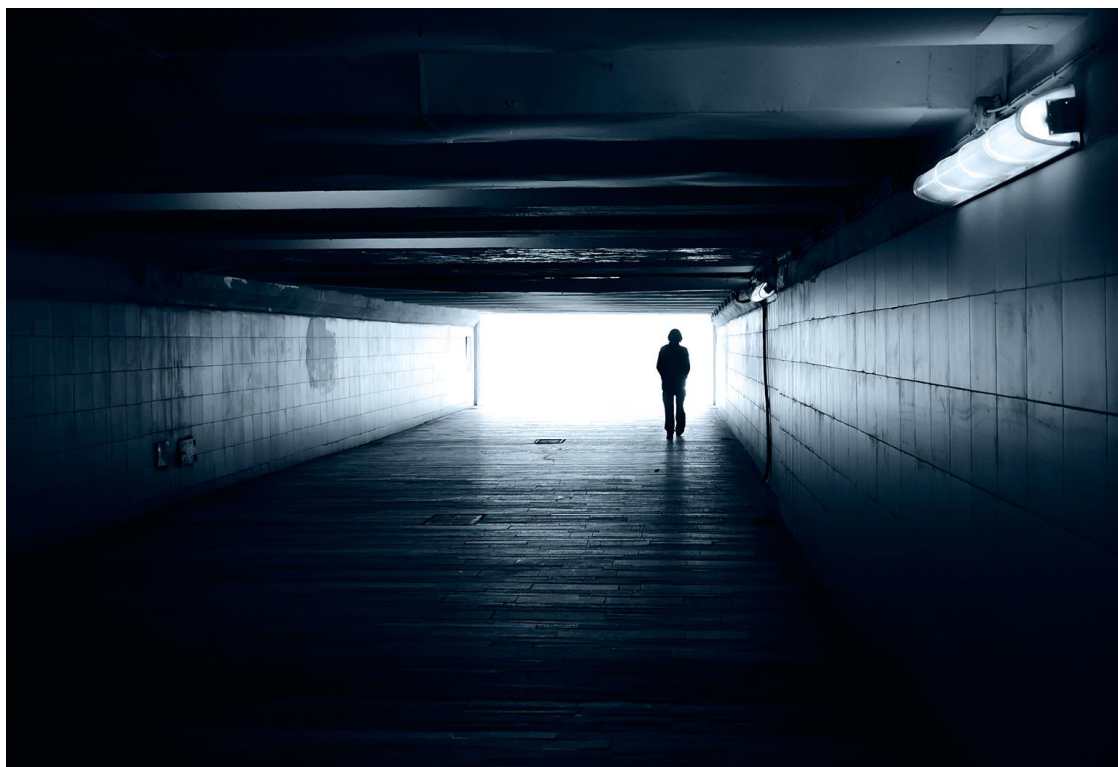


Til
STAR

Dokumenttype
Rapport

Dato
Oktober 2014

EVALUERING AF MENTORINDSATS TIL UNGE UDEN UDDANNEL- SE OG JOB



EVALUERING AF MENTORINDSATS TIL UNGE UDEN UDDANNELSE OG JOB

Revision **1**
Dato **07.10.2014**
Udarbejdet af **Michael Svarer, Michael Rosholm, Louis Havn & Lars
Høeberg**

INDHOLD

1.	Resume	1
2.	Baggrund	9
2.1	Introduktion til forsøget	9
2.2	Evalueringens formål	10
2.3	Evalueringens metode og datagrundlag	10
2.4	Læsevejledning	11
3.	Implementering af forsøget	12
3.2	Mentorstøtte	14
4.	Målgruppen	17
4.1	Deltagernes karakteristika	17
4.2	Deltagernes vurdering af egen situation	17
4.3	Mentorenes vurdering af de unge	20
5.	Mentorer og de kommunale rammer for mentorstøtten	22
5.1	Karakteristika ved mentorerne	22
6.	Indhold i mentorarbejdet	32
7.	Effektanalyse	48
7.1	Progressionsmålinger	48
7.2	Job- og uddannelseseffekter	51
7.3	Effekter opdelt på jobcentre	66
7.4	Effekter, mentorkarakteristika og tilgang	67
8.	Konklusion og perspektiver for brug af mentorer	69
8.1	Evalueringens hovedkonklusioner	69
8.2	Perspektiver for målretning af mentorindsats	71

BILAG

Bilag 1

Jobcenter forskelle

Bilag 2

Sammenligning af progressionsdata ved første måling

Bilag 3

Frekvenstabeller fra survey blandt mentorer

Bilag 4

English summary

1. RESUME

I dette kapitel gives et resume af evalueringens væsentligste fund og konklusioner. Indledningsvist opsummeres hovedkonklusionerne i følgende boks:

HOVEDKONKLUSIONER

- **Mentorindsatsen består grundlæggende i**, at den unge får tilknyttet en mentor ansat i kommunen, som i samarbejde med den unges sagsbehandler i jobcentret løbende følger op på og støtter op om den unges vej mod uddannelse og job gennem eksempelvis fortløbende samtaler med den unge, rådgivning ift. den unges muligheder og rettigheder, deltagelse ved den unges møder med sagsbehandleren eller praktisk hjælp med økonomi, transport mv.
- Evalueringen peger på, at **mentorindsatsen bl.a. har bidraget til at** løfte de unges motivation ift. uddannelse og job, øge deres selvværd og tro på egne evner, løfte deres selvvurderede helbred, skabe bedre samarbejde mellem de unge og jobcentret og forbedre de unges hverdagsmestring.
- Mentorindsatsen har haft en **positiv effekt på ca. 4 %-point på tilbøjeligheden til at påbegynde en SU-berettiget uddannelse**, hvilket svarer til en stigning i uddannelsesandelen på 30 %. Effekten er statistisk signifikant for følgende undergrupper af unge:
 - Positiv effekt på 7-10 %-points for personer med under 4 i 9.klasses gennemsnit.
 - Positiv effekt på omkring 3-4 %-points hvis moderen (eller faderen) ikke har en erhvervskompetencegivende uddannelse.
 - Positiv effekt på 3-5 %-points, hvis moderens (eller faderens) bruttoindkomst ligger under gennemsnittet i gruppen af unge i indsatsen.
 - Positiv effekt på 4-6 %-points for unge, der ikke de seneste 3 år inden indtrædelse i indsatsen har modtaget SU.
 - Positiv effekt på 4-6 %-points for kvinder samlet set
- Mentorindsatsen har desuden haft en **positiv jobeffekt på samlet set ca. 2 %-point**, hvilket svarer til en stigning i beskæftigelsesandelen på 40 %. Denne effekt er statistisk signifikant for unge med etnisk dansk baggrund (2 %-points), unge med høj grad af offentlig forsørgelse eksklusiv SU de seneste 3 år (3-5 %-points), unge, hvis moder ikke har en erhvervskompetencegivende uddannelse (3-4 %-points) samt unge der inden for seneste 3 år inden indtrædelse i indsatsen på et tidspunkt har modtaget SU (3-5 %-points).
- Mentorindsatsen har ikke haft nogen effekt på aktiveringsomfanget og ej heller specifikt på virksomhedsrettet aktivering. Dette **indikerer, at effekten kan henføres direkte til den mentorstøtte borgerne har modtaget.**
- Særligt de kvalitative undersøgelser har belyst en række **mulige forklaringer på, hvorfor mentorindsatsen har haft en positiv effekt.** Det ses, at mentorindsatsen især hjælper den unge, når følgende gælder:
 - Der er et tæt samarbejde og en klar rollefordeling mellem mentor og sagsbehandler, så disse arbejder ud fra ét fælles mål for den unges progression mod uddannelse og job.
 - Mentor fungerer som en form for mediator mellem den unge og systemet, hvilket øger forståelsen på begge sider og understøtter at der opstilles og forfølges mål, som både giver mening for den unge og systemet.
 - Mentor bidrager med rådgivning og inspiration til den unge ift. job og uddannelse samt praktisk hjælp, fx med at møde op til aftaler med jobcenter og lægelige behandlinger.
 - Mentor er meget vedholdende og anerkendende i sit arbejde med den unge og starter med at lytte og støtte og stiller først senere krav til den unge.

Om forsøget

Den daværende Arbejdsmarkedsstyrelsen iværksatte i august 2012 lodtrækningsforsøget RCT Mentor med henblik på at afdække effekten af at tilbyde intensiv mentorstøtte til udsatte unge i forhold til uddannelse og subsidiært beskæftigelse.

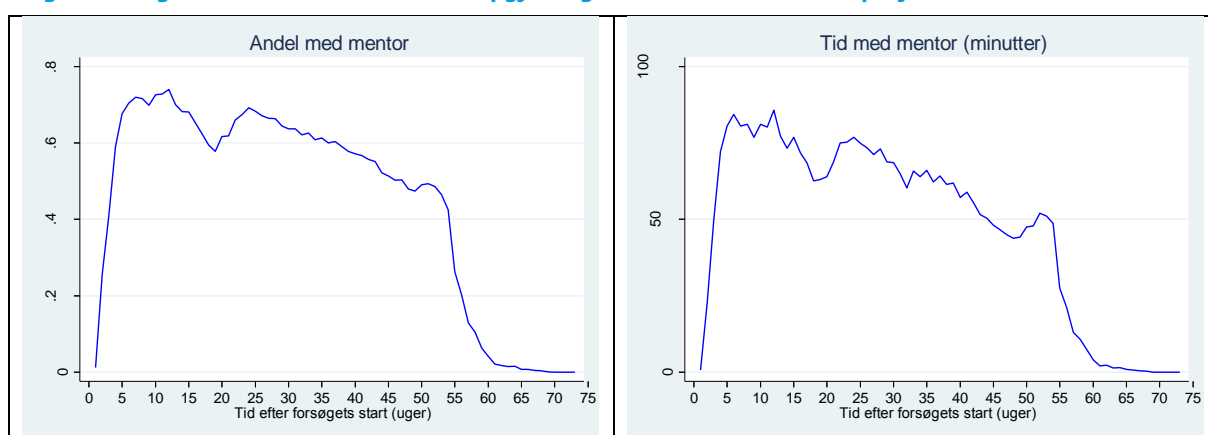
Målgruppen for forsøget er 18-29-årige kontanthjælpsmodtagere uden erhvervskompetencegivende uddannelse i match 2, uanset ledighedslængde. Forsøget indebærer, at der minimum én gang om ugen skal være kontakt mellem mentor og den unge i op til 12 måneder.

I alt har 13 jobcentre deltaget i forsøget fra august 2012 til udgangen af november 2013. I alt 2.593 personer har været omfattet af forsøget heraf 1.302 personer i deltagergruppen og 1.291 personer er i kontrolgruppen.

Forsøgets gennemførelse

Det overordnede billede er, at forsøget i det store hele er gennemført i overensstemmelse med projektbeskrivelsen. Dette indebærer bl.a., at der har været en høj grad af kontakt mellem de unge og deres mentor, idet omkring 60-70 % har været i kontakt med deres mentor i en given uge. Omfanget af mentorkontakten har i gennemsnit været mellem 1-1½ time om ugen, hvis vi inkluderer alle i deltagergruppen, også dem der ikke har haft kontakt i en given uge. Der har dog været ret store variationer på tværs af kommunerne. Den gennemsnitlige varighed af mentorstøtten er 42,8 uger, dvs. at deltagerne i indsatsen i gennemsnit har haft løbende kontakt med deres mentor henover knapt 43 uger.

Figur 1: Borgernes kontakt med mentor opgjort ugevis efter indtrædelse i projektet



Kilde: Mentorernes tidsregistrering

Målgruppen

Målgruppens karakteristika og deres besvarelse på en række spørgsmål vedr. helbred, velbefindende m.m. viser, at der er tale om en yderst svag gruppe unge. Godt halvdelen har end ikke en standpunktskarakter fra 9. klasse, og blandt dem, som har karakterer, er gennemsnittet omkring 4, hvilket må betegnes som noget lavt – landsgennemsnittet er omkring 6,7. Gruppen har tilbragt en stor del af de seneste 3 år på offentlige indkomstoverførsler eksklusive SU og ikke så meget tid på SU. De har således ikke den store erfaring med uddannelsessystemet. Ca. 10 % af gruppen er af anden etnisk herkomst end dansk. Gennemsnitsalderen ligger på knap 24 år.

Tabel 1: Karakteristika for deltager- og kontrolgruppen

	Gennemsnit	
	Kontrolgruppe	Deltagergruppe
Gennemsnitskarakter i dansk og matematik, 9. klasse	4,27	4,36
Mangler 9.klassesfolkeskolekarakterer	0,55	0,52
Overførselsgrad 1 år tilbage	0,79	0,78
Overførselsgrad 2 år tilbage	0,61	0,6
Overførselsgrad 3 år tilbage	0,49	0,49
SU-omfang 1 år tilbage	0,08	0,09
SU-omfang 2 år tilbage	0,15	0,16
SU-omfang 3 år tilbage	0,16	0,15
Indvandrer eller efterkommer	0,1	0,1
Alder	23,99	23,81
Antal observationer	1289	1299

Halvdelen af deltagerne anser deres helbred som mindre godt eller dårligt. Til sammenligning er der i en dansk normalpopulation i samme alderskategori omtrent 5-7 %, der vurderer deres helbred som mindre godt eller dårligt. Dette indikerer, at deltagergruppen har en betydeligt dårligere helbredstilstand end generelt for aldersgruppen. Tilsvarende er der blandt deltagerne en betydelig del, der ikke har et godt velbefindende og mangler overskud og mere end to ud af tre angiver, at de har visse udfordringer med at være sammen med og samarbejde med andre personer, mens en tredjedel angiver at have betydelige udfordringer. Ligeledes er der en tredjedel, der angiver at have betydelige udfordringer i forhold til at håndtere praktiske problemer. Omtrent fire ud af 10 af deltagerne har en plan eller et billede af en ønsket uddannelse. Omvendt er der også en tredjedel, der angiver, at de ikke har lyst til at starte på en uddannelse. Tilsvarende mønster findes i forhold til job.

Borgernes vurdering af egen situation samt den udtrykte motivation for job og uddannelse svarer i det store og hele også til mentorernes vurdering af borgerne. Mentorerne oplever, at borgerne i overvejende grad er så resourcesvage, at de har brug for en intensiv indsats og vurderer også, at der er helbredsmæssige udfordringer. Til gengæld udtrykker mentorerne også optimisme i forhold til, at borgerne med den rette støtte og vejledning faktisk vil kunne komme til at fungere på arbejdsmarkedet på ordinære vilkår.

Mentorerne

Mentorerne i projektet er en forholdsvis sammensat gruppe. Cirka to tredjedele af mentorerne er kvinder. En tredjedel er under 40 år, en tredjedel er i 40'erne, mens lidt mere end en tredjedel er 50 år eller derover. Langt hovedparten af mentorerne har en mellemlang videregående uddannelse, og mentorerne er i høj grad rekrutteret inden for kommunens eget system.

Mentorindsatsen har i overvejende grad været udført af fuldtidsmentorer suppleret af mentorer med ret få timer per uge. Erfaringen på tværs af de deltagende jobcentre har været, at anvendelsen af fuldtidsmentorer giver bedre sammenhæng i mentorkorpset og en stærkere relation mellem på den ene side mentorerne og på den anden side sagsbehandlere og ledelsen.

Strategier for anvendelse af mentorer

Matchet mellem deltagere og mentorer er sket enten som en bevidst kvalitativ matchning eller mere eller mindre tilfældigt, fx alt efter hvornår deltagerne blev involveret i forsøget. Hovedkonklusionen er, at den kvalitative matchning bredt set har givet et lidt bedre samarbejde mellem mentor og den unge, og at flere af de jobcentre, der har anvendt tilfældig matchning, da også giver klart udtryk for, at de gerne ville have foretaget kvalitative match, hvis opstartsfasen af

forsøget ikke havde været oplevet som så tidspresset, som det har været tilfældet. Evalueringen giver dog ikke noget entydigt svar på, hvilke kriterier der giver det bedste match,

En central erfaring i evalueringen er, at et godt samarbejde mellem mentor og sagsbehandler er væsentligt for at sikre et godt udbytte. Hvis de to aktører har utilstrækkelig kommunikation og derigennem er for lidt integrerede, kan det nemt medføre, at den unges forløb bliver ufokuseret, springende og uden en tydelig rød tråd. Det er her centralt, at både mentor og sagsbehandler er klar over og enige om deres indbyrdes rollefordeling, ligesom der er behov for en relativt tæt kontakt, så arbejdet med deltageren kan koordineres, potentielle udfordringer kan adresseres i fællesskab mellem de to mv. Idealet for det gode samarbejde mellem mentor og sagsbehandler er, at de to parter er så tæt på hinanden i deres arbejde, at de løbende opretholder og tilpasser ét fælles mål for arbejdet med den unge, hvor sagsbehandleren udøver myndighedsansvaret over for borgeren, herunder bevilger de forløb, behandlinger og støttetilbud, som kan understøtte borgerens progression på vej mod uddannelse og/eller job, og hvor mentoren understøtter og faciliterer den unges ejerskab til og aktive medvirken mht. at gennemføre disse forløb, behandlinger mv.

Mentorenes opgaver

Evalueringen viser, at mentorenes indsats knytter sig til forskellige roller: Den personlige vejleder og støtte (hjælp i forhold til sundhed, styrkelse af sociale relationer, praktisk hjælp til håndtering af dagligdags opgaver), den motiverende partner (hjælper med at lægge planer for fremtiden samt understøtter gennemførelsen), systemguide (oversætter mellem system og borger, koordinerer parallelle indsatser og vejleder i forhold til myndigheder m.m.) og indslusningsguide på uddannelse eller arbejdsplads (understøttet borgeren ved opstart på uddannelse eller arbejde). Alle disse roller har været i spil i forbindelse med indsatsen. På tværs af de fire roller indikerer evalueringen, at der er en række generelle mentorkompetencer som er vigtige. Dette inkluderer nogle menneskelige kvaliteter, der eksempelvis omfatter nærvær, empati, lytteparathed, omsorgsfuldhed og tålmodighed. Endvidere skal mentorerne være fleksible og nemme at komme i kontakt med, og de skal være psykisk robuste. Derudover synes sans for humor at være et godt redskab til at skabe en relation til de unge. Af faglige evner skal mentor kunne håndtere en stor mængde generel viden om, hvordan systemet fungerer, hvilke støttemuligheder der eksisterer, og hvilke uddannelsesmuligheder de unge har. Mentorerne skal kunne håndtere, at de ikke typisk har al den viden, de har brug for, men igennem forløbet og sparring med andre mentorer finder løsninger hen ad vejen.

