne.
- **Rekruttering af mentees:** Der er taget kreative og utraditionelle metoder i brug med henblik på at etablere personlige kontakter til potentielle mentees. Bl.a. har en medarbejder i sit opsøgende arbejde deltaget i gymnastiktimer på lige fod med de øvrige deltagere i Vollsmose. Hun har besøgt foreninger og klubber og har opsøgt samtlige daginstitutioner i Vollsmose med henblik på at informere personalet om KVINFOs mentornetværk. Disse har herefter videreformidlet budskabet til forældregruppen.
- **Etablering af samarbejder:** Det har været vigtigt fra starten at få skabt kontakt til ressource- og nøglepersoner i området som fx jobkonsulenter, integrationsmedarbejdere, beboerrådgivere og sundhedsformildere. Disse har formidlet kontakt til målgruppen og har fungeret som vigtige sparringspartnere undervejs.
- **Vigtigheden af at arbejde inden for en længere tidshorisont:** Da Mentornetværket først flyttede ind i Vollsmose, viste der sig hurtigt at være en "projektræthed" hos borgere med flygtninge- og indvandrerbaggrund. Der har derfor været brug for tid til at kunne formidle, hvad KVINFOs mentornetværk er, hvordan det adskiller sig fra andre projekter samt skabe en tryghed omkring, at KVINFOs mentornetværk ikke er et projekt, som hurtigt forsvinder igen. Tidsfaktoren har ligeledes været vigtig i forhold til at kunne opbygge varige netværk og samarbejdsaftaler med andre aktører i området.



**BILAG 5: MENTEES LANGT FRA ARBEJDSMARKEDET: ERFARINGER FRA PROJEKTET "UDENFOR - INDENFOR. PLADS TIL ALLE I KVINFOR MENTORNETVÆRK"**

Siden 2007 har KVINFORs mentornetværk rettet ekstra fokus på en gruppe mentees, der har andre problemer end ledighed og manglende netværk. Projektet "Udenfor - Indenfor. Plads til alle i KVINFORs mentornetværk", der gennemføres netop nu, er et af KVINFORs mentornetværks initiativer til at støtte op om mentees, der er langt fra arbejdsmarkedet. Projektet er finansieret af Arbejdsmarkedsstyrelsen og kører i Odense, Esbjerg og Århus.

Projektets overordnede mål er at udvikle og afprøve metoder til at personer fra målgruppen via socialt mentorskab kommer nærmere arbejdsmarkedet og bliver mere aktive borgere.

Fælles for deltagerne i projektet er, at de har et ønske om at komme i arbejde og/eller påbegynde en uddannelse, men at der er en række problemstillinger, der begrænser deres muligheder for at komme videre med deres liv i Danmark. For mange i målgruppen gælder:

- At de ikke har nogen uddannelse eller at de ikke (eller i meget begrænset omfang) har brugt deres uddannelse i Danmark
  - At de ikke har nogen form for tilknytning til det danske arbejdsmarked og måske aldrig har haft det
  - At de har behov for at træne det danske sprog
  - At de mangler netværk og oplever social isolation. Mange har meget lidt kontakt til etniske danskere. En del af kvinderne er enlige mødre
  - At de har fysiske og psykiske skavanker
  - At de mangler kendskab til det danske arbejdsmarked og uddannelsessystem
  - At de mangler et frirum, hvor de kan gøre noget for sig selv
  - At de har forskellige sociale problemer
  - At de mangler tro på sig selv og på positive fremtidsmuligheder
  - At de har behov for viden om det danske samfund og deres muligheder for aktiv deltagelse
- Denne gruppe af mentees stiller KVINFORs mentornetværk over for nye udfordringer, idet det faglige match mellem mentor og mentee ikke er nok til at få mentee nærmere arbejdsmarkedet. Der kræves særlige tiltag i forhold til denne målgruppe.
  - I løbet af projektet er der opsamlet erfaringer, som har udmøntet sig i formuleringen af en række anbefalinger. Anbefalinger som blandt andet skal bruges i arbejdet med etableringen af en ny afdeling i Tingbjerg.
  - Frivillighed: Det er vores erfaring, at en af forudsætningerne for et godt mentorforløb er frivillighedsaspektet. Når der samarbejdes med kommuner, jobcentre og andre kommunale aktører, ligger der derfor en særlig udfordring i at gøre det klart for potentielle deltagere, at der er tale om et frivilligt netværk, som ikke er en del af systemet. Dette aspekt skal derfor indgå i overvejelserne i udarbejdelsen af strategien for rekruttering af deltagere.
  - Livshistorier som metode: Det anbefales at benytte narrative metoder både i tilgangen til den enkelte mentee og i afdelingens aktiviteter. Det