Gennem en survey er mentorenes opfattelse af egen indsats blevet belyst: 1) Hovedparten hælder til først og fremmest at støtte borgerne i modsætning til at stille krav til borgerne, 2) mentorerne er proaktive og kontakter borgerne frem for at vente på, at borgerne tager kontakt, 3) mentorerne støtter borgerne og hjælper dem til selv at løse problemer i modsætning til at løse problemerne for borgeren og fortælle dem, hvad de skal gøre samt 4) mentorerne ser i overvejende grad sig selv som borgernes repræsentanter i modsætning til jobcentrets repræsentanter.

Mentor skal fungere som mediator og bidrage med rådgivning og praktisk hjælp

Evalueringen indikerer, at rollen som mediator mellem borgeren og systemet er en vigtig del af mentorenes indsats. Dette giver en bedre forståelse på begge sider og understøtter, at der sættes fælles mål, som både borger og myndighed kan handle i forhold til. Mentorrollen er i den sammenhæng vigtig, da mange borgere har et negativt syn på jobcentret, hvilket kan gøre det vanskeligt at opnå en fortrolig relation.

Kommunernes erfaringer tyder også på, at det er vigtigt, at mentoren er vedholdende og i hvert fald i udgangspunktet lytter uden at stille krav og udviser tillid til borgeren trods evt. tillidsbrud fra borgerens side – fx udeblivelse fra aftalte samtaler. Erfaringerne indikerer, at dette for mange borgere bidrager til styrket selvværd og tiltro til egne mestringsevner.

Endelig viser erfaringerne fra forsøget, at det er behov for, at mentoren bidrager med konkret rådgivning og vejledning til borgeren i forhold til fx uddannelsesmuligheder samt med praktisk hjælp, der bidrager til, at borgerens deltagelse i tilbud og parallelle indsatser styrkes. Sidstnævnte kan eksempelvis være, når mentoren sikrer, at borgeren kommer til læge, psykolog, samtale i jobcentret, møde i socialforvaltningen mv.

Deltagernes progression i forhold til uddannelsesparathed, mestring m.m.

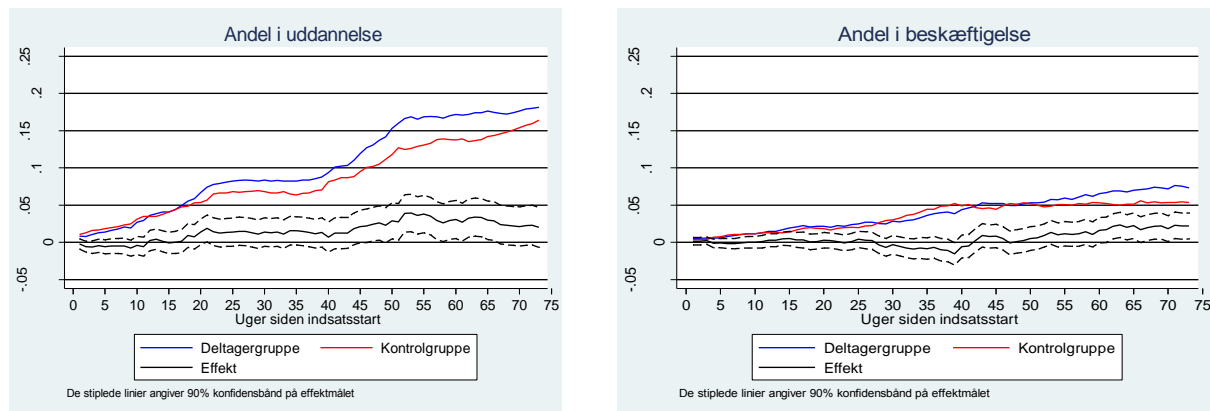
Der er som led i forsøget blevet målt løbende på borgernes uddannelsesparathed m.m. for at belyse deltagernes progression i forsøget. Svarprocenten er dog ret skævt fordelt i deltager- og kontrolgruppen, så disse resultater må tages med et gran salt.

Progressionsmålingerne viser, at der er stærkt signifikante effekter af indsatsen på alle de målte dimensioner. Det gælder ikke alene på spørgsmål vedrørende uddannelsesparathed, men også spørgsmålene om hverdagsmestring, udadvendthed, helbred og det at føle sig rolig, energisk eller trist. De største effekter opnås på spørgsmål vedrørende uddannelsesparathed, men også på spørgsmål om hverdagsmestring og helbred er der relativt store effekter.

Effekt i forhold til uddannelse og job

Effektanalysen viser, at der for den samlede population er en signifikant positiv effekt på andelen, der er i uddannelse fra omkring et lille års tid efter forsøgets start. Denne effekt indfinder sig allerede så småt ca. 15-20 uger efter indsatsstart og er omkring 52 uger efter indsatsstart på ca. 4 %-point. I forhold til uddannelsesstilbøjeligheden for målgruppen svarer det til ca. 30 % stigning i uddannelsesandelen, idet ca. 12 % i kontrolgruppen er i uddannelse efter 52 uger. Der ses dog også en vis tendens til, at effekten aftager en smule igen i tiden efter 52 uge.

Figur 2: Andel i uddannelse og beskæftigelse og effekt herpå, alle i deltager- og kontrolgruppen.



Der er en signifikant effekt på omfanget af beskæftigelse, som viser sig efter godt et år. Omkring 2 %-point flere i deltagergruppen er i beskæftigelse omkring 60 uger efter indtrædelse i mentorindsatsen. Idet der er et begrænset beskæftigelsesomfang i populationen, svarer de 2 %-point til en stigning i beskæftigelsesgraden på ca. 40 %.

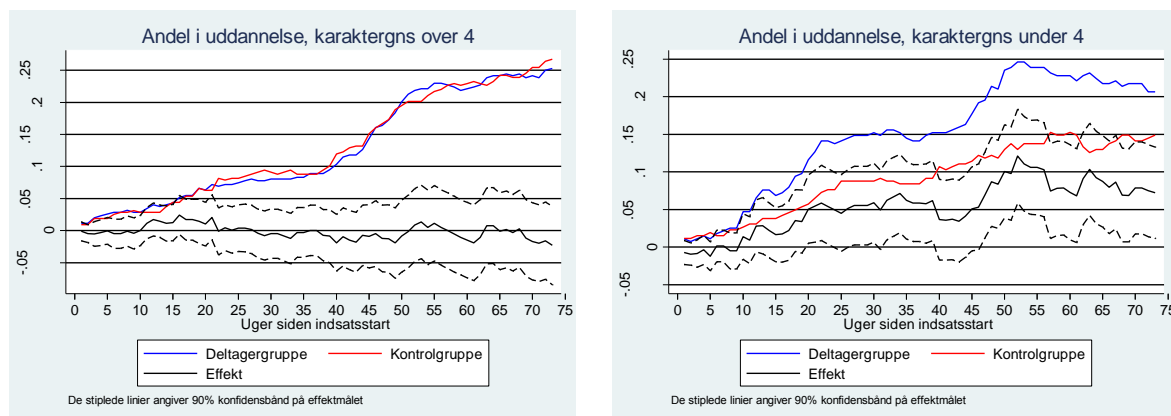
Hvis man betragter uddannelse og beskæftigelse som succesfulde udfald, kan man altså sige, at omkring 5-6 %-point flere i deltagergruppen får et succesfuldt udfald som følge af indsatsen sammenlignet med kontrolgruppen. Det skal her bemærkes, at den højere afgang til uddannelse i deltagergruppen meget vel kan tænkes at medføre, at deltagergruppen på længere sigt i endnu højere grad end kontrolgruppen vil komme i beskæftigelse som følge af deres opnåede uddannelse. Evalueringens data giver dog ikke grundlag for at be- eller afkræfte dette.

Det er i øvrigt værd, at bemærke, at mentorindsatsen ingen effekt har haft på omfanget af aktivering. Det samme gør sig gældende, hvis der udelukkende ses på virksomhedsrettet aktivering. Dette indikerer, at effekten kan henføres direkte til den mentorstøtte borgerne har modtaget.

Større effekter for svagere unge

Der er en tydelig variation i effekten på uddannelsesomfanget, hvor det fremgår, at de unge, der opnår en gevinst af at deltage i mentorindsatsen, er de unge, der forlader folkeskolen med de laveste 9.klassesfolkeskolekarakterer. Det er bemærkelsesværdigt, at blandt dem med de laveste karakterer medvirker mentorindsatsen til, at de når op på et uddannelsesomfang, der matcher dem, der har de højeste karakterer, og som derfor, alt andet lige, må forventes at være mere uddannelsesparate.

Figur 3: Andel i uddannelse og effekt herpå, opdelt på karaktergennemsnit



Tilsvarende billede tegner sig i det store og hele i forhold til andre baggrundskarakteristika som forudgående forsørgelsehistorik, forudgående SU-historik, forældrenes uddannelsesniveau og forældrenes indkomstniveau. Grupperne med relativt højere forudgående forsørgelsehistorik, lavere SU-erfaring og forældre med lavere uddannelsesniveau og indkomst oplever de bedste effekter.

Til gengæld er der ingen signifikante effekter for de unge, som ikke har nogen 9.klassesfolkeskolekarakterer, hvilket er omkring halvdelen af de unge i forsøget. For både uddannelse og beskæftigelse er der dog positive tendenser at spore, idet deltagergruppen har et højere niveau af både uddannelse og beskæftigelse. Det skal samtidig bemærkes, at der er en klar tendens til, at de unge uden folkeskolekarakterer har svagere karakteristika og har en svagere baggrund end unge med karaktergennemsnit under 4. De er således ældre, de har været mere afhængige af indkomstoverførsler, har haft mindre kontakt med uddannelsessystemet, er i højere omfang af anden etnisk herkomst end dansk, og deres forældre har lavere indkomst end for dem med folkeskolekarakterer. Når det kommer til forældrenes uddannelse, så er det kun dem med karakterer over 4, der skiller sig ud, idet deres forældre oftere har mere end en grundskoleuddannelse.

Evalueringen indikerer således, at man er bedst i stand til at hjælpe de elever, som trods alt har folkeskolekarakterer i 9. klasse, mens de allersvageste, som også ser ud til at være dem, der kommer fra de sværeste kår, er sværere at løfte op til uddannelsesparathed alene ved hjælp af en mentorindsats.

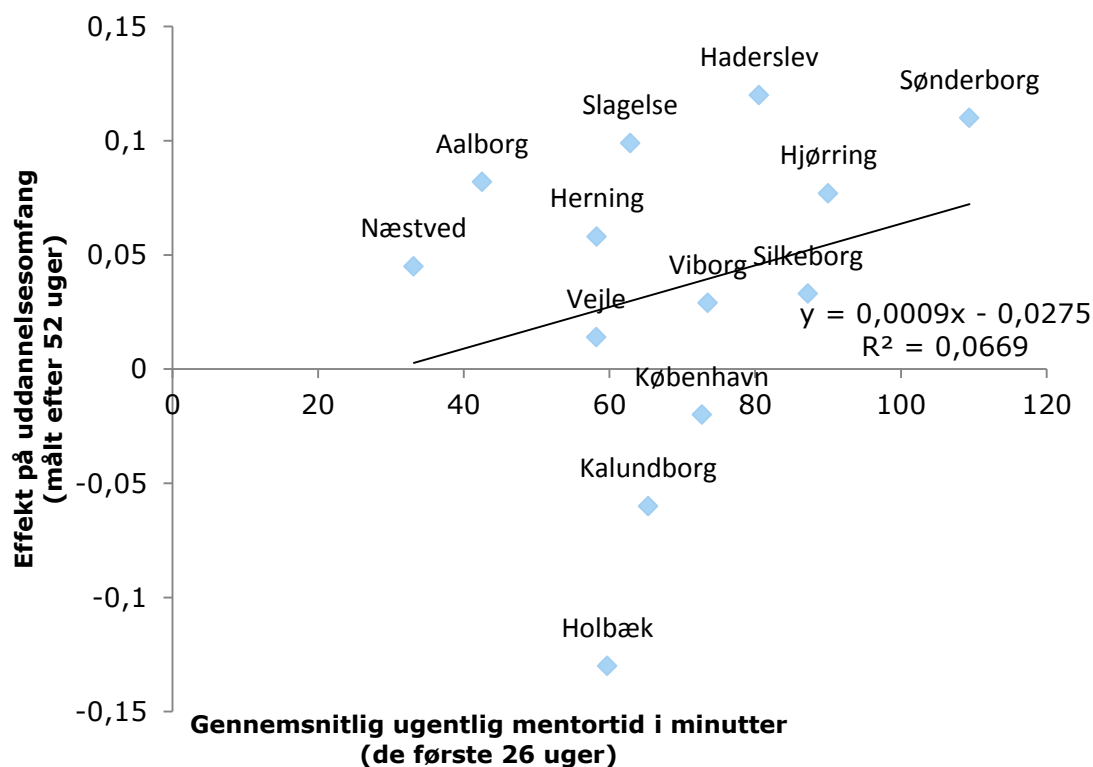
Ser man på effekterne i forhold til køn, viser evalueringen, at de bedste effekter opnås for kvinder. Unge mænd med svagere socioøkonomisk baggrund, høj forsørgelsehistorik og dårligere 9.klassesfolkeskolekarakterer opnår dog også positive effekter.

Forskelle mellem jobcentre

Analysen viser, at der er betydelige forskelle i effekterne på tværs af de 13 deltagende jobcentre. Der skelnes i denne sammenhæng ikke mellem køn og andre karakteristika, da hvert jobcenter har forholdsvis få deltagere.

Analysen viser, at der er en svag positiv sammenhæng mellem mentorintensiteten og effekten på uddannelse på jobcenterniveau, som implicerer, at godt 10 minutters ekstra mentorindsats pr. deltager om ugen kan give en effekt på ca. 1 %-point på uddannelsesomfanget.

Figur 4: Sammenhæng mellem mentorindsats og uddannelseseffekt



Note: Den gennemsnitlige ugentlige mentortid er målt som den tid, der i en given uge er brugt pr. jobcenter på hver person i deltagergruppen. Det er ikke alle i deltagergruppen, der i en given uge har været i kontakt med mentor. Disse vil indgå med 0 minutter i den givne uge.

For Københavns Kommune kan forskellen i effekt i forhold til andre jobcentre skyldes, at målgruppen her har været vanskeligere stillet end for de andre kommuner. Analysen viser således, at målgruppen i København i højere grad har været på offentlig forsørgelse, at der er flere indvandrere og efterkommere og at gennemsnitsalderen er højere. Der er ingen af de andre jobcentre, der skiller sig ud mht. sammensætningen af målgruppen.

Endelig kan noget af forskellene mellem jobcentrene også skyldes faktorer knyttet til jobcentrenes implementering; eksempelvis er der forskel på, hvor godt et samarbejde man har fået etableret mellem sagsbehandlere og mentorer. Der er dog ikke noget tydeligt mønster mellem jobcentrenes implementering og strategier på den ene side og den opnåede effekt på den anden side.

Effekter og mentorkarakteristika

Der er ikke nogen entydig samvariation mellem mentorkarakteristika og effekternes størrelse. Der er således ikke noget, der tyder på, at specielle mentorkarakteristika eller mentortilgange kan siges at have påvirket effektens størrelse. Der er en tendens til, at yngre mentorer (defineret som under 40 år) har en positiv indflydelse på, at de unge er i uddannelse. Det samme gælder, hvis mentoren har en mellemlang uddannelse frem for en lavere uddannelse. Dette betyder i givet fald ikke, at ældre mentorer eller mentorer med en anden uddannelsesbaggrund ikke vil kunne opnå positive resultater, men blot at mentorer med de nævnte karakteristika ser ud til at

have en fordel. Der er ingen effekter af mentors køn, eller om mentoren er fuldtidsansat eller har tidligere mentorerfaring.

Perspektiver for målretning af mentorindsats

En række tidligere undersøgelser, selv dem der har vist positiv effekt, generelt har haft svært ved at finde instrumenter, som har specielt god effekt (eller effekt overhovedet) for de svageste grupper på kanten af arbejdsmarkedet og uddannelsessystemet. Det er derfor bemærkelsesværdigt, at det med dette forsøg er lykkedes at identificere positive effekter, som i et vist omfang især løfter de svage grupper blandt deltagerne.

Fremadrettet kan det derfor overvejes, om en mentorindsats kan målrettes bestemte grupper af udsatte unge, og om det – med udgangspunkt i den internationale litteratur - i givet fald bør ekspliciteres (fx manualbaseres) yderligere, hvad en sådan indsats skal indeholde. Her kan det overvejes at grave dybere ned i, hvad kontakten faktisk har bestået i, hvorfor den har virket for nogle, men ikke for andre (skyldes det fx et godt match med mentor, eller skyldes det en bestemt type mentorer eller den unges egen motivation?). Herved kan man komme tættere på, hvad de særligt virksomme ingredienser i mentorkontakten har været, ud over selve omfanget af kontakten med mentor, som ser ud til at have en vis indvirkning på effektens størrelse.

Hvis en yderligere målretning af indsatsen overvejes, bør mentorstøtte af denne art især gives til unge fra familier, hvor der ikke har været tradition for at uddanne sig, og hvor den unge ikke tidligere har været i kontakt med (ungdoms-) uddannelsessystemet. Over for de allersvageste unge bl.a. dem helt uden en 9.klasseseksamen, giver evalueringen ikke et entydigt svar på, hvilken indsats der bør gives, men en oplagt hypotese er, at det vil være virksomt med en mentorindsats på mere end 52 uger og/eller at mentorindsatsen suppleres med andre tiltag.

2. BAGGRUND

2.1 Introduktion til forsøget

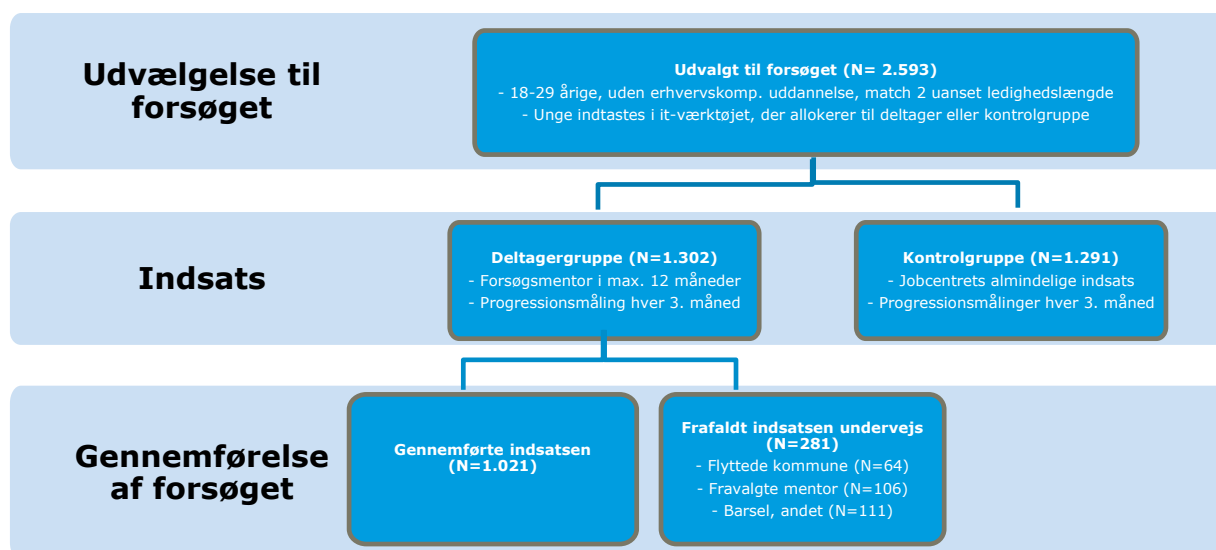
Den daværende Arbejdsmarkedsstyrelsen iværksatte i august 2012 lodtrækningsforsøget RCT Mentor med henblik på at afdække effekten af at tilbyde intensiv mentorstøtte til udsatte unge i forhold til uddannelse og subsidiært beskæftigelse.

Målgruppen for forsøget er 18-29-årige kontanthjælpsmodtagere uden erhvervskompetencegivende uddannelse i match 2, uanset ledighedslængde. Der findes dog visse undtagelser for denne målgruppe, som ikke er blevet inkluderet i hverken deltager- eller kontrolgruppe:

- Personer, der har en "social" mentor efter Lov om en aktiv beskæftigelsesindsats, dvs. personer, der i forvejen har en mentor, som svarer til forsøgets mentor.
- Personer, der indgår i et STU-forløb (særlig tilrettelagt undervisning). STU-forløb er målrettet sent udviklede, der har et retskrav på at deltage i STU.
- Personer, der har graviditetsbetingede sygdomme, da de først på et meget sent tidspunkt ville kunne indgå i forsøget.
- Personer, der er i døgnforløb, herunder personer i udslusningsforløb fra Kriminalforsorgen.
- Personer, der er friholdt fra både at deltage i kontaktforløb og aktivt forløb, jf. § 28 og 29 i LAB.

Forsøget indebærer, at der minimum én gang om ugen skal være kontakt mellem mentor og den unge. Mentoren er ansat af jobcentret og skal understøtte de aktiviteter, der er aftalt mellem jobcentret og den unge, jf. den unges job- og uddannelsesplan. Mentorstøtten tilbydes indtil forsøgsdeltageren enten kommer i uddannelse eller beskæftigelse, dog maksimalt i op til 12 måneder. I sin indsats kan mentoren eksempelvis fokusere på at hjælpe den unge i uddannelse eller i job samt hjælpe med personrelaterede opgaver. Specifikt hvilke funktioner mentoren har skullet udføre i relation til den unge, var ikke fast defineret på forhånd, men har i ret høj grad været op til de enkelte jobcentre at definere.

I alt deltog 13 jobcentre i forsøget med ca. 100 unge, der har deltaget i et mentorforløb. Tilsvarende var der ca. 100 unge i en kontrolgruppe. Det overordnede forsøgsdesign er illustreret i figuren nedenfor.

Figur 5: Forsøgsdesign¹

2.2 Evalueringens formål

Forsøget læner sig i sit rationale op ad eksisterende viden, der peger på, at det giver en god effekt at yde udsatte unge en særlig støtte i beskæftigelsesindsatsen. Forskningen indikerer fx, at mentorstøtte i kombination med fx behandling og hurtig udslusning til job har en effekt i forhold til at få udsatte unge uden erhvervskompetencegivende uddannelse i uddannelse og job. Et studie, der understøtter dette, er evalueringen af den daværende Arbejdsmarkedsstyrelsens projekt "Unge – Godt i gang", hvor det konkluderes, at det giver et positivt udbytte, at sagsbehandlere indtager en mere coachende rolle over for borgeren foruden myndighedsrollen, og at en særlig intensiveret aktiv indsats får flere unge i uddannelse. Tilsvarende viser den internationale litteratur, at mentorordninger har potentiale, især når de målrettes udsatte unge (disadvantaged youth).²

På denne baggrund er det grundlæggende formål med evalueringen af RCT Mentor at undersøge:

- Effekten af forsøgsindsatsen
- Hvorfor og hvordan indsatsen har fungeret.

2.3 Evalueringens metode og datagrundlag

Til at give svar på, om og i hvilket omfang forsøgsindsatsen har opnået de ønskede effekter, er der gennemført en kvantitativ effektanalyse af uddannelses- og beskæftigelseseffekter. Effektanalysen baserer sig på data fra Beskæftigelsesministeriets forløbsdatabase DREAM, supplerende baggrundsoplysninger fra Danmarks Statistik, data fra et særligt registreringssystem, som blev anvendt i projektet, samt besvarelser af en spørgeskemaundersøgelse blandt mentorerne.

¹ I effektanalysen indgår der kun data fra 1299 i deltagergruppen og 1289 fra kontrolgruppen, da der ikke var gyldigt CPR nr. for de resterende.

² Se fx følgende reviews: DuBois, D.L., N. Portillo, J.E. Rhodes, N. Silverthorn & J.C. Valentine (2011), How Effective Are Mentoring Programs for Youth? A Systematic Assessment of the Evidence. *Psychological Science in the Public Interest*, 12, 2, 57-91 samt Rodriguez-Planas, R. (2012), Mentoring, educational services, and incentives to learn: What do we know about them? *Evaluation and Program Planning*, 35, 4, 481-490.

Afdækningen af, hvorfor og hvordan indsatsen har fungeret, tager afsæt i kvalitativt datamateriale indsamlet ved casebesøg i de 13 jobcentre, som deltog i forsøget. Ved hvert casebesøg blev der udført:

- Gruppeinterview med sagsbehandlere, der har haft myndighedsansvaret for unge, som deltog i forsøget
- Gruppeinterview med projektets mentorer
- Interview med den ansvarlige leder, fx teamleder
- Interview med projektets koordinator
- Gruppeinterview med 3-5 deltagere i projektet
- Supplerende telefoninterviews med unge, som har deltaget i forsøget.

Der er endvidere gennemført en spørgeskemaundersøgelse blandt mentorerne i projektet. Spørgeskemaet blev sendt ud til 108 mentorer, hvoraf 95 gennemførte besvarelsen, svarende til en bruttosvarprocent på 88 %.

Der har til forsøget også været tilknyttet et registreringssystem, hvor mentorerne har skullet registrere deres aktiviteter, fx den tid de har brugt sammen med hver af de unge, hvorvidt de unge skiftede mentorer undervejs mv.

I dette registreringssystem er der desuden blevet gennemført progressionsmålinger hver tredje måned med de unge i både deltager- og kontrolgruppe. Formålet med disse målinger er at spore den løbende progression hos de unge, som kan udgøre vigtige skridt på vejen mod uddannelse og job. Målingerne består af et spørgeskema, som de unge har besvaret, som oftest, sammen med deres sagsbehandler eller alternativt over telefonen, hvor de blev ringet op af en administrativ medarbejder fra jobcentret. Især pga. travlhed hos sagsbehandlerne og vanskeligheder med at komme i kontakt med de unge er der imidlertid kun opnået en forholdsvis beskedent svarprocent på disse progressionsmålinger.

2.4 Læsevejledning

I kapitel 3 beskrives forsøgets implementering og omfanget af mentorindsatsen analyseres.

I kapitel 4 beskrives målgruppen baseret på en række observerbare karakteristika samt målgruppens og mentorernes besvarelse af en række spørgsmål vedr. helbred, velbefindende m.m.

Kapitel 5 beskriver mentorerne samt kommunernes strategier for anvendelse af mentorerne i forbindelse med indsatsen.

I kapitel 6 går vi tættere på mødet mellem de unge og mentorerne og analyserer selve indholdet af mentorindsatsen. Dels de opgaver mentorerne har udført og dels mentorernes tilgang til mentorarbejdet.

Kapitel 7 indeholder en effektanalyse med tre dele. I den første del analyseres, hvordan indsatsen har påvirket de unges uddannelsesparathed, mestringssevner m.m. I den anden del analyseres, hvilken effekt mentorindsatsen har haft i forhold til uddannelse og beskæftigelse og hvordan denne effekt varierer på baggrund af de unges karakteristika. I den tredje del undersøges, om bestemte karakteristika ved mentorernes og deres indsats har betydning for den opnåede effekt.

I kapitel 8 præsenteres de overordnede konklusioner samt perspektiverne for den fremtidige anvendelse af mentorer til målgruppen.

3. IMPLEMENTERING AF FORSØGET

3.1 Gennemførelsen

Mentorforsøget har været implementeret i 13 jobcentre i perioden fra august 2012 til udgangen af november 2013. I alt 2.593 personer har været omfattet af forsøget, heraf 1.302 personer i deltagergruppen og 1.291 personer er i kontrolgruppen.

Nedenstående tabel viser antallet af unge i deltager- og kontrolgruppen i hvert jobcenter. Her er frasorteret to personer i deltagergruppen og to personer i kontrolgruppen på grund af, at de ikke har kunnet findes i de administrative registre, formentlig på grund af fejl-registreret CPR-nummer.

Tabel 2: Antal unge i deltager og kontrolgruppen

	Antal unge	
	Kontrolgruppe	Deltagergruppe
Aalborg	97	99
Haderslev	101	100
Herning	97	96
Hjørring	106	104
Holbæk	103	101
Kalundborg	87	89
København	100	100
Næstved	98	99
Silkeborg	95	100
Slagelse	102	100
Sønderborg	101	105
Vejle	105	104
Viborg	97	102

Som det fremgår, er der i hvert jobcenter stort set samme antal unge i deltager- og kontrolgruppen, nemlig omkring 100 i hver, ganske som det var planlagt.

Overordnet betragtet er forsøgsindsatsen med visse undtagelser gennemført i overensstemmelse med projektets intention, selv om der også findes en række forskelle i kommunernes implementering. I dette kapitel leveres en kort beskrivelse af kommunernes implementering af mentorindsatsen, hvad angår 11 centrale indsatspunkter samt mht. omfanget af den mentorstøtte, der er givet.

Ud fra den projektbeskrivelse, som lå til grund for forsøget, har Rambøll identificeret 11 centrale indsatspunkter, som skulle opfyldes i implementeringen af mentorindsatsen. Kommunernes implementering af de 11 indsatspunkter er opsummeret i Tabel 3:

Tabel 3: Oversigt over jobcentrenes implementering af mentorindsatsen

Indsatspunkter	Aalborg	Haderslev	Herning	Hjørring	Holbæk	Kalundborg	København	Næstved	Silkeborg	Slagelse	Sønderborg	Vejle	Viborg
1. Mentorer deltager i kommunalt kursus	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	•	✓	✓	✓	✓	✓
2. Mentorer deltager i centralt kursus	✓	✓	✓	✓	✓	•	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
3. Sagsbehandlere deltager i kommunalt kursus	✓	✓	✓	✓	✓	✗	•	✗	✓	✗	✓	✓	✓
4. Sagsbehandlere deltager i centralt kursus	✓	✗	✗	✓	✗	✗	✓	✗	✓	✗	✓	✓	✓
5. Mentor er lønnet af kommunen	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
6. Mentoren er ikke en myndighedsperson	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
7. Mentor for et passende antal unge	•	✓	✓	•	•	•	✓	•	✓	✓	✓	✓	✓
8. Ugentlig kontakt mellem mentor og den unge	•	•	•	•	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
9. Første kontakt inden for 1 måned efter tildeling	✓	•	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	•	✓	✓	✓
10. Supervision til mentorerne	✓	•	✓	✗	✓	✗	•	✗	✓	✓	✗	✓	✓
11. Mentorstøtte i op til 12 måneder (mulighed for forlængelse)	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓

Kilde: Kvalitative interviews

Note: Implementeringen er beskrevet med følgende tegn: ✓ (fuldt implementeret), • (delvis implementeret) og ✗ (ikke implementeret).

Som det fremgår af tabellen ovenfor, har langt de fleste af de deltagende kommuner levet op til hovedparten af indsatspunkterne. Ser man på det første og andet indsatspunkt, som vedrører kravene til kursusdeltagelse, har mentorerne i helt overvejende grad deltaget i både det *kommunale kursus*³ og det *centrale kursus*⁴. Sagsbehandlernes deltagelse i disse to kurser har været mere begrænset. Således har sagsbehandlerne i tre kommuner ikke deltaget i de kommunale kurser, og i seks kommuner har de ikke deltaget i det centrale kursus. I de kvalitative interview forklarer projektledere såvel som teamledere involveret i forsøget, at denne manglende deltagelse især skyldes travlhed hos sagsbehandlerne, samt for det centrale kursus' vedkommende, at man i flere kommuner vurderede, at dette kursus mest var relevant for mentorerne.

I alle kommunerne var mentor lønnet af kommunen. Der var dog relativt store forskelle på mentorerens ansættelsesforhold, hvilket beskrives i afsnit 5.1. I overensstemmelse med forsøgets projektbeskrivelse har mentorerne ikke fungeret som myndighedsperson i nogen af de deltagende kommuner.

³ Ifølge forsøgets projektbeskrivelse var formålet med dette kursus "at orientere alle relevante parter om forsøget og skabe opbakning blandt parterne til mentorernes virke i forsøget". På dette møde skulle jobcentre desuden informere de øvrige parter om forsøgets gennemførelse samt formidle kontaktoplysninger imellem mødedeltagerne.

⁴ Ifølge forsøgets projektbeskrivelse var det en forudsætning, at "Alle sagsbehandlere og mentorer i forsøget skal gennemgå et centralt tilrettelagt kursus", som blev afholdt af den daværende Arbejdsmarkedsstyrelsen, og hvor mentorerne bl.a. blev orienteret om typiske problemstillinger hos borgerne i forsøgets målgruppe. Desuden blev de informeret om borgernes rettigheder, sammensætningen af typiske forløb, der involverer flere forvaltninger mv., ligesom de blev undervist i konfliktløsning, motiverende teknikker, rollefordelingen mellem mentor og andre parter, fx støttekontaktpersoner.

Som det fremgår af Tabel 3, vurderer man i langt de fleste kommuner, at mentorerne hver havde *et passende antal borgere*, men i fem af kommunerne fremhæves det dog, at antallet af borgere per mentor i enkelte tilfælde var lidt for højt, hvilket til tider gjorde det vanskeligt for mentorerne at levere den nødvendige støtte. Som det fremgår af Tabel 24 på side 27, har der været en pæn spredning i antallet af deltagere per mentor. I projektbeskrivelsen bag forsøget fremhæves det, at der *mindst én gang om ugen skal være kontakt mellem mentor og borgeren*. Dette er lykkedes i hovedparten af kommunerne, selv om det flere steder nævnes, at denne kontakt også kunne foregå via SMS-beskeder eller e-mails. I de fire kommuner, som kun delvist har levet op til dette indsatspunkt, fremhæves særligt den årsag, at borgerne i visse tilfælde frabad sig at blive kontaktet af mentor eller isolerede sig og ikke var til at komme i kontakt med.

Det niende indsatspunkt foreskriver, at den *første kontakt mellem mentor og borgeren skal ske inden for én måned* efter, at borgeren har fået tildelt sin mentor. Også dette indsatspunkt lever hovedparten af kommunerne op til. I de få tilfælde, hvor dette ikke er sket, fremhæves især den årsag, at mentorerne inden for en kort tidsramme fik kontaktoplysninger på alle deres borgere, hvorfor de havde svært ved at nå at opnå kontakt til dem alle inden for en måned. I forsøgets projektbeskrivelse nævnes det, at det i de deltagende kommuner *"skal sikre, at mentor løbende kan modtage supervision under forsøget"*. Dette er sket i de fleste kommuner, men som det beskrives i afsnit 5.2, er supervisionen givet på ret forskellige måder, og i fire af de deltagende kommuner er der ikke givet supervision. I alle de deltagende kommuner er der i overensstemmelse med det 11. indsatspunkt blevet givet *mentorstøtte i op til 12 måneder*. En stor del af kommunerne har benyttet sig af muligheden for forlængelse af mentorstøtten uden for forsøget, hvilket i visse kommuner er sket for helt op til halvdelen af de deltagende borgere.

3.2 Mentorstøtte

Det centrale indsatslement i forsøget har været mentorstøtten, som deltagergruppen har modtaget. Som del af projektet har mentorerne registreret deres tidsforbrug i løbet af hele projektets forløb. Omfanget af den givne mentorstøtte er opgjort på basis af disse registreringer, hvilket præsenteres i dette afsnit. Det overordnede billede er, at der i det store hele er givet mentorstøtte i overensstemmelse med projektbeskrivelsen, men at der har været ret store variationer på tværs af kommunerne.

Det er godt 90 % (1197 ud af 1299) af de unge i deltagergruppen, der har været tilknyttet en mentor og har haft mindst en uges kontakt. Flere unge har haft tilknyttet flere mentorer. Nedenstående tabel viser antallet af mentorer blandt deltagergruppen.

Tabel 4: Antal mentorer de unge har haft

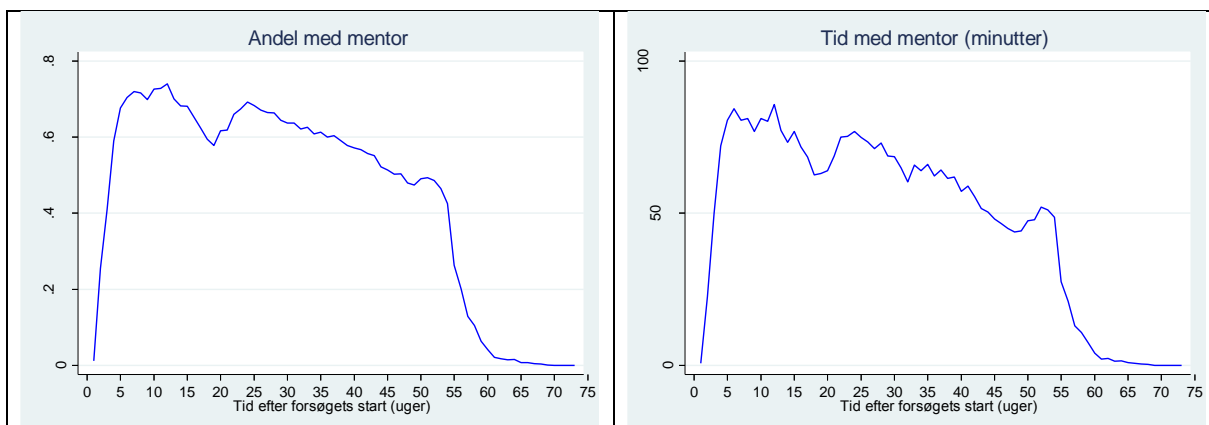
Antal mentorer	Antal unge	Andel af unge med mentor
1	880	0,74
2	286	0,24
3	26	0,02
4	5	0,004
I alt	1197	

Kilde: Mentorernes tidsregistrering.