drejer sig blandt andet om gennem workshops og lignende at komme omkring hele mentees livssituation

- Empowerment som metode: Deltagerne støttes i at finde frem til egne ressourcer og definere egne mål, og opnår herigennem styrke i forhold til at handle og tage beslutninger omkring egen tilværelse. I mentorrelationen er det mentee, der er i centrum. Mentee får ikke "hjælp" i traditionel forstand fra sin mentor, men derimod støtte til selv at tage de nødvendige skridt til at komme videre med sit liv i den retning, hun/han ønsker
- Motivation: Der ligger en stor udfordring i at motivere mentees og at fastholde motivationen gennem mentorforløbet. Derfor påkræves en konstant, intensiv og tillidsfuld kommunikation mellem mentorparret og netværkskoordinatoren
- Tæt opfølgning: Det er Mentornetværkets erfaring, at kvinderne inden for denne målgruppe har et langt større behov for direkte støtte og en tættere opfølgning end normalt. Dette stiller både særlige krav til mentor og til Mentornetværket, ikke mindst i opstartsfasen, hvor medarbejderne er i tæt dialog med mentorparret.
- Sproglige barrierer: Sproglige og forståelsesmæssige barrierer kan vanskeliggøre rekrutteringen og den løbende kommunikation med deltagerne. Det er derfor en åbenlys fordel, hvis netværkskoordinatoren taler flere sprog end dansk.
- <sup>x</sup> Mentoruddannelse og erfaringsudveksling mellem mentorerne: Målgruppen kræver en ekstraordinær indsats både i forhold til mentorer og mentees. Det anbefales derfor at tilbyde mentorer kurser og workshops, som kan klæde dem bedre på til mentorrelationen. Samtidig kan der med fordel etableres fora for erfaringsudveksling, hvor mentorer har mulighed for at udveksle erfaringer og idéer indbyrdes.
- Supplerende tilbud: En væsentlig del af mentornetværkets arbejde består i at facilitere netværksdannelse mellem deltagerne i netværket, og her spiller workshops, kurser og sociale arrangementer en vigtig rolle. Erfaringerne med denne målgruppe viser dog, at det kan være svært at få mentees til at deltage. En af de helt store barrierer herfor er behovet for børnepasning. På den baggrund er der blandt andet i Odense afdelingen taget initiativ til en børnepasningsordning, hvor der er mulighed for at få børn passet i forbindelse med netværkets arrangementer. Et tilbud der benyttes flittigt og har bevirket, at flere kvinder nu deltager i arrangementerne.

## BILAG 6: ERFARINGER OG UDFORDRINGER I FORHOLD TIL MENTORFORLØB FOR MÆND

På Mentornetværket modtager vi løbende henvendelser fra mænd, som enten ønsker at være mentorer eller mentees. Mange har hørt om eller kender kvinder, der har deltaget i netværket og henvender sig for at høre mere om mulighederne for at deltage eller efterspørger information om lignende tiltag for mænd. Med henblik på at imødekomme disse henvendelser har Esbjerg som den første afdeling i KVINFOs mentornetværk igangsat en række mentorforløb for mænd. Formålet hermed er at imødekomme et synligt behov blandt gruppen af mænd med flygtninge-/indvandrerbaggrund og samtidig afprøve, hvorvidt Mentornetværkets metoder også kan benyttes i forhold til mænd.