Som det fremgår af tabellen, har ca. 25 % mere end en mentor i løbet af forløbet. Det har betydning, når der siden hen fokuseres på, om mentorkarakteristika har betydning for effekten af indsatsen. Det skal bemærkes, at nogle af disse mentorer er vikarmentorer, der træder til i forbindelse med mentors ferie og andet fravær. I alt har 16 % af de unge skiftet mentor undervejs.

Nedenstående figurer viser andelen i deltagergruppen, der i en given uge har været i kontakt med mentor, og hvor mange minutter der i gennemsnit har været kontakt.

Figur 6: Borgernes kontakt med mentor opgjort ugevis efter indtrædelse i projektet



Kilde: Mentorernes tidsregistrering.

Som det fremgår af figurerne, har der været en høj grad af kontakt mellem de unge og deres mentor, idet omkring 60-70 % har været i kontakt med deres mentor i en given uge. Omfanget af mentorkontakten har i gennemsnit været mellem 1-1½ time om ugen, hvis vi inkluderer alle i deltagergruppen, også dem der ikke har haft kontakt i en given uge. Det betyder, at den gennemsnitlige kontakt-tid for dem, der har kontakt til deres mentor, derfor er noget højere.⁵ Den gennemsnitlige varighed af mentorstøtten er 42,8 uger, dvs. at deltagerne i indsatsen i gennemsnit har haft løbende kontakt med deres mentor henover knapt 43 uger.

Tabellen nedenfor viser spredningen i antallet af timer hver måned, som hver fuldtidsmentor i de forskellige jobcentre har anvendt per borger. Tabellen gør det således muligt at sammenligne intensiteten af mentorindsatsen i de deltagende kommuner, hvor der i hver kommune er taget højde for både antallet af mentorer, antal deltagere samt antal måneder, disse deltagere har indgået i indsatsen.

Table 5: Gennemsnitlig antal timer hver mentor har anvendt pr. borgermåned

Kommune	Gennemsnitlig antal timer per mentor anvendt pr. borgermåned
Haderslev	9,1
Herning	5,7
Hjørring	9,5
Holbæk	7,0
Kalundborg	7,7
København	5,8
Næstved	4,0
Silkeborg	7,2
Slagelse	8,5
Sønderborg	8,7
Vejle	9,1
Viborg	7,2
Aalborg	4,2

Kilde: Mentorernes tidsregistrering.

⁵ Kontakten med mentor er baseret på mentorregistreringer og er således kun opgjort for deltagergruppen. Det kan ikke udelukkes, at der også er ledige i kontrolgruppen, der har haft tilknyttet en mentor i forbindelse med den indsats, de har modtaget i jobcentret, hvilket kan indebære mentorstøtte som led i fx virksomhedspraktik, opkvalificering og vejledning mv. Nogle kan også have fået støtte/kontaktperson eller lign., hvis det er en del af jobcentrets almindelige indsats. Der er ca. 10 % i kontrolgruppen, der har angivet, at de har fået en form for mentorstøtte, mens det modsvarende tal for deltagergruppen er 90 %. Der kan altså være tale om, at kontrolgruppen også i mindre omfang har haft tilknyttet en mentor. I forhold til at fortolke resultaterne nedenfor vil det således betyde, at eventuelle effekter af mentorindsatsen kunne have været endnu større, hvis der ikke havde været brugt mentor i kontrolgruppen overhovedet.

Ud af tabellen ses en ganske stor spredning, hvor eksempelvis Næstved og Aalborg ligger på omkring 4 timers mentorstøtte per måned, som hver mentor har ydet til hver deltager, mens Haderslev, Hjørring og Vejle ligger helt oppe på 9-10 timer. End el af forskellene kan skyldes forskellige registreringspraksis i kommunerne (herunder hvordan transporttid registreres). Men derudover er der en hvis sammenhæng med antallet af mentorer som de enkelte kommuner har ansat i forbindelse med projektet. Dette berøres nærmere i afsnit 5.1 og 5.2.

4. MÅLGRUPPEN

I dette kapitel belyses målgruppen nærmere. Konkret ser vi på en række objektive karakteristika samt de udfordringer og ressourcer, deltagerne har. Sidstnævnte belyses på baggrund af deltagerens egen vurdering såvel som mentorernes vurdering af målgruppen.

Samlet set tegner kapitlet et billede af en målgruppe med betydelige udfordringer; det knytter sig både til helbred og velbefindende og til at fungere sammen med andre mennesker og håndtere dagligdags problemer.

4.1 Deltagernes karakteristika

Det er værd at bide mærke i, at der er tale om en yderst svag gruppe unge. Godt halvdelen har end ikke en standpunktskarakter fra 9. klasse, og blandt dem, som har karakterer, er gennemsnittet omkring 4, hvilket må betegnes som noget lavt – landsgennemsnittet er omkring 6,7. Gruppen har tilbragt en stor del af de seneste tre år på offentlige indkomstoverførsler eksklusive SU og ikke så meget tid på SU. De har således ikke den store erfaring med uddannelsessystemet. Ca. 10 % af gruppen er af anden etnisk herkomst end dansk. Gennemsnitsalderen ligger på knap 24 år.

Tabel 6: Karakteristika ved deltager- og kontrolgruppen

	Gennemsnit	
	Kontrolgruppe	Deltagergruppe
Gennemsnitskarakter i dansk og matematik, 9. klasse	4,27	4,36
Mangler 9.klassesfolkeskolekarakterer	0,55	0,52
Overførselsgrad 1 år tilbage	0,79	0,78
Overførselsgrad 2 år tilbage	0,61	0,6
Overførselsgrad 3 år tilbage	0,49	0,49
SU-omfang 1 år tilbage	0,08	0,09
SU-omfang 2 år tilbage	0,15	0,16
SU-omfang 3 år tilbage	0,16	0,15
Indvandrer eller efterkommer	0,1	0,1
Alder	23,99	23,81
Antal observationer	1289	1299

Kilde: Egne beregninger pba. DREAM og Danmarks Statistik

Sammenlignes deltager- og kontrolgruppen, fremgår det, at der er en anelse flere i kontrolgruppen, som ikke har nogen karakterer fra 9. klasse, og deltagergruppen har et lidt højere gennemsnit end kontrolgruppen (der er tale om et uvægtet gennemsnit af prøve- og standpunktskarakterer i dansk og matematik), men forskellen er ikke statistisk signifikant. For de øvrige variable er der ingen bemærkelsesværdige forskelle, og det kan således konkluderes, at randomiseringen ikke har ført til signifikant forskellige grupper.

4.2 Deltagernes vurdering af egen situation

Deltagerne har som led i de løbende progressionsmålinger besvaret en række spørgsmål vedr. deres generelle helbred og velbefindende, motivation, uddannelsesønske m.m. Af deltagergruppen har 488 personer besvaret spørgeskemaet i den første uge af forsøget, og disse besvarelser anvendes i de følgende afsnit til at tegne et billede af målgruppen ved indgangen til forsøget.

Helbredstilstand

Blandt de spørgsmål, som deltagerne har besvaret, er et spørgsmål om deres generelle helbredstilstand. Et tilsvarende spørgsmål indgår typisk i befolkningsundersøgelser om helbred, da erfaringerne viser, at generelt selvvrurderet helbred giver et godt overordnet mål for en persons helbredstilstand. Spørgsmålet indgår blandt i "Sundheds- og sygelighedsundersøgelsen", som Statens Institut for Folkesundhed gennemfører med jævne mellemrum. Dette betyder, at man kan sammenligne deltagerens besvarelse i mentorforsøget med en dansk normalpopulation.

Det fremgår, at knap halvdelen af deltagerne anser deres helbred som "mindre godt" eller "dårligt". Til sammenligning er der i en dansk normalpopulation i samme alderskategori omtrent 5-7 pct., der vurderer deres helbred som "mindre godt" eller "dårligt".⁶ Dette indikerer med andre ord, at deltagergruppen har en betydeligt dårligere helbredstilstand end generelt for aldersgruppen.

Tabel 7: Selvvurderet generel helbredstilstand

Hvordan synes du dit helbred er, alt i alt? (pct.)	
Fremragende	6,6
Vældig godt	9,6
Godt	31,4
Mindre godt	33,6
Dårligt	16,6
Jeg ønsker ikke at besvare spørgsmålet	2,3
Total	100
Antal i alt	488

Kilde: Progressionsmåling, baseline for deltagergruppen.

Vurdering af ens generelle helbredstilstand er en helhedsorienteret vurdering, der både omfatter fysisk og psykisk helbred. Der er i progressionsmålingerne også spurgt til deltagerens velbefindende. Resultaterne heraf fremgår af tabellen nedenfor. Det er her kun omkring en fjerdedel, der i overvejende grad føler sig rolige og afslappede og fulde af energi, mens det er omkring en tredjedel, der i nogen grad føler sig trist til mode. Det er her ikke umiddelbart muligt at sammenligne med normalpopulationen, da de pågældende indikatorer normalt anvendes i sammenhæng med en række andre indikatorer til at konstruere et samlet mål for den mentale hhv. fysiske helbredstilstand. Uanset dette forbehold tegner tallene et billede af, at der blandt deltagerne er en betydelig del, der ikke har et godt velbefindende og mangler overskud, hvilket i høj grad også svarer til mentorernes opfattelse af de udfordringer, deltagerne har, jf. afsnit 4.3 nedenfor.

⁶ Ifølge data fra Den Nationale Sundhedsprofil 2010 og 2013. Data er her opgjort på aldersgrupperne 16-24 og 25-34 år og svarer dermed ikke helt overens til aldersgruppen for forsøgsdeltagerne. *Sundhed og sygelighed 2010 i Danmark*. Statens Institut for Folkesundhed: <http://www.si-folkesundhed.dk/Udgivelser/B%C3%B8ger%20og%20rapporter/2012/Sundhed%20og%20sygelighed%20i%20Danmark%202010%20og%20udviklingen%20siden%201987.aspx>. Data for både 2010 og 2013 er tilgængelige på http://proxy.danskernesundhed.dk/SASVisualAnalyticsViewer/VisualAnalyticsViewer_guest.jsp?reportName=Andel%20med%20godt%20selvvurderet%20helbred&reportPath=/Danskernes_sundhed/

Tabel 8: Selvvurderet generel helbredstilstand

Hvor stor en del af tiden i de sidste 4 uger har du... (pct.)									
	Hele tiden	Det meste af tiden	En hel del af tiden	Noget af tiden	Lidt af tiden	På intet tidspunkt	Ønsker ikke at svare	Total	Antal i alt
... følt dig rolig og afslappet?	2,3	13,1	8,6	29,1	34,2	10,9	1,8	100	488
... været fuld af energi?	4,3	8,8	10,0	26,0	30,5	18,7	1,6	100	488
... følt dig trist til mode?	5,9	13,3	15,0	25,0	29,5	8,8	2,5	100	488

Kilde: Progressionsmåling, baseline for deltagergruppen.

Funktion i dagligdagen

Deltagerne er også blevet spurgt om deres håndtering af sociale relationer. Mere end to ud af tre angiver her at have visse udfordringer med at være sammen med og samarbejde med andre personer, mens en tredjedel angiver at have betydelige udfordringer. Dette understreger betydningen af, at mentorerne kan fungere som personlige vejledere og støttepersoner, der bl.a. kan bidrage til, at den enkelte bliver bedre til at håndtere sociale relationer. Som beskrevet nedenfor i afsnit 6.1 har dette da også i praksis været en væsentlig opgave for mentorerne.

Tabel 9: Sociale relationer

Hvordan har du det med at omgås andre mennesker? (pct.)	
Jeg synes godt om at være sammen med andre og samarbejde med andre	28,9
Det kan nogle gange være lidt svært for mig at samarbejde med andre	36,9
Jeg har svært ved at være sammen med andre og det er svært at samarbejde	17,0
Jeg foretrækker at være alene og vil helst undgå at skulle samarbejde med andre	15,2
Jeg ønsker ikke at besvare spørgsmålet	2,1
Total	100
Antal i alt	488

Kilde: Progressionsmåling, baseline for deltagergruppen.

Tilsvarende er der en tredjedel, der angiver at have betydelige udfordringer i forhold til at håndtere praktiske problemer. Som beskrevet nedenfor i afsnittet om mentorrollen har mentorerne ofte hjulpet med opgaver knyttet til bolig og økonomi samt håndtering af lavpraktiske gøremål i hjemmet.

Tabel 10: Håndtering af praktiske opgaver

Hvordan klarer du praktiske opgaver i hverdagen? (pct.)	
Det er overhovedet ikke noget problem for mig	21,3
Jeg kan klare de fleste praktiske opgaver i min hverdag	39,3
Jeg kan klare få praktiske opgaver alene	32,6
Jeg kan slet ikke klare praktiske opgaver alene	6,2
Jeg ønsker ikke at besvare spørgsmålet	0,6
Total	100
Antal i alt	488

Kilde: Progressionsmåling, baseline for deltagergruppen.

Job- og uddannelsesønsker

Omtrent fire ud af 10 deltagerne har en plan eller et billede af en ønsket uddannelse. Omvendt er der også en tredjedel, der angiver, at de ikke har lyst til at starte på en uddannelse.

Tabel 11: Uddannelsesparathed

Hvor er du lige nu på din vej mod uddannelse? (pct.)	
Jeg har besluttet mig for en uddannelse og har en plan	13,3
Jeg har en idé til, hvilken uddannelse jeg kunne tænke mig	28,7
Jeg overvejer muligheden for at komme i gang med uddannelse	22,5
Jeg har ikke lyst til at starte på en uddannelse lige nu	33,4
Jeg ønsker ikke at besvare spørgsmålet	2,1
Total	100
Antal i alt	488

Kilde: Progressionsmåling, baseline for deltagergruppen.

Det er omkring en tredjedel, der angiver, at de i høj eller i nogen grad vil starte i et job. Omkring en fjerdedel har aktivt søgt et job inden for de foregående tre måneder. Tallet kan synes lavt, men skal ses i sammenhæng med, at der ikke er tale om job- eller uddannelsesparate unge.

Tabel 12: Uddannelsesparathed

Vil du gerne starte i job?	
Ja, i høj grad	23,2
Ja, i nogen grad	10,9
Ja, i mindre grad	35,9
Nej, slet ikke	27,1
Jeg ønsker ikke at besvare spørgsmålet	3,1
Total	100
Antal i alt	488

Kilde: Progressionsmåling, baseline for deltagergruppen.

Ideelt set ville manglende motivation for at starte i job være udtryk for, at man fokuserer på uddannelse (eller omvendt). Det er tilfældet for nogle af de unge, men der er ikke nogen egentlig sammenhæng manglende motivation det ene sted og stor motivation det andet sted.

4.3 Mentorernes vurdering af de unge

Borgernes vurdering af egen situation samt den udtrykte motivation for job og uddannelse svarer i det store og hele også til mentorernes vurdering af borgerne. Mentorerne oplever, at borgerne i overvejende grad er så resourcesvage, at de har brug for en intensiv indsats, og vurderer også, at der er helbredsmæssige udfordringer. Ligeledes er det markant, at mentorerne vurderer borgernes faglige kompetencer som utilstrækkelige. Dette stemmer overens med, at mere end halvdelen af de unge mangler 9.klassesfolkeskolekarakterer, jf. afsnit 4.1. Til gengæld udtrykker mentorerne også optimisme i forhold til, at borgerne med den rette støtte og vejledning faktisk vil kunne komme til at fungere på arbejdsmarkedet på ordinære vilkår.

Tabel 13: Mentors vurdering af borgerne

I hvilken grad er du enig i følgende udsagn angående de borgere, du har været mentor for? (pct.)							
	I høj grad	I nogen grad	I mindre grad	Slet ikke	Ved ikke	Total	Antal i alt
Borgerne er så ressourcesvage, at de har brug for en meget håndholdt indsats	37	44	17	2	0	100	95
Hvis borgerne får den rette støtte og vejledning, vil de på et tidspunkt kunne fungere på arbejdsmarkedet på ordinære vilkår	21	65	12	1	1	100	95
Borgernes helbred er så dårligt, at det forhindrer dem i at komme i job eller uddannelse	9	46	39	4	1	100	95
Borgerne har ofte kun brug for et lille "skub" i den rigtige retning, før de kan løse deres problemer selv	11	35	45	9	0	100	95
Borgerne er ikke særligt motiverede for at komme i uddannelse eller job	3	29	53	15	0	100	95
Borgerne har tilstrækkeligt med faglige kompetencer i forhold til job eller uddannelse	3	16	68	12	1	100	95

Kilde: Survey blandt mentorer.

Ser vi i tabellen nedenfor på mentorernes vurdering af de konkrete barrierer, de har mødt blandt borgerne, peger de over en bred kam på betydelige praktiske udfordringer i forhold til dagligdagen, udfordringer i forhold til sociale kompetencer og relationer samt ikke mindst udfordringer i forhold til den enkeltes velbefindende. Mentorerne vurderer også, at der er motivationsmæssige udfordringer, men her opfattes billedet dog en anelse mere positivt end for de øvrige områder.

Tabel 14: Barrierer for job og uddannelse

I hvor høj grad udgør følgende faktorer en barriere for at komme i uddannelse/job for de borgere, du har været mentor for? (pct.)								
	I høj grad	I nogen grad	I mindre grad	Slet ikke	Ved ikke	Ikke relevant for borgere	Total	Antal i alt
Mentalt velbefindende	51	41	7	0	0	1	100	95
Sociale kompetencer	42	51	6	0	1	0	100	95
Overskue og håndtere personlig økonomi	41	43	15	1	0	0	100	95
Netværk	33	49	16	1	1	0	100	95
Evner til at klare hverdagen	24	57	17	2	0	0	100	95
Kommunikere med sundhedssystemet	23	59	17	1	0	0	100	95
Huske mødeaftaler med myndigheder samt følge op på de aftaler, som er indgået på disse møder	19	58	21	2	0	0	100	95
Motivation med hensyn til at starte på uddannelse	17	45	36	2	0	0	100	95
Motivation med hensyn til at starte i job	12	43	41	3	0	1	100	95

Kilde: Survey blandt mentorer.

5. MENTORER OG DE KOMMUNALE RAMMER FOR MENTORSTØTTEN

Det forrige kapitel tegnede et billede af de borgere, som har deltaget i projektet. I dette kapitel ser vi nærmere på mentorerne – både sammensætningen af hele mentorgruppen i projektet og de organisatoriske rammer, de har arbejdet inden for.

5.1 Karakteristika ved mentorerne

Mentorerne i projektet er en forholdsvis sammensat gruppe, og i dette afsnit præsenteres nogle af deres centrale baggrundskarakteristika.

Tabel 15: Køn

Hvad er dit køn? (pct.)	
Kvinde	65
Mand	35
Total	100
Antal i alt	95

Kilde: Survey blandt mentorer.

Af tabellen ses det, at cirka to tredjedele af mentorerne er kvinder.

Tabel 16: Alder

Hvad er din alder? (pct.)	
Under 40 år	32
40 til 49 år	34
50 år eller over	35
Total	100
Gennemsnit	45,6
Antal i alt	95

Kilde: Survey blandt mentorer.

Tabellen viser, at mentorernes gennemsnitsalder er på 45,6 år, hvilket dækker over, at ca. en tredjedel er under 40 år, en tredjedel i 40'erne, mens lidt mere end en tredjedel er 50 år eller derover.

Tabel 17: Mentors uddannelse

Højeste gennemførte uddannelse (pct.)	
Kort videregående udd.	11
Mellemlang videregående udd.	71
Lang videregående udd.	11
Anden udd.	6
Total	100
Antal i alt	97

Kilde: Survey blandt mentorer.

Af ovenstående tabel fremgår det, at langt hovedparten af mentorerne har en mellemlang videregående uddannelse, mens cirka en ud af 10 en kort videregående uddannelse og andre en ud af 10 har en lang videregående uddannelse.

Tabel 18: Funktion/job som mentor varetog før ansættelse i projektet

Hvilken funktion/job havde du, før du startede som mentor i dette projekt? (pct.)	
Ansæt i anden mentorfunktion i denne kommune	10
Ansæt i kommunens jobcenter (fx som jobkonsulent eller virksomhedskonsulent)	14
Ansæt andet sted i denne kommune	23
Ansæt andet sted i det offentlige, for eksempel i en anden kommune, staten eller region	14
Ansæt hos anden aktør på beskæftigelsesområdet	2
Ansæt i privat virksomhed eller selvstændig erhvervsdrivende	16
Ledig, pensionist, orlov, studerende mv.	9
Andet	10
Total	100
Antal i alt	97

Kilde: Survey blandt mentorer.

Tabellen viser, at knapt en fjerdedel (23 %) af mentorerne var ansat andetsteds i samme kommune, inden de indtrådte i projektet. Dertil har 10 % været ansat i en decideret mentorfunktion i samme kommune, mens 14 % var ansat i kommunens jobcenter. 16 % var ansat i en privat virksomhed eller selvstændig erhvervsdrivende, mens 9 % var ledig, pensionist eller lignende.

Alt i alt tegner der sig altså et billede af, at mentorerne i høj grad er rekrutteret inden for kommunens eget system.

Tabel 19: Antal års erfaring som mentor for borgere i målgruppen

Hvor mange år havde du samlet set arbejdet som mentor (lønnat eller frivilligt) eller udført mentor-lignende arbejde med 18-29-årige unge, før du startede som mentor i dette projekt? (pct.)	
Under 2 år	33
2 år til 6 år	34
6 år eller mere	34
Total	100
Gennemsnit	5,8
Antal i alt	95

Kilde: Survey blandt mentorer.

Endelig viser ovenstående tabel, hvor mange års erfaring mentorerne havde med at yde mentorstøtte til borgere i projektets målgruppe, inden de startede i det. Det fremgår, at en tredjedel af mentorerne kun har op til to års erfaring med projektets målgruppe og ligeledes har en tredjedel mindst 6 års erfaring på dette område.

I rapportens effektanalyse er det undersøgt, om mentorens køn, alder eller uddannelse har statistisk signifikant betydning for borgernes afgang til beskæftigelse eller uddannelse.

Mentorernes ansættelsesforhold

Mentorindsatsen har i overvejende grad været udført af fuldtidsmentorer suppleret af mentorer med ret få timer per uge. Erfaringen på tværs af de deltagende jobcentre har været, at anvendelsen af fuldtidsmentorer giver bedre sammenhæng i mentorkorpset og en stærkere relation mellem på den ene side mentorerne og på den anden side sagsbehandlere og ledelsen. I alt har 112 mentorer været en del af mentorforsøget, og deres fordeling på de deltagende kommuner fremgår af tabellen nedenfor. Det er vigtigt at bemærke, at der blandt disse 112 personer både er fuldtids- og deltidsmentorer, hvilket uddybes i Tabel 21 og Tabel 22 nedenfor.

Tabel 20: Mentorer fordelt på deltagende jobcentre

Jobcentre	Antal mentorer
Haderslev	17
Herning	16
Hjørring	6
Holbæk	11
Kalundborg	7
København	6
Næstved	6
Silkeborg	7
Slagelse	6
Sønderborg	9
Vejle	8
Viborg	9
Aalborg	4
Total	112

Kilde: Tidsregistreringssystem.

Der er betydelig forskel på, hvor mange mentorer der har været ansat i de enkelte kommuner. Der er flere faktorer, der forklarer dette: 1) Der er forskel på i hvilken udstrækning kommunerne har brugt deltids og fuldtidsmentorer, 2) Der kan være skiftet ud i mentorkorset undervejs og 3) Den anvendte tid til mentorstøtte varierer mellem kommunerne. Sidstnævnte indikeres også af tabel 24, hvor antallet af deltagere pr fuldtidsmentorer er opgjort.

Som det fremgår af Tabel 21, er hovedparten af mentorerne ansat på over 30 timer om ugen, mens omkring en femtedel har under 10 timer per uge.

Tabel 21: Mentorernes ansættelsesrammer

	Antal	Procent
Ansæt til under 10 timer	18	19 %
Ansæt til mellem 10 og 20 timer	4	4 %
Ansæt til mellem 20 og 30 timer	8	8 %
Ansæt til over 30 timer	67	69 %
Total	97	100 %

Kilde: Survey blandt mentorerne.

Tabel 22 giver overblik over, hvordan sammensætningen af mentorkorpset mht. timetal har varieret på tværs af kommunerne. Den største gruppe blandt kommunerne (seks ud 13) har udelukkende anvendt fuldtidsmentorer, mens tre kommuner har anvendt en blanding, men flest fuldtidsmentorer. Endelig har tre kommuner flest deltidsmentorer.

Tabel 22: Typer af ansættelser i kommunerne

	Kommuner
Udelukkende fuldtidsmentorer (over 30 timer)	Hjørring, København, Næstved, Silkeborg, Sønderborg og Aalborg
Flest fuldtidsmentorer	Holbæk, Slagelse, og Vejle
Lige mange deltids- og fuldtidsmentorer	Viborg
Flest deltidsmentorer (under 30 timer)	Haderslev, Herning og Kalundborg

Kilde: Survey blandt mentorerne.

5.2 Kommunale strategier for anvendelse af mentorer

Matchning af mentorer og deltagere

Matchet mellem deltagere og mentorer er sket enten som en bevidst kvalitativ matchning eller mere eller mindre tilfældigt, fx alt efter hvornår deltagerne blev involveret i forsøget. Hovedkonklusionen er, at den kvalitative matchning bredt set har givet et lidt bedre samarbejde mellem mentor og den unge, og at flere af de jobcentre, der har anvendt tilfældig matchning, da også giver klart udtryk for, at de gerne ville have foretaget kvalitative match, hvis opstartsfasen af forsøget ikke havde været oplevet som så tidspresset, som det har været tilfældet.

Tabel 23 viser en oversigt over, hvordan matchningen er foregået i de 13 deltagende jobcentre:

Tabel 23: Matchning af borgere og mentorer

Kommuner	
Mere eller mindre tilfældig fordeling	Haderslev, Holbæk, Kalundborg, København, Næstved, Slagelse, Vejle og Aalborg
Bevidst kvalitativ matchning	Herning, Hjørring, Silkeborg, Sønderborg og Viborg

Kilde: Kvalitative interviews.

De kvalitative match mellem mentor og deltager har været baseret på forskellige kriterier, bl.a. lighed hvad angår køn og/eller alder, fx i Herning hvor en yngre kvindelig mentor i højere grad blev matchet med yngre deltagere. Desuden er der blevet udført kvalitative match, hvor karakteren af den enkelte deltagers udfordringer passer med mentorens særlige kompetencer og erfaringer, fx at en mentor med arbejdserfaring inden for det psykiatriske behandlingssystem blev matchet med deltagere med psykiske vanskeligheder. Et andet eksempel på denne type match har været, hvor mandlige mentorer med erfaringer inden for politi eller vagtværn blev matchet med yngre mandlige deltagere, som havde haft problemer med kriminalitet.

Evalueringen giver ikke noget entydigt svar på, hvilke kriterier der giver det bedste match, men som det fremgår af afsnit 7.4, finder analysen ikke belæg for, at lighed mht. køn eller alder giver en større effekt.

Boks 1 på næste side illustrerer to forskellige fremgangsmåder, hvorigennem de kvalitative match mellem mentor og deltager er foregået.

Boks 1: To eksempler på fremgangsmåde for kvalitativ matchning

I Hjørring Kommune stod sagsbehandlerne for at matche borgerne i deres sagsstamme med mentorerne. Mentorerne udfyldte alle en kompetenceprofil, hvori de beskrev deres uddannelsesbaggrund, deres erfaring med mentorarbejdet, deres fem vigtigste styrker i forhold til mentorrollen og tre ting, de ønskede at blive bedre til i forhold til mentorrollen. Med udgangspunkt i disse kompetenceprofiler og deres personlige kendskab til mentorerne fra kommunens dagens undervisningsforløb for mentorer og sagsbehandlere, matchede sagsbehandlerne hver enkelt deltager til mentorerne. Vurderingen i Hjørring er, at det klart har været indsatsen værd at bruge denne tid på matchning-processen. Som en sagsbehandler udtrykker det: *"Det har været arbejdet værd, for hvis kemien ikke er til stede, vil hele projektet falde til jorden."*

I Sønderborg Kommune blev der afholdt et møde ved forsøgets start, hvor mentorerne og mentorkoordinator i fællesskab gennemgik samtlige borgere og diskuterede, hvem af dem der ville være et godt match. Forud for dette havde mentorer og sagsbehandlere talt sammen af flere omgange for at få et indblik i hinandens styrker og svagheder, således at de bedre kunne indgå i et konstruktivt samarbejde om den enkelte deltager. En mentor siger det på denne måde: *"Vi har set det som en teamindsats, altså at vi var sammen om den her borger."* Borgerne kunne ved den indledende samtale med sagsbehandler udtrykke præferencer i forhold til alder og køn hos sin kommende mentor, hvilket også blev taget i betragtning i matchningen. Processen beskrives af mentorerne som vellykket, men også som ganske tidskrævende.

I visse af de jobcentre, der anvendte kvalitative match, har der været en vis tendens til, at alle eller de fleste af deltagerne med særligt tunge udfordringer, fx psykiske diagnoser som borderline og skizofreni, blev matchet med en eller et par mentorer, som havde tidligere erfaringer med disse udfordringer. Dette har på den ene side givet de pågældende mentorer vigtige erfaringer med at yde mentorstøtte til personer med psykiske lidelser, men samtidig har det i flere tilfælde udgjort en relativt stor arbejdsbelastning for disse mentorer næsten udelukkende at have at gøre med personer med så forholdsvis tunge udfordringer. Der er ikke enighed på tværs af kommunerne ang., hvorvidt dette matchningskriterium giver en mere effektiv mentorindsats, og det har desværre ikke været muligt at teste i effektanalysen, bl.a. fordi der ikke har foreligget data om borgernes historik, hvad angår psykiske lidelser.

Et andet aspekt ved matchet mellem mentorer og deltagere er, hvor mange deltager der har været per mentor. Tabel 24 viser fordelingen af de deltagende kommuner, alt efter hvor mange deltagere de har haft per fuldtidsmentor⁷.

Tabel 24: Antal deltagere⁸ pr. fuldtidsmentor

	Kommuner
10-14 deltagere pr. fuldtidsmentor	Haderslev, Holbæk, Silkeborg, Sønderborg og Vejle
15-19 deltagere pr. fuldtidsmentor	Herning, Hjørring, Kalundborg, København, Næstved, Slagelse og Viborg
20+ deltagere pr. fuldtidsmentor	Aalborg

Kilde: Tidsregistreringssystem.

Som det fremgår af tabellen, er der en pæn spredning i antallet af deltagere per fuldtidsmentor. Aalborg ligger som den eneste kommune på over 20 deltagere per fuldtidsmentor, hvilket stemmer godt overens med de kvalitative interviews i jobcentret, hvor ledelsen fremhæver det som et bevidst valg, at man i indsatsen har afprøvet et højere antal borgere per mentor, end man normalt har i sin øvrige mentorindsats.

Ledelsens rolle

Ledelsen for mentorindsatsen udgøres af mentorkoordinatoren samt den leder, som er tilknyttet indsatsen, fx teamlederen for ungeteamet. En vigtig erfaring er, at rollen som mentoradministrator er helt central for, at mentorteamet arbejder målrettet og fokuseret med deltagerne. Samlet set peger evalueringen på, at lederen spiller en mindre direkte rolle for mentorindsatsen i de kommuner, hvor mentorkoordinatoren har fokus på sparring og sætter tid af til dette, samt hvor mentorkoordinatoren lægger vægt på koordinering og håndtering af verserende sager.

Evalueringen viser, at mentorerne har stor gavn af mentorkoordinatorens rammesætning af deres arbejde samt den løbende sparring, adressering af konkrete sager og ikke mindst koordineringen med andre aktører i indsatsen. I de tilfælde, hvor mentorkoordinatoren i mindre grad formår at løfte disse opgaver, fx pga. tidspres, har det en klar indvirkning på mentorerne's motivation, samarbejdet i mentorteamet samt fokus i mentorerne's arbejde. Vigtigheden af mentorkoordinatorens koordinerende arbejde, samt at dette ikke i alle tilfælde er lykkedes, understreges af, at lidt mere end hver fjerde mentor⁹ i spørgeskemaundersøgelsen svarer, at manglende koordinering mellem jobcenter, mentor og øvrige relevante aktører udgjorde en barriere for deres arbejde med de unge.

En erfaring er, at det fungerer godt, at mentorkoordinatoren ud over sin funktion som koordinator også er mentor for et mindre antal borgere, så vedkommende løbende opbygger og vedligeholder hands-on-erfaringer med den deltagergruppe, som mentorteamet arbejder med. Det bør dog være en klart mindre borgergruppe end mentorerne's, for ellers kan det nemt tage så meget tid, at mentorkoordinatoren ikke har tilstrækkelige ressourcer til at varetage sin koordinerende funktion, hvilket er sket i visse jobcentre.

Den tilknyttede leder spiller i nogle jobcentre en vigtig rolle for den løbende rammesætning og koordinering af mentorerne's arbejde, mens vedkommende i andre jobcentre indtager en noget mere tilbagetrukket rolle. I de tilfælde, hvor lederen spiller en mere aktiv rolle, er det typisk ift. at integrere mentorerne's arbejde med resten af jobcentret, hvilket bl.a. skal sikre, at mentorerne oplever at blive bakket op i deres arbejde med deltagerne. Spørgeskemaundersøgelsen blandt

⁷ Deltidsmentorer er omregnet til fuldtidsmentorer ud fra deres timetal per uge, dvs. at fx to mentorer på halv tid tæller som én fuldtidsmentor.

⁸ Antallet af borgere per fuldtidsmentor er angivet som intervaller, da tallet er behæftet med en vis usikkerhed, fx pga. frafaldne deltagere undervejs, mentorer som sagde deres job op mv.

⁹ Af [Tabel 75](#) fremgår alle mentorerne's svar på dette spørgsmål.

mentorerne indikerer, at dette er lykkedes relativt godt i forsøget, eftersom hele 87 % svarer, at manglende opbakning fra jobcentret slet ikke eller kun i mindre grad har udgjort en barriere for deres arbejde med de unge.

Samarbejde mellem mentorer og sagsbehandlere

En helt central erfaring i evalueringen er, at et godt samarbejde mellem mentor og sagsbehandler er den akse, som en effektiv mentorindsats drejer om. En afgørende faktor for dette samarbejde er at finde en balance i, hvor tæt integreret mentor og sagsbehandler udfører deres arbejde med borgeren. Hvis de to aktører har utilstrækkelig kommunikation og derigennem er for lidt integrerede, kan det nemt medføre, at den unges forløb bliver ufokuseret, springende og uden en tydelig rød tråd, ligesom det kan skabe forvirring hos vedkommende. Omvendt hvis mentor og sagsbehandler arbejder meget tæt sammen, kan man risikere, at deres indbyrdes rollefordeling blive udvisket, så de kommer til at "støde sammen" i deres arbejde med den unge, ligesom der ofte kan ske det, at den unge ikke opnår den tillid til mentor, som er central for indsatsen.

Evalueringen peger på, at især følgende to forhold er med til at understøtte, at der skabes et godt samarbejde mellem mentorer og sagsbehandlere:

- *Klar rollefordeling*

Det er helt centralt, at både mentor og sagsbehandler er klar over og enige om deres indbyrdes rollefordeling. En af de mest typiske årsager til samarbejdsvanskeligheder har været, at mentor og sagsbehandler har haft forskellige opfattelser af, hvilken rolle mentor skulle udfylde, hvilket i flere tilfælde har skabt misforståelser og manglende fokus i arbejdet med deltageren. Rollefordelingen kan bl.a. sikres gennem workshops under etableringen af mentorteamet, ligesom der som regel er behov for løbende opfølgning på rollefordelingen fra mentorkoordinatorens side.

- *Høj grad af løbende koordinering*

En anden vigtig forudsætning er, at mentor og sagsbehandler opretholder en relativt tæt kontakt, så arbejdet med deltageren kan koordineres, potentielle udfordringer kan adresseres i fællesskab mellem de to mv. Der er en klar tendens til, at svag koordinering gør det vanskeligt for de to aktører at fastholde et fælles mål for arbejdet med den unge samt at tilpasse deres interaktioner med den unge ift. det, som den anden part har iværksat.

Den løbende koordinering kan bl.a. understøttes ved, at mentor og sagsbehandler er samlokalisert, hvilket naturligt øger graden af interaktion mellem de to aktører, og derigennem gør det nemmere for begge at "kigge ind" hos hinanden, så koordinering ikke kun afgrænses til mere formelle møder.