Der er tale om to sideløbende tiltag:

1. Det første er en del af projekt Udenfor – Indenfor, finansieret af Arbejdsmarkedsstyrelsen, hvor målgruppen er flygtninge-/indvandrere langt fra arbejdsmarkedet. Mentorforløbene for mænd blev igangsat 1. januar 2009 og løber frem til udgangen af 2009. Kendetegnende for målgruppen er blandt andet en svag arbejdsmarkedstilknytning, begrænsede sprogkunderskaber, manglende netværk og i en del tilfælde dårligt fysisk og psykisk helbred.

2. Det andet tiltag er finansieret af Det Lokale Beskæftigelsesråd i Esbjerg og er rettet mod mere ressourcestærke mænd med flygtninge-/indvandrerbaggrund. Idéen til projektet opstod, da man efter lanceringen af projekt "Udenfor – Indenfor" oplevede et stærkt stigende antal henvendelser fra højtuddannede mænd, som ønskede støtte til at komme i arbejde, forbedre deres sprogkunderskaber, opbygge et større netværk og erhverve sig en større viden om det danske samfund og arbejdsmarked. De kunne ikke betegnes som langt fra arbejdsmarkedet i traditionel forstand, og faldt dermed uden for målgruppen i projekt Udenfor – Indenfor. Det var dog helt tydeligt, at der var et behov og en interesse for Mentornetværket, også blandt denne gruppe af mænd. På den baggrund blev der taget initiativ til dette nye projekt, som løber fra januar til december 2009.

### Processen

Det har krævet en koordineret og målrettet indsats at rekruttere mentorer og mentees til projekterne, da der er tale om en helt ny målgruppe for KVINFOs mentornetværk. Det har været nødvendigt at tænke i nye baner og foretage en del opsøgende arbejde. Rekrutteringen af mentorer er dels foregået gennem allerede registrerede deltagere i Mentornetværket, gennem samarbejdspartnere og kontaktpersoner, gennem en nyoprettet Facebook gruppe samt gennem massiv pressedækning. En del mentees har selv opsøgt Mentornetværket, andre er blevet rekrutteret på sprogskoler eller gennem socialrådgivere og sagsbehandlere.

Projektmedarbejderen tilknyttet projektet Udenfor – Indenfor befinder sig flere dage om ugen i boligområdet Kvaglund. Her er han tæt på deltagerne. Han møder dem på deres hjemmebane, i et miljø de kender og føler sig trygge ved og har på den måde formået at skabe den nødvendige tillid til deltagerne. Dette fremhæves som altafgørende for projektets succes.

Det har ligeledes vist sig vigtigt at understrege gensidigheden og ligeværdigheden i mentorforholdet. Ikke mindst i forhold til rekrutteringen af

mentees, som for en stor dels vedkommende fandt det svært at skulle bede andre om hjælp. Derudover tænkes der i nye baner i forhold til de sociale arrangementer, hvor fysisk aktivitet indgår som et vigtigt element.

I forbindelse med de to projekter er der desuden udarbejdet informationsmateriale målrettet mænd, ligesom der oprettes et debatforum på nettet, hvor deltagerne har mulighed for at udveksle viden og erfaringer.

#### Foreløbige resultater

De første mentorforløb for mænd blev sat i gang i starten af året og tilbagemeldingerne fra deltagerne er overvældende positive. Flere har allerede opnået helt konkrete resultater i form af job eller praktikplads, mens andre giver udtryk for at have fået større selvtillid, et bredere netværk samt et større kendskab til det danske arbejdsmarked.

**BILAG 7: PRESSEOMTALE - HIGHLIGHTS**TV og Radio:

DR/P1, 23.03.09: Susanne Dahl fortæller om sin rolle som mentor i KVINFOs mentornetværk

TV2 Go' Morgen Danmark, 06.03.09: Interview med Lone Dybkjær og Uzma Ahmed Andresen, som er matchet i Københavns Kommunes og KVINFOs mentorprogram til fremme af etniske minoritetskvinders politiske interesse

DR1 Deadline, 03.03.09: Interview med Karen Ellemann og Esmā Birdi, som er matchet i Københavns Kommunes og KVINFOs mentorprogram til fremme af etniske minoritetskvinders politiske interesse

TV2 Nyhederne, 24.09.08: Ønsket om en plads på arbejdsmarkedet får kvinder fra Vollsmose til at strømme til KVINFOs mentornetværk