Ideallet for det gode samarbejde mellem mentor og sagsbehandler er, at de to parter er så tæt på hinanden i deres arbejde, at de løbende opretholder og tilpasser ét fælles mål for arbejdet med den unge, hvor sagsbehandleren udøver myndighedsansvaret over for borgeren, herunder bevilger de forløb, behandlinger og støttetilbud, som kan understøtte borgerens progression på vej mod uddannelse og/eller job, og hvor mentoren understøtter og faciliterer den unges ejerskab til og aktive medvirken mht. at gennemføre disse forløb, behandlinger mv. Mentor kan således på frugtbar vis fungere som en form for mediator mellem den unge og sagsbehandleren, hvilket bliver uddybet i evalueringens kapitel 6, hvor vi ser nærmere på, hvordan mentorerne har ydet mentorstøtte.

Supervision

Foruden at supervision til mentorerne ifølge projektbeskrivelsen er obligatorisk for jobcentrene fremhæves det på tværs af jobcentrene som et vigtigt understøttende element i mentorerens

arbejde. Kommunerne har anvendt flere forskellige modeller for supervisionen¹⁰, og en vigtig konklusion er, at uanset om supervisionen ydes af en person fra jobcentret eller udefra, så giver det et bedre forløb for mentorerne, hvis supervisoren er frikøbt og dermed dedikeret til opgaven, således at supervisionen ikke fx ydes af en i forvejen tidspresset leder som en ekstraarbejdsopgave.

Grundlæggende har der været anvendt fire modeller for supervision til mentorerne, hvilket opsummeres i Tabel 25 (jobcentre i parentes har i overvejende, men ikke fuldstændig grad anvendt den pågældende model):

¹⁰ Der er ingen kommuner, der har valgt at gå sammen om at give supervision, hvilket nævnes eksplicit som en mulighed i forsøgets projektbeskrivelse.

Tabel 25: Modeller for supervision af mentorer

Om modellen	
1. Leder eller koordinator er supervisor	<p><i>Fordele</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Billigere end at købe sig til supervisionen udefra • Supervisor er godt inde i indsatsens rammer og formål og kan også give faglig sparing • God mulighed for løbende tilpasning af, hvordan supervisionen gives <p><i>Ulemper</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Potentiale for habilitetsproblemer, hvor mentorerne fx ikke kan drøfte problemer med mentorkoordinatoren og/eller lederen • Supervisionen risikerer at blive nedprioriteret blandt andre opgaver • Leder eller mentorkoordinator har ikke nødvendigvis de faglige kompetencer for at yde supervision <p><i>Kommuner der har anvendt denne model</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Slagelse og Viborg
2. Intern supervisor	<p><i>Fordele</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • En internt ansat supervisor kan ofte give supervision på en række forskellige måder, fx både gruppesamtaler og jævnlig en-til-en samtaler, hvilket muliggøres af, at supervisor er i organisationen og ikke skal tilkaldes udefra • Hvis supervisors tid udnyttes godt, kan det være billigere at ansætte en intern supervisor end at købe sig til ydelsen udefra <p><i>Ulemper</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Det kan være vanskeligt at finde en person i jobcentret med de nødvendige kompetencer • Det er dyrere at ansætte en supervisor end at give rollen til fx mentorkoordinator eller leder <p><i>Kommuner der har anvendt denne model</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Holbæk
3. Ekstern supervisor	<p><i>Fordele</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Kommunen kan nemt skifte supervisor, hvis mentorerne mener, at der er behov for det • Der er som oftest et større udbud af personer med de rette kompetencer • Mentorerne kan også drøfte problemer og evt. konflikter med mentorkoordinator og/eller leder <p><i>Ulemper</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Det kan være dyrere at købe sig til ydelsen end at ansætte en supervisor • Eksterne supervisorer kan være mindre fleksible ift. at møde op sammenlignet med en supervisor, som er en del af organisationen <p><i>Kommuner der har anvendt denne model</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • (Haderslev), Herning, (København¹¹), Silkeborg, Vejle og Aalborg
4. Ingen systematisk supervision	<p><i>Fordele</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Billigere end at ansætte en supervisor <p><i>Ulemper</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Mentorerne vil ofte savne supervision, hvilket kan skabe grobund for manglende arbejdsmotivation, konflikter mv. <p><i>Kommuner der har anvendt denne model</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Hjørring, Kalundborg, (Næstved) og Sønderborg

I de kommuner, hvor der ikke har været anvendt systematisk supervision, skyldes det eksempelvis, at supervisionsopgaven er blevet erstattet af muligheden for at sparre med mentorkoordinator, sagsbehandler, leder eller hinanden i mentorgruppen, uden at der har været tale om egentlig

¹¹ Supervisoren i København blev først tilknyttet efter længere tids forløb, da det lykkedes mentorkoordinator at få bevilget midler til dette formål.

supervision.¹² I andre jobcentre uden systematisk supervision er årsagen, at man fx pga. stort arbejdspress eller lederskift ikke oplever at have haft ressourcer til at få organiseret supervisionen.

Som det fremgår af Tabel 25, er indsatspunkt 10 vedr. supervision til mentorerne blevet opfyldt i de fleste jobcentre, men i et mindre antal jobcentre er supervisionen blevet erstattet af kollegial sparring eller sparring med fx mentorkoordinator, hvilket Rambøll ikke vurderer at være en opfyldelse af dette indsatspunkt, som det er beskrevet i forsøgets projektbeskrivelse.

¹² I flere jobcentre har mentorerne haft ugentlige møder, hvor de har erfaringsudvekslet og drøftet aktuelle sager, men eftersom der i disse tilfælde ikke har været en egentlig supervisor tilknyttet, er dette i evalueringen *ikke* blevet opgjort som systematisk supervision.

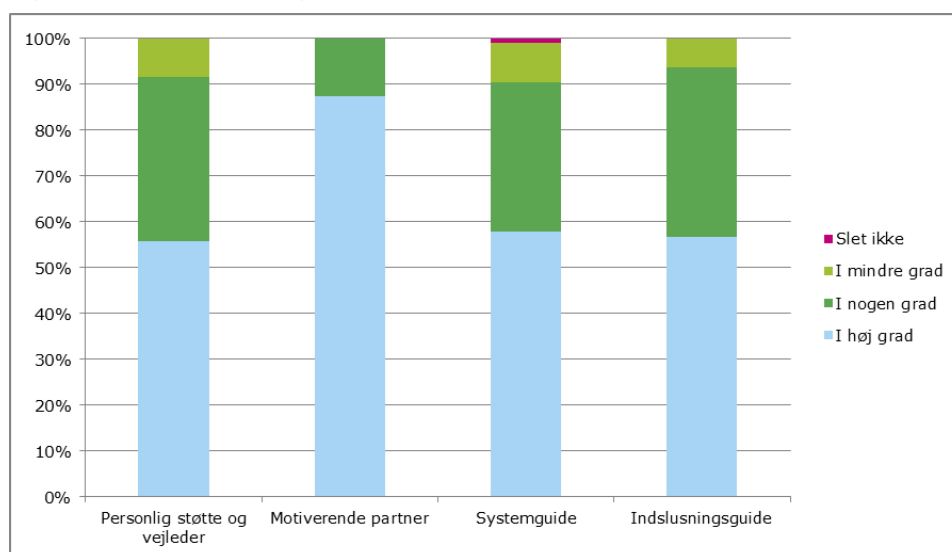
6. INDHOLD I MENTORARBEJDET

Kapitel 5 belyste mentorerne samt de organisatoriske rammer, de har arbejdet inden for. Her i kapitel 6 belyses selve den mentorindsats, som er blevet givet i projektet, herunder de roller mentorerne har udfyldt, de strategier de har anvendt, mentorernes arbejdsidentitet, afgrænsningen af deres arbejde samt endelig de mekanismer, som ser ud til at ligge bag indsatsens effekter.

6.1 Mentorrollen

I håndbogen "Ressourceforløb med mentorer", udgivet af den daværende Arbejdsmarkedsstyrelsen, identificeres fire mentorroller: "Den personlige vejleder og støtte", "Den motiverende partner", "Systemguide" og "Indslusningsguide på uddannelse eller arbejdsplads". Figur 7 viser, i hvilken grad mentorerne mener, at de har skullet udfylde de fire roller. Som det fremgår, mener mellem 90 og 100 % af mentorerne, at de i meget høj grad eller i nogen grad har skullet udfylde alle rollerne. Det generelle indtryk fra de interviewede mentorer er, at deres arbejde gør en forskel, når deres arbejde på den ene side er fokuseret på at hjælpe borgeren i retning af job og uddannelse, mens det på den anden side er styret af borgerens behov. Hvilken af de fire roller, der på et givet tidspunkt vil være mest hensigtsmæssig over for en borger, afhænger af borgerens øjeblikkelige situation.

Figur 7: Mentors rolle ifølge mentorerne



Kilde: Survey blandt mentorer.

På tværs af de fire roller beskriver mentorer og koordinatore en række generelle mentorkompetencer. Af menneskelige kvaliteter nævnes nærvær, empati, lyttestræben, omsorgsfuldhed og tålmodighed. Mentorerne skal være fleksible og nemme at komme i kontakt med, og de skal være psykisk robuste. Derudover er sans for humor, som flere mentorer nævner, noget nær en forudsætning for at skabe en relation til de unge. Af faglige evner skal mentor kunne håndtere en stor mængde generel viden om, hvordan systemet fungerer, hvilke støttemuligheder der eksisterer, og hvilke uddannelsesmuligheder de unge har. Mentorerne skal kunne håndtere, at de ikke typisk har al den viden, de har brug for, men igennem forløbet og sparring med andre mentorer finder løsninger hen ad vejen.

Mange af borgernes udsagn peger på, at de har oplevet disse egenskaber hos deres mentor: "Det virker som om, det er mere end et arbejde for dem, de har gjort så meget for mig", "Han var som en ven... det var altid sådan noget vigtigt noget vi snakkede om, men vi lavede også spas", "Det skal ikke bare være en, der gør det for pengene, en mentor er et slags forbillede", "Han har bare været flink og rar... han kommer med ideer og bakker altid op om mine ideer", "Mentorerne

kender personen, men også reglerne”, ”De er gode til at vejlede, og man kan få et mere personligt forhold til dem end til en vejleder”.

I det følgende beskrives, de konkrete aktiviteter som mentorerne i praksis har varetaget som led i de fire mentorroller. Beskrivelserne ledsages af casebokse, der eksemplificerer disse aktiviteter med anonymiserede borgerhistorier.

Personlig vejleder og støtte

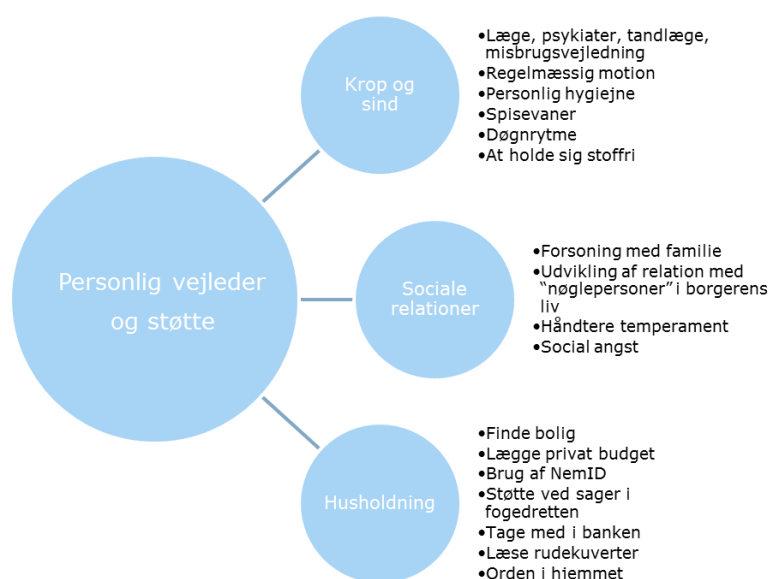
En forudsætning for at kunne arbejde eller tage en uddannelse er, at man kan klare sin hverdag. Dette er målet for mentors arbejde i rollen som personlig vejleder og støtte. De aktiviteter, hvorigennem mentor varetager denne rolle, retter sig mod tre forhold i borgerens liv: Borgerens krop og sind, borgerens relationer til andre mennesker og borgerens husholdning.

Mentorerne nævner en række konkrete aktiviteter rettet mod borgerens krop og sind. Det kan dreje sig om ledsagelse i forbindelse med lægebesøg, tandlægebesøg eller besøg hos psykiater eller misbrugsvejledning. Det kan dreje sig om hjælp til at udvikle vaner til regelmæssig motion, om at håndtere sit temperament, om at forbedre spisevaner og personlig hygiejne og om at opgive hash og andre stoffer og ikke at falde i igen. Og det kan dreje sig om at udvikle og fastholde en sund døgnrytme, at komme op til tiden og huske aftaler, at løse transportudfordringer og at planlægge sin dag. Både mentorer og borgere taler om mentor som en ”rollemodel”, der igennem støttende samtaler og målrettet samvær flytter borgerens normalitetsforståelse på en konstruktiv måde og bidrager til at genskabe borgers selvværd. Det giver borgeren en person i sit liv, ”som har styr på sit liv og ikke sidder og er på stoffer, som kan sige noget der er normalt”, som en af de interviewede borgere forklarede. Mentorerne tilbyder sig ofte som en slags hotline, som borgeren altid kan ringe til, når problemer opstår.

Mentorerne gør ofte en særlig indsats for at forsoner borgerne med vigtige personer i deres liv, fx deres nære familie. I Slagelse er det fx en udspecificeret del af mentorernes fælles metodik at finde frem til ”nøglepersoner” i borgerens liv, som borgeren har haft en god relation til, og som de sammen kan bygge videre på.

Mange borgere har også brug for hjælp til at styre deres husholdning. Mange mentorer nævner, at de første udfordringer, de har måttet tackle sammen med borgerne, har været at finde bolig, at lægge budget, at undervise dem i brugen af NemID, at bistå borgerne igennem sager med fogedretten og at tage med i banken. Mange borgere har svært ved at forstå indholdet i typiske rudekuverter med regninger og lignende, og mentorerne kan oversætte indholdet og støtte borgerne i at få bragt orden i deres sager. Derudover har mange borgere haft brug for støtte til lavpraktiske gøremål i hjemmet, der gør det muligt at eksistere i det.

Figur 8: Konkrete aktiviteter for mentor som personlig vejleder og støtte



Boks 2: Andreas historie og oplevelse af indsatsen

Andreas er 22 år. Han har ADHD og har "lavet en masse ballade", herunder at tage stoffer og ryge hash. Andreas var ikke begejstret over at skulle have en mentor, og det tog ham seks måneder at blive fortrolig med sin mentor. Han ønskede ikke at udstille sig selv, men da han åbnede sig op, var det "dejligt at kunne fortælle min historie, uden at se fordomme i øjnene [på mentor]". Siden da har han mødtes med sin mentor én gang om ugen og talt med ham i telefonen flere gange indimellem. Andreas kan altid ringe eller skrive til sin mentor.

En af de første ting mentor hjalp Andreas med, var at få styr på sin døgnyrme og at finde motivation i sin hverdag. "Før var jeg ligeglad med alting. Nu vågner jeg og vil gerne være i god tid, nå mine ting hver gang." Andreas ville egentlig på søfartsskole, men kunne ikke få støtte fra kommunen til det. I stedet kom han på VUC, hvor han nu er i gang med at færdiggøre 9. klasse. Mentor støttede ham, både da han var på udflugt efter søfartsskoler, og da han skulle begynde på VUC: "Han gør ikke tingene for mig, vi har gjort tingene sammen." Han ringede selv til skolen for at tilmelde sig, men bad mentor om at tage med, da han skulle begynde: "Ligegyldig hvor jeg skulle hen, så tog han med for at jeg kunne føle mig tryk. Hvilket har været godt, fordi jeg ellers ikke ville være mødt op."

Boks 3: Pernilles historie og oplevelse af indsatsen

Pernille på 25 år har haft en række småjobs og været i lære som kok og bager, men har aldrig gennemført noget. Hun har været udsat for incest og har en fortid med "hardcore misbrug" og prostitution. Hun har igennem jobcentret været med "i alle mulige projekter, der ikke giver mening", men hun har været meget glad for sin mentor.

Igennem forløbet har Pernille mødt sin mentor ca. en gang om ugen og har også talt i telefon med hende regelmæssigt. Hun forklarer, at mentor "har kunnet leve op til en mor-rolle, som jeg havde brug for": "Mine forældre har aldrig rigtig været der, og pludselig er der en person, der rigtig gerne ville hjælpe dig... [mentor] gjorde en stor forskel."

I rollen som personlig støtte hjalp mentor Pernille med at "bibeholde glæden i livet. Hvis jeg ringede til hende og var i dårligt humør, så når jeg lagde på, var jeg i godt humør igen." Pernille var på et tidspunkt så langt nede, at hun besluttede sig for at begå selvmord. Mentor fik det dog afværget ved at springe til øjeblikkeligt: "Hun tog fri den dag og kom ud og snakkede med mig i to timer."

Pernille er nu i gang med 10. klasse på VUC. I mentors rolle indslusningsguide fortæller Pernille, at "mentor har hjulpet mig med at opretholde opmærksomheden på skolen på en god måde. Jeg har det socialt svært med andre mennesker, jeg har trukket mig meget tilbage. Hun har været den, jeg havde i mit liv. Det har gjort, at jeg ikke var så alene med mine tanker som andre, der ikke har nogen." Mentor har også ringet til hende om morgenen for at sikre, at hun kom op til tiden.

Pernille er ærgerlig over, at ordningen skal stoppe nu. "Det er ærgerligt for mennesker, der har en mentor, hvor det kører godt, og så taber man det hele. Jeg har ikke andre, der kan gribe mig."

Motiverende partner

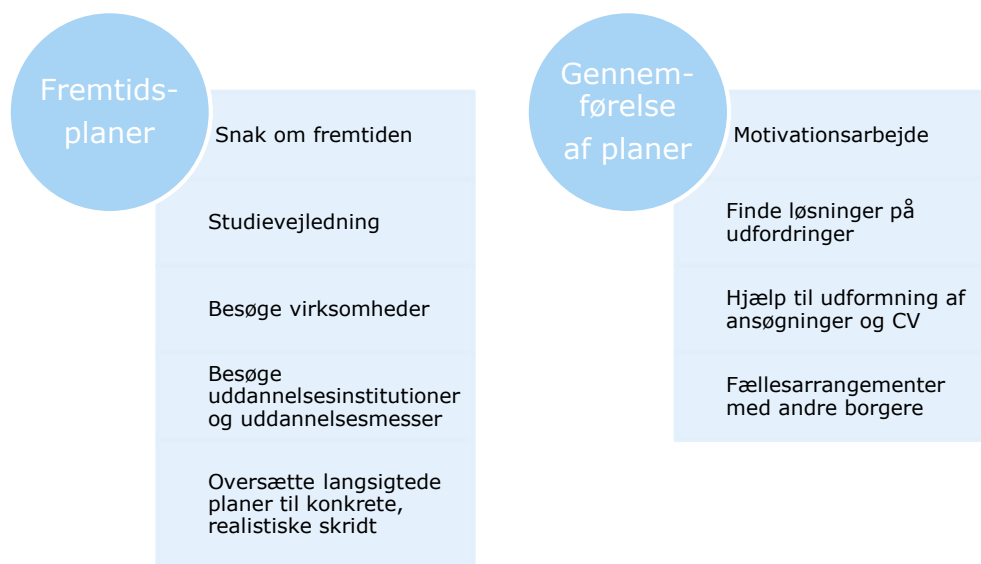
Generelt mener mentorerne, i høj eller i nogen grad, at de har udfyldt alle rollerne. Dog viser mentorernes besvarelse i mentorsurveyen, at mentorerne mener, at de har udfyldt rollen som motiverende partner i mærkbart højere grad. Næsten 90 % af mentorerne mener, at de som mentorer "i meget høj grad" har skullet udfylde rollen som motiverende partner, hvilket blot er tilfældet for mellem 50 og 60 % for de øvrige roller (se Figur 7).

I rollen som motiverende partner har mentorerne hjulpet borgerne med at finde ud af, hvad de ønsker af fremtiden og med at opstille og gennemføre planer for at opnå det. Mentorer og borgere nævner, at mange lange samtaler, hvor mentor har lyttet til borgerens ideer og tanker, og har forsøgt at tænke med borgeren, har været afgørende for, at mange borgere kunne opnå klarhed i forhold til, hvad de vil. Mange borgere nævner, at samtalerne med mentorerne har gjort dem opmærksomme på muligheder, de ikke vidste fandtes. Nogle mentorer har også organiseret virksomhedsbesøg og besøg til uddannelsesinstitutioner og uddannelsesmesser for at bistå borgerne i at træffe valg. Efterhånden som målet er blevet klart for borgerne, har mentorerne hjulpet borgerne med at opstille en handlingsplan, der oversætter et mål, der ofte er et stykke ude i fremtiden, til konkret og realistisk næste skridt.

For at støtte borgerne i gennemførelsen af handlingsplaner nævner mentorerne, at de arbejder en del på at holde borgernes motivation oppe. Dette gøres både igennem den fortløbende kontakt til borgeren og ved at stå på sidelinjen, mens borgeren opnår fremskridt. For nogle borgere kan de første skridt kræve, at mentor agerer i rollen som personlig vejleder og støtte, fx hjælp til at etablere en sund døgnrytme via morgenvækning. For andre borgere vil et første skridt være at

tage kontakt til uddannelsesinstitutioner eller virksomheder og at udfylde ansøgninger og cv. I nogle kommuner er flere mentorer gået sammen om at arrangere fællesarrangementer for borgerne, hvor borgerne møder hinanden og kan opleve, at de er et hold, der tager skridt sammen. Både mentorer og borgere nævner, at den stadige opmuntring fra mentorerne hjælper borgerne med at yde en indsats. Som én borger sagde: "Når de er så gode ved en, føler man, at man skal give lidt igen, det forpligter og ikke på en dårlig måde – man vil gerne tage sig selv i nakken så."

Figur 9: Konkrete aktiviteter for mentor som motiverende partner



Boks 4: Silas historie og oplevelse af indsatsen

Fra han var 14 år havde Silas haft et narkotikamisbrug. Han er nu 23 år og har i de sidste to år været i behandling. Han mødtes én eller to gange om ugen med sin mentor i løbet af det år forløbet varede og talte derudover med ham i telefon imellem møderne. Sammen med mentor fik Silas styr på sin privatøkonomi og sin bolig situation, og han nedtrappede gradvist sit forbrug af psykiatrisk medicin. Silas beskriver, at han har fået mere selvtillid og et højere selvværd, at han har lært at stole på sine evner og at komme ud af sin lejlighed og "huske at være social" og "at kommunikere med mennesker, [han] ikke kender." Som systemguide var mentor en god informationskilde i forhold til kommunens regler og tilbud, og han hjalp ham med at søge om støtte til tandlægeudgifter, og at få skrevet under på vigtige breve.

Som motiverende partner hjalp mentor Silas med at beslutte, hvad han vil med sit liv. Sammen med mentor diskuterede han, "hvad jeg skulle foretage mig. Vi har været igennem forskellige praktikker, og det er igennem mentorstøtten, at jeg er startet på HF." Ved opstarten på HF agerede mentor som indslusningsguide ved blandt andet at hjælpe Silas med at håndtere, at han skulle gå i en klasse med hashmisbrugere, uden selv at få tilbagefald. Mentor hjalp ham med at "huske at tage i skole" og sørge for, at han gjorde det: "Mentor har kunnet sparke mig i røven og hjælpe mig til at komme af sted."

Boks 5: Elisabeths historie og oplevelse af indsatsen

28 år og deprimeret. Fremtiden så ikke lys ud for Elisabeth for et år siden. Et dårligt parforhold havde sendt hende ud i en dyb livskrise, som tilværelsen på kontanthjælp gradvist forværrede. I dag læser Elisabeth religionsvidenskab på universitetet.

Hvordan kom hun videre? Ifølge hende selv var det "en kombination af, at jeg ville videre, og at jeg havde min mentors hjælp. Jeg havde ikke gjort det, hvis ikke jeg havde [min mentor]. Det med at have en person som tror på dig, det betyder meget. Det er vigtigt i forhold til at blive set som den man er. Min mentor har støttet mig, så det blev muligt at komme i gang." Hendes mentor havde selv en akademisk baggrund, hvilket var en stor hjælp for Elisabeth både i forhold til at finde den rigtige uddannelse og i forhold til at håndtere de udfordringer, studielivet måtte føre med sig, fx at være den ældste på studiet.

Hun understreger, at man som borger selv skal tage ansvar: "Hvis ikke man tager ansvar for sit eget liv, så virker det ikke at have en mentor."

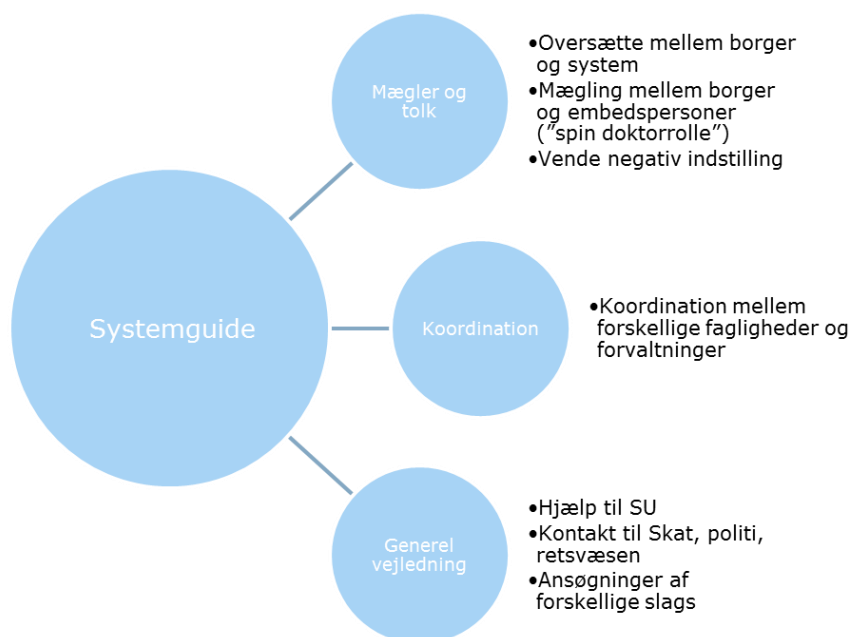
Systemguide

En anden vigtig mentorrolle er rollen som systemguide. En del af dette arbejde handler om at mægle og oversætte mellem borgeren og systemet. Mange af de interviewede borgere og mentorer nævner, at borgerne typisk forholder sig meget negativt til systemet. Systemet kan opleves som umedgørligt, kontrollerende og nedværdigende. Af den grund bliver mange borgere hurtigt aggressive eller fraværende i dialogen med sagsbehandler eller andre fagpersoner. Ved at sidde med til tremånedssamtaler og ved at koordinere med sagsbehandleren kan mentorerne hjælpe borgerne til at forstå deres situation og muligheder. Samtidig hjælper mentorerne borgerne med at artikulere deres ønsker og behov over for sagsbehandleren. Denne evne til at forklare borgerens ønsker over for sagsbehandler gør, at mange borgere oplever, at mere kan lade sig gøre, når mentor er med: "Sagsbehandleren siger bare, at der er den eller den regel, hvor mentor kan sige, jo men der er jo også den paragraf." Én mentor beskrev dette arbejde som at være "spin doktor" for borgeren, at hjælpe dem med at opføre sig rigtigt og at sige det rigtige for at udnytte systemets muligheder og komme videre. Flere borgere nævner også, at de til tider er gået frustrerede fra mødet med sagsbehandleren, men efterfølgende har set samtaleens resultat i et andet lys gennem samtale med mentor.

En anden del af rollen som systemguide handler om at koordinere forskellige fagpersoner, der arbejder med borgerne. Én mentor beskriver for eksempel, at hun samlede de forskellige fagpersoner, der arbejdede med borgeren, og hendes mand til et koordinerende møde med mentor som ordstyrer. Mange af de interviewede borgere nævner, at de brugte deres mentor som en generel indgang til systemet så meget som muligt, og at de tog mentor med til møder i socialforvaltningen, på misbrugscenter, til psykiater, UU-vejleder og så videre.

Endelig har mentorerne i rollen som systemguide ydet vejledning af mere generel karakter. Hvordan søger man SU og handicap SU? Hvordan udfylder man en selvangivelse? Hvordan taler man med politi og retsvæsen? Hvordan ansøger man om en ordblindhedstest? Hvordan kommer man i afklaring eller får en diagnose? Og hvilke andre bevillingsmuligheder kunne være relevante at ansøge om? Det er eksempler på spørgsmål, som borgerne har kunnet stille deres mentor.

Figur 10: Konkrete aktiviteter for mentor som systemguide



Boks 6: Frederiks historie og oplevelse af indsatsen

Frederik læste på universitetet, da han i 2009 fik en slem hjernerystelse. Han droppede ud af studiet og kom i genoptræning. Han opgav aldrig sit ønske om at færdiggøre sin uddannelse, men oplevede, at komplikationer i det kommunale system dræned hans energi. Han blev blandt andet sendt i forkert arbejdsprøvning, og at få det rettet krævede en masse tovtækkeri i kommunen. "Man kan bruge meget tid som borger på at sidde i en telefonkø."

For Frederik blev mentor hans systemguide. Mentor formåede at hjælpe ham med at få rettet op på arbejdsprøvningen og igennem de praktiske udfordringer omkring uddannelsesstart. "Handicap SU, revalidering, hun guidede mig igennem det hele." Med mentors hjælp kunne han fokusere på at gå på arbejde, mens hun diskuterede med kommunen.

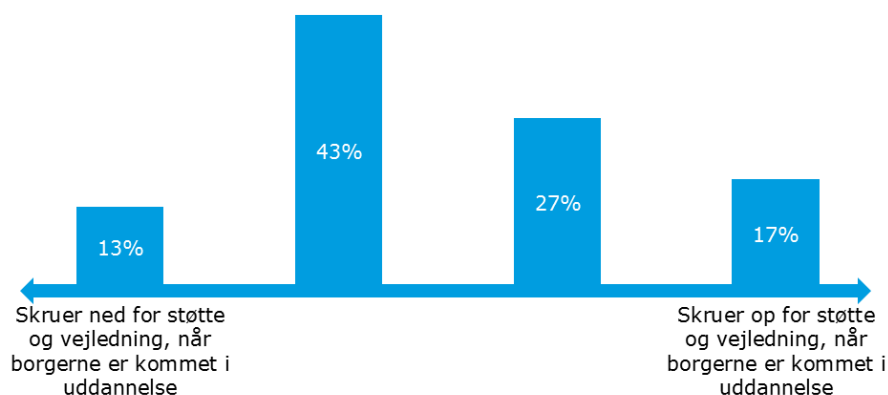
Selv om Frederik synes, at det har været en stor hjælp at have en mentor, ville han i virkeligheden foretrække, at det kommunale system var til at finde ud af. "Hvis jeg må være helt ærlig, så virker det som en lidt fjollet måde at bruge pengene i systemet på... Det svarer til at hyre en i Netto til at hjælpe kunden op til kassen og prutte om prisen. Man burde revidere systemet, så der ikke var behov for en mentor. Jeg har været fint nok tilfreds, det er bare ærgerligt, at der er et behov for det."

Indslusning på uddannelse/arbejdsplads

Endelig har mentorerne varetaget rollen som indslusningsguide på uddannelse og arbejdsplads. I denne rolle har mentorerne understøttet borgeren ved opstart på uddannelse eller arbejde. En del af de interviewede borgere beskriver, hvordan mentor har hjulpet dem med at forklare deres særlige behov til uddannelsessted og arbejdsgiver, har givet dem tryghed ved at tage med i den første tid og bidrager til at klare udfordringer og holde borgers motivation oppe ved løbende at

skrive og ringe. Nogle mentorer nævner også, at de har haft kontakt til uddannelsesstedet, der fx ringer til mentor, hvis borgeren er udeblevet uden at give besked.

Figur 11: Mentorstøtte efter uddannelses- eller jobstart



En stor del af rollen som indslusningsguide er at fortsætte med at varetage de øvrige tre mentorroller igennem borgers opstart på uddannelse eller arbejde. De interviewede mentorer er ikke enige om, hvorvidt der er behov for mere eller mindre støtte til borgerne, når de begynder på uddannelse eller arbejde. Nogle mener, at arbejdet på det tidspunkt skal intensiveres, da det er en vanskelig og skrøbelig periode for borgeren. Andre mener, at målet med støtten allerede er opnået, og at støttefunktionen overtages af andre, fx en mentor på uddannelsesstedet. Ind imellem disse positioner mener en del mentorer, at en gradvis overdragelse er det ideelle. I mentor-survey'en bliver mentorerne også spurgt om, hvorvidt de skruer op eller ned for støtten, når borgeren kommer i uddannelse eller job. Et lille flertal mener, at de skruer ned for støtten, men som Figur 11 viser, er der en del spredning, hvor hele 70 % af mentorerne vælger en af de to svarmuligheder tættest på midten.

6.2 Mentorstrategier

I mentor-surveyen er mentorerne blevet bedt om at tage stilling til 10 par med modsatrettede udsagn om deres måde at give mentorstøtte på for herigennem at belyse deres forskellige tilgange til det at give mentorstøtte.

Tabel 26: Støtter vs. stiller krav

Hvilket punkt på følgende udsagnsskala beskriver bedst den mentorindsats, som du har ydet i dette projekt? (pct.)	
1. Støtter borgerne	39
2.	32
3.	26
4. Stiller krav til borgerne	3
Ved ikke	0
Total	100
Antal i alt	95

Kilde: Survey blandt mentorerne.

Tabel 26 viser, at omkring en fjerdedel af mentorerne hælder svagt i retning af først og fremmest at stille krav til borgerne, mens et klart flertal modsat hælder til først og fremmest at støtte borgerne. Dette stemmer godt overens med de kvalitative data, hvor der på tværs af jobcentrene peges på mentorernes rolle som især værende at støtte borgerne.

Tabel 27: Løser borgerens problemer vs. hjælper borgeren til selv at løse problemer

Hvilket punkt på følgende udsagnsskala beskriver bedst den mentorindsats, som du har ydet i dette projekt? (pct.)	
1. Løser borgernes problemer for borgerne	1
2.	2
3.	34
4. Hjælper borgerne til selv at løse deres problemer	63
Ved ikke	0
Total	100
Antal i alt	95

Kilde: Survey blandt mentorerne.

Ovenstående tabel viser tydeligt, at mentorerne over en bred kam har fokuseret på at hjælpe borgerne til selv at løse deres problemer frem for at løse problemerne for dem. Selv om flere mentorer i interviewene talte om at løse konkrete opgaver for borgerne, fx ansøge om Nem-ID eller køre borgeren til en myndighedsaftale, så var indtrykket klart, at mentorerne lagde størst vægt på at støtte borgernes egen problemløsning som den klart mest farbare vej mod progression.

Tabel 28: Kontakter borgeren vs. venter på, at borgeren tager kontakt

Hvilket punkt på følgende udsagnsskala beskriver bedst den mentorindsats, som du har ydet i dette projekt (pct.)	
1. Kontakter borgerne	61
2.	34
3.	5
4. Venter på at borgerne tager kontakt	0
Ved ikke	0
Total	100
Antal i alt	95

Kilde: Survey blandt mentorerne.

Tabel 28 tegner også et klart billede af, at mentorerne prioriterede at kontakte borgerne frem for at vente på, at borgerne tog kontakt. Dette forklares af flere mentorer i interviewene med, at borgerne i langt de fleste tilfælde var for ressourcetsvage til selv at bede om hjælp til deres problemer og derfor havde brug for af vedholdende og opsøgende mentorer.

Tabel 29: Repræsenterer borgeren vs. repræsenterer jobcentret

Hvilket punkt på følgende udsagnsskala beskriver bedst den mentorindsats, som du har ydet i dette projekt (pct.)	
1. Repræsenterer borgerne	24
2.	43
3.	27
4. Repræsenterer jobcentret	5
Ved ikke	0
Total	100
Antal i alt	95

Kilde: Survey blandt mentorerne.

Tabel 29 viser, at mentorerne i overvejende grad (67 %) følte, at de repræsenterede borgerne, imens ca. en tredjedel placerer sig lidt tættere på først og fremmest at repræsentere jobcentret – vigtigt er det dog at bemærke, at kun 5 % erklærer sig helt enige i dette udsagn. Om dette

punkt var der i flere jobcentre delte meninger blandt på den ene side mentorerne og på den anden side sagsbehandlere og ledelse. En overvægt af mentorerne talte om dem selv som først og fremmest "borgerens mand", men lagde samtidig vægt på at arbejde i retning af uddannelse eller job, også selv om borgeren ikke i første omgang ønskede det. Blandt sagsbehandlerne var der gennemgående opbakning til idéen om, at mentorerne skulle være "borgerens advokat", men med klar prioritering af, at mentorerne hele tiden fastholdt fokus på job og uddannelse. I visse tilfælde udtrykte sagsbehandlere desuden en vis bekymring for, at mentorerne stillede sig *for* meget på borgerens side, fx i forhold til de krav sagsbehandleren stillede til borgeren.