Børsen TV, 03.07.08: "Kvindenetværk gav pote". Interview med mentor og mentee om deres mentorforhold, der har resulteret i at mentee har opnået sit drømmejob

DR2, 24.04.07: Mission Integration (Undervisningsprogram)

Sky Radio, 13.06.05: Bringer 40 minutter langt indslag om mentornetværket – interview med mentor/mentee par og direktør og projektleder Elisabeth Møller Jensen i studiet

TV Danmark, 08.10.04: 15 minutters indslag i nyhedsudsendelsen, inkl. interview med mentor/mentee par

TV2/Fyn, 06.10.04: Indslag om netværkets kommende udvidelse med afdeling i Odense

TV2, Go' Morgen Danmark, 06.10.04: Mentor/mentee par interviewes sammen med integrationsminister Bertel Haarder

TV2, Go' Aften Danmark, 21.01.04: Interview med mentor/mentee par i forbindelse med åbningen af afdelingen i Århus

Ugeblade og magasiner:

CV, Karrieremagasinet for Kvinder, november 2008: Artikel om mentee, som er en af få kvinder med etnisk minoritetsbaggrund, der sidder i et lederjob

Cosmopolitan, marts 2007: "Netværk - din genvej til nye veninder. Det var lidt som at være på blind date"

Ugebladet Søndag, 26.07.04: To sider om mentornetværket, inkl. interview med mentor/mentee par

Femina, 03.05.05: Bringer 4 siders artikel om mentornetværket med interviews med mentorer og mentees

ALT for damerne, 06.10.04: 10 siders dækning af mentornetværket i forbindelse med modtagelsen af ALT for damernes Kvindepris

Landsdækkende aviser:

Politiken, 19.10.08: "Jeg har kæmpet for at blive anerkendt" – artikel om mentee, der til trods for en høj uddannelse, ikke har kunnet finde job i Danmark.

Metroexpress, 07.02.08: "Indvandrer mænd søger kvindejob...". Forsidehistorie om Den usynlige succes.

Politikens Lørdagsliv, 17.03.07: To siders artikel om mentornetværket: "Et lykkeligt kultur-møde" og "En dør til det danske samfund"

Berlingske Tidende, 21.10.06: Indvandrerkvinder sætter i værk: Shazia Sheikh

Information, 18.02.06: Længere artikel om mentorordninger, herunder KVINFOs

Jyllands-Posten, 15.05.06: Længere artikel med mentor/mentepar

Morgenavisen Jyllands-Posten, 06.03.05: Nævner KVINFOs mentornetværk som et af de mange gode projekter, der konkret hjælper indvandrerkvinder med at åbne døren til Danmark

Ekstra Bladet, 04.12.04: Interviewportræt af mentee

Fagblade og magasiner:

Tidsskriftet Historie og Samfundsfag, marts 2009: artikel om KVINFO og Mentornetværket

Fogtdals Danmarkshistorie, Illustreret Tidende, nummer 8 2007: To siders artikel om Den usynlige succes

Samvirke, marts 2007: 7 siders dækning af Den usynlige succes, inkl. forsidebillede og leder

Fagbladet Advokaten 01.06.06: Stort interview og forsidebillede med mentee og advokat Antonieta Nielsen

Bladet Kvinden og samfundet, 02.04.05: Bringer i temanummer om ligestilling i erhvervslivet artikel om mentornetværket med foto af mentor/mentee par på forsiden

Sphere Magazine, 01.12.04: Interview med netværkskoordinator Lorraine Hayles

People (det internationale personaleblad for Novo Nordisk), 01.12.04: Interview med mentor/mentee par, hvor mentee har fået job på Novo via mentor

Fagbladet Sygeplejersken, 05.12.03: "Integration gennem faglighed". 3 siders artikel om mentor/mentee par, som begge er sygeplejersker.

Bidrag til bøger og tidsskrifter:

Artikel om KVINFOs indsats i forhold til integration, herunder Mentornetværket, i det svenske fagtidsskrift *Biblioteksdebatt från Vänster*, Nummer 3 2008

Bidrag om KVINFOs mentornetværk i bogen "Mentorskabets muligheder", Børsens Forlag, 2004