Tabel 30: Spørger borgerne, hvad de har lyst til vs. fortæller borgerne, hvad de skal gøre

Hvilket punkt på følgende udsagnsskala beskriver bedst den mentorindsats, som du har ydet i dette projekt (pct.)	
1. Spørger borgerne, hvad de har lyst til at gøre for at komme i uddannelse/job	39
2.	45
3.	13
4. Fortæller borgerne, hvad de skal gøre for at komme i uddannelse/job	2
Ved ikke	1
Total	100
Antal i alt	95

Kilde: Survey blandt mentorerne.

Af tabellen ses, at mentorerne klart hælder til først og fremmest at spørge borgerne, hvad de har lyst til at gøre for at komme i uddannelse eller job, mens kun lidt under en ud af 6 hælder i retning af at fortælle borgerne, hvad de skal gøre for at opnå dette. Mange mentorerne fremhævede i interviewene vigtigheden af at tage udgangspunkt i borgernes ønsker ang. uddannelse og job for på denne måde hen ad vejen at sikre den motivation og det gåpåmod, som er centralt for, at borgerne begynder at kæmpe sig tættere på arbejdsmarkedet. Vurderingen blandt mentorerne var gennemgående, at tilgangen med at forsøge at bestemme over borgerne ikke på længere sigt hjalp på deres progression.

Tabel 31: Skruer op for støtte og vejledning, når borgerne er kommet i uddannelse/job vs. skruer ned for støtte og vejledning, når borgerne er kommet i uddannelse/job

Hvilket punkt på følgende udsagnsskala beskriver bedst den mentorindsats, som du har ydet i dette projekt (pct.)	
1. Skruer op for støtte og vejledning, når borgerne er kommet i uddannelse/job	17
2.	26
3.	42
4. Skruer ned for støtte og vejledning, når borgerne er kommet i uddannelse/job	13
Ved ikke	2
Total	100
Antal i alt	95

Kilde: Survey blandt mentorerne.

Ovenstående tabel tegner et ret broget billede, hvor lidt over halvdelen (55 %) skruer ned for støtte og vejledning, når borgeren er kommet i uddannelse eller job, imens 43 % skruer op for støtten i denne situation. I interviewene trådte dette frem i form af klart delte meninger om, hvorvidt borgerens afgang til uddannelse eller job var et tegn til mentor om at trække sig lidt eller om det netop var startskuddet til, at mentor intensiverede sin støtte for at fastholde borgeren i den nye situation.

Tabel 32: Giver støtte til borgerne, hvis jeg synes, at der er opstået et problem vs. venter med at støtte borgerne, indtil de fortæller, at der er opstået et problem

Hvilket punkt på følgende udsagnsskala beskriver bedst den mentorindsats, som du har ydet i dette projekt (pct.)	
1. Giver støtte til borgerne, hvis jeg synes, at der er opstået et problem	32
2.	39
3.	29
4. Venter med at støtte borgerne, indtil de fortæller, at der er opstået et problem	0
Ved ikke	0
Total	100
Antal i alt	95

Kilde: Survey blandt mentorerne.

Tabel 32 peger på, at lidt over to tredjedele af mentorerne prioriterer at give støtte til borgerne, hvis de vurderer, at der er opstået et problem, frem for at vente på, at borgerne giver udtryk for, at de er løbet ind i problemer. Dette er i tråd med, at hovedparten af mentorerne som nævnt ovenfor vurderer, at borgerne ikke har ressourcer til selv at bede om hjælp, men har gavn af en opsøgende mentor.

Tabel 33: Unik mentorstøtte til hver borger vs. anvender en række kendte metoder

Hvilket punkt på følgende udsagnsskala beskriver bedst den mentorindsats, som du har ydet i dette projekt (pct.)	
1. Giver mentorstøtte på en unik måde til hver borger	49
2.	34
3.	13
4. Anvender en række metoder, som jeg kender i forvejen, til at give mentorstøtte til borgerne	4
Ved ikke	0
Total	100
Antal i alt	95

Kilde: Survey blandt mentorerne.

Af ovenstående tabel ses det, at langt hovedparten af mentorerne vurderer at give mentorstøtte på en unik måde frem for at anvende en række i forvejen kendte metoder. Dette passer med flere mentorers udsagn om, at de fleste af borgerne i målgruppen har så sammensatte problemer, at det ikke er meningsfuldt at forsøge at anvende standardiserede metoder i arbejdet med dem.

Tabel 34: Søger rådgivning i jobcentret eller hos andre mentorer vs. finder selv ud af det

Hvilket punkt på følgende udsagnsskala beskriver bedst den mentorindsats, som du har ydet i dette projekt (pct.)	
1. Søger rådgivning fx i jobcentret eller hos andre mentorer, ang. hvordan jeg skal give mentorstøtte	19
2.	40
3.	31
4. Finder selv ud af, hvordan jeg skal give mentorstøtte	11
Ved ikke	0
Total	100
Antal i alt	95

Kilde: Survey blandt mentorerne.

Tabel 34 udtrykker en ret stor spredning i, hvorvidt mentorerne overvejende søger rådgivning i jobcentret/hos andre mentorer eller de selv finder ud af, hvordan de skal give mentorstøtte. Dette kan formentlig tilskrives, at mentorerne i nogle jobcentre udtrykte stor tilfredshed med den sparring, som de fik bl.a. gennem mentormøder og supervision, mens mentorerne i andre jobcentre gav udtryk for, at de savnede en højere grad af faglig sparring.

Tabel 35: Lægger plan for at foregribe problemer vs. tager tingene hen ad vejen og reagerer på problemer, der opstår

Hvilket punkt på følgende udsagnsskala beskriver bedst den mentorindsats, som du har ydet i dette projekt (pct.)	
1. Lægger en plan for borgerne, bl.a. for at foregribe at der opstår problemer	14
2.	45
3.	30
4. Tager tingene hen ad vejen og reagerer på de problemer, der opstår	11
Ved ikke	1
Total	100
Antal i alt	94

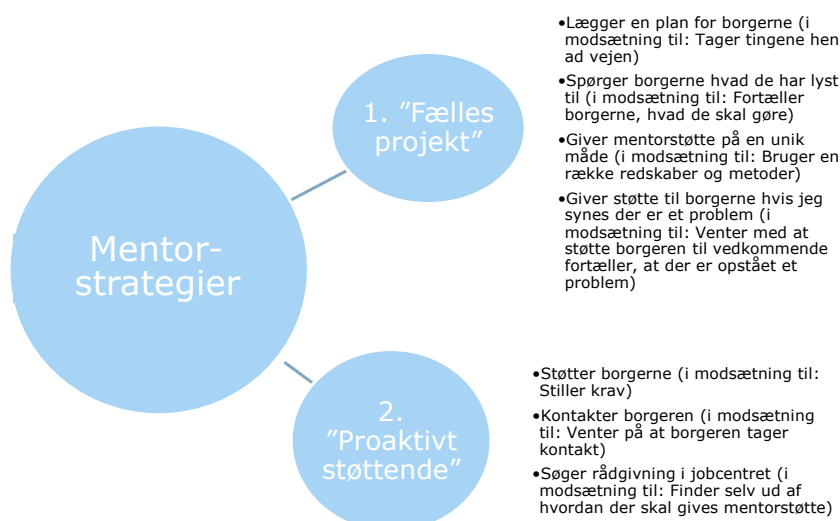
Kilde: Survey blandt mentorerne.

Af Tabel 35 ses et ret blandet billede, hvor flertallet (59 %) hælder til at lægge en plan for at foregribe, at der opstår problemer, mens cirka fire ud af 10 i stedet prioriterer at tage tingene hen ad vejen og reagere på de problemer, der opstår.

To tilgange til det at yde mentorstøtte

En oplagt hypotese kunne være, at svarene på de 10 forskellige spørgsmål ovenfor om tilgange til mentorarbejdet er udtryk for et antal bagvedliggende indekser eller samlede faktorer, som hver dækker over en særlig mentorstrategi. Rambøll har afprøvet denne hypotese ved at udføre en faktoranalyse af de 10 spørgsmål. Denne viser, at syv af spørgsmålene hænger sammen i to adskilte faktorer, som hver kan siges at være udtryk for en særlig tilgang til det at yde mentorstøtte. Figur 12 illustrerer disse to strategier:

Figur 12: To forskellige mentorstrategier



Det er vigtigt at understrege, at de to empirisk identificerede mentorstrategier *ikke* er modsatrettede, og ej heller er de udtryk for eksempelvis en *hard-liner*- og en *soft-liner*-tilgang til det at yde mentorstøtte. Desuden er det ikke sådan, at mentorerne passer ind i enten den ene eller den anden tilgang – der er tale om et kontinuum, hvor nogle mentorer i højere grad trækker på "Fæl-

les projekt"-strategien, nogle trækker mere på "Proaktivt støttende"-strategien, mens andre anvender en blanding.

"Fælles projekt"-strategien kan siges at udtrykke en lidt mere coachende tilgang, hvor fokus er på at tage udgangspunkt i borgerens unikke situation og lægge en plan ud fra dette. Mentorer, der overvejende arbejder ud fra "Fælles projekt"-strategien, tager desuden udgangspunkt i borgernes ønsker til, hvordan deres situation kan bedres, og samtidig er mentoren vedholdende og giver støtte, hvis vedkommende vurderer, at borgeren er ved at løbe ind i problemer.

"Proaktivt støttende"-strategien kan siges at udtrykke en lidt mere ekspertorienteret tilgang, hvor mentoren søger rådgivning i jobcentre ang. indsatsen over for borgeren. "Proaktivt støttende"-strategien er dog stadig i høj grad en mentorrolle, der ligger langt fra en traditionel ekspertrolle, i og med at man støtter, før man stiller krav, og at mentorer inden for denne tilgang selv kontakter borgeren og ikke venter på, at borgeren søger rådgivning hos dem.

I rapportens afsnit 7.4 er det undersøgt, hvilken betydning det evt. har, alt efter hvordan mentorerne har besvaret de spørgsmål, der knytter sig til mentorens tilgange.

6.3 Mentors identitet

Særligt to strategiske ledelsesbeslutninger vedrørende mentors rolle deler kommunerne. For det første indikerer de kvalitative interviews, at projektledelsen i kommunerne i nogen grad har forholdt sig forskelligt til, om mentor først og fremmest repræsenterer borgerne eller først og fremmest repræsenterer jobcentret. For det andet er der spørgsmålet om, hvorvidt mentorerne først og fremmest er sociale mentorer og dernæst skal fokusere på uddannelse og job, eller om de omvendt først og fremmest skal have fokus på uddannelse og beskæftigelse. Det første spørgsmål har i nogle kommuner givet anledning til konflikter mellem projektets mentorer og ledelse. Mentorerne mener i disse kommuner, at mentorarbejdet forudsætter, at mentor først og fremmest er på borgers side, da det tager udgangspunkt i at forstå borgernes situation og søge at hjælpe dem. I en kommune har denne holdning givet anledning til konflikt mellem ledere og mentorer, hvor ledelsen omtaler mentorerne som "ledelsesresistente".

Det er interessant at bemærke på tværs af kommunerne, at spørgsmålet om, hvorvidt mentorerne først og fremmest er "borgerens repræsentant" eller "jobcentrets repræsentant", ikke nødvendigvis hænger sammen med, i hvor høj grad mentorerne opfatter sig selv som integrerede i hele jobcentrets indsats. Eksempelvis i Jobcenter Slagelse, hvor mentorerne deltog i et ugelangt forløb, hvor de blev introduceret til relevante aktører i kommunen og udviklede en fælles metodik sammen med projektkoordinatoren. Det lod til at være en del af mentorernes institutionaliserede selvforståelse, at de først og fremmest var på borgerens side, hvilket også gradvist blev accepteret af sagsbehandlere og ledelsen. Samtidig beskriver både mentorer og sagsbehandlere i Slagelse mentorerne som sagsbehandlernes forlængede arm. Dette giver kun mening i den udstrækning, at jobcentrets interesse – formidlet af sagsbehandleren – er den samme som borgers interesse, hvilket ifølge mentorkoordinatoren også er tilfældet, når arbejdet handler om at hjælpe unge i uddannelse og arbejde: "Det er noget universelt menneskeligt, at vi gerne vil have uddannelse og job og familie; man skal tro på de unge, tro på, at de gerne vil videre i deres liv."

Den anden strategiske ledelsesbeslutning handlede om mentorers rolle som først og fremmest sociale mentorer eller omvendt mentorer, der primært har fokus på uddannelse og beskæftigelse. De kvalitative interviews peger på, at kommuner, der har forsøgt at få mentorerne til at nedtone den socialt støttende dimension af arbejdet, i højere grad har oplevet konflikter mellem ledelse og mentorer.

Disse erfaringer fra projektet skal ses i lyset af internationale erfaringer. I et review¹³ af forskningen om mentorstøtte af unge i USA og Storbritannien identificeres eksempelvis to faldgruber:

- Det er en barriere for mentors arbejde, hvis mentor står i en rollekonflikt, hvor det er uklart, om mentor skal handle på vegne af borgeren eller på vegne af myndigheden.
- Det er en barriere for mentorindsatsen, hvis der er en uoverensstemmelse mellem formålet med mentorordningen og de behov, som borgeren reelt har.

De internationale erfaringer tyder således på, at det er en vigtig drivkraft for at skabe progression hos borgerne, hvis mentorindsatsen er integreret i systemets øvrige tilbud, og at det for mange borgere er nødvendigt, at indsatsen fortsætter over en længere periode. Også håndbogen "Ressourceforløb med mentorer" anbefaler, at støtten gennem serviceloven og LAB-loven integreres i mentors arbejde.

6.4 Afgrænsning af mentorarbejdet

Interviewene med borgere, mentorer og sagsbehandlere giver også et indtryk af, hvornår mentorindsatsen ikke er relevant. Fx fortæller én borger, at han godt ved, hvad han vil, og at han har motivationen for at tage den relevante uddannelse, men at han ikke kan gennemføre den, før hans knæskade er blevet helbredt. Den situation kan mentor ikke ændre ved, og i sådanne tilfælde er der ingen grund til, at borger tilknyttes en mentor.

I de fleste andre borgersituationer tegner det kvalitative datamateriale ikke noget entydigt billede af indsatsens relevans. Fx nævner sagsbehandlere og mentorer i nogle kommuner, at det ikke giver meget mening for mentor at arbejde med personer med tunge psykiske problemer, mens de i andre kommuner mener, at indsatsen for denne målgruppe er særligt relevant, men kræver mere tid. Mange mentorer nævner frivillighed som en vigtig forudsætning for arbejdet, mens andre mentorer i princippet er enige, men må erkende, at nogle af deres bedste forløb har været med borgere, der ikke i udgangspunktet var interesserede i at få en mentor.

Af evalueringens effektanalyse i kapitel 7 fremgår det, at mentorindsatsen har den bedste effekt for de svageste deltagere i målgruppen, dvs. dem som har bl.a. relativt lavt folkeskolekaraktergennemsnit, lav grad af selvforsørgelse forud for indtrædelse i indsatsen mv.

Udenlandske erfaringer¹⁴ peger på, at mentors faglige evner sætter grænsen for, hvilke typer problematikker han eller hun kan tage fat i. Dette tema går også igen på tværs af kommunerne og understreger behovet for løbende faglig udvikling og opkvalificering af kommunernes mentor-korps.

¹³ Hall, John C. (2003): *Mentoring and young people. A literature review*. The SCRE Centre, University of Glasgow.

¹⁴ Ibid.

Boks 7: Saras historie og oplevelse af indsatsen

Sara er 22 år og har taget nogle korte uddannelser som sikkerhedsvagt og turistguide. Gennem kommunen har hun gået til psykolog siden hun var 8 år gammel. Hendes oplevelser har givet hende en meget negativ indstilling til kommunen.

Sara vurderer, at mentorstøtten sikkert er særlig god for dem, der er motiverede for det. Selv var hun indledningsvist ikke meget for at deltage i ordningen, men hendes sagsbehandler talte godt for mentorordningen, så til sidst besluttede Sara sig for at give det en chance for at se, hvad det var for noget. Hun oplevede at få værdifuld hjælp især til at finde en bolig og til at styre sit temperament i banken. Hun afslutter dog snart forløbet, da hun ikke rigtigt oplever, at hun får noget ud af det: "Det er bare ikke mig sådan noget... Man får ikke noget ud af det, hvis ikke man selv vil det 100 %."

Længde af mentorforløb

Hovedkonklusionen om længden af mentorforløbet er, at 12 måneder i visse tilfælde kan være tilstrækkeligt, men ofte er der brug for endnu længere tid, hvis forløbet for alvor skal rykke den unge tættere på uddannelse og/eller job. Årsagen til dette er, at mentorforløbet i høj grad fungerer ved, at mentor først opbygger et tillidsforhold til den unge, og opbygningen af en sådan relation kan ofte tage flere måneder, bl.a. fordi mange af de unge ifølge mentorerne har svært ved at knytte bånd til andre og/eller nærer en umiddelbar mistillid til personer, som har med jobcentret at gøre.

Evalueringen peger klart på, at mentorforløbet til unge i forsøgets målgruppe er alt andet end et quick-fix: Forløbet fokuserer ikke på hurtigt at få skubbet den unge tættere på arbejdsmarkedet, fx vha. krav om store, umiddelbare adfærdændringer og/eller trusler om økonomiske sanktioner – ud fra den tankegang at de unge i mange tilfælde vil reagere modsat på en sådan indsats og evt. glide endnu længere væk fra arbejdsmarkedet. Derimod er indsatsen baseret på antagelsen om det lange seje træk, hvor der først opbygges en tillidsrelation mellem mentor og den unge og derefter arbejdes med små skridt frem mod progression i retning af uddannelse og/eller job. Denne tilgang er hovedårsagen til, at 12 måneder ofte ikke er nok. Denne pointe bakkes op af mentorerne, hvor 53 %¹⁵ i spørgeskemaundersøgelsen svarer, at projektperioden i høj eller i nogen grad har været for kort til at nå at støtte og opkvalificere de unge tilstrækkeligt. Kun 13 % svarer, at dette slet ikke har været tilfældet. Det er ikke muligt ud fra evalueringens data at sige noget om, hvilke unge der især ville have haft gavn af et længere mentorforløb, men data peger som nævnt på, at længden af mentorforløbet bør tilpasses den unges forløb.

Afslutning af mentorforløb

En vigtig erfaring i forbindelse med afslutning af mentorforløbet er, at dette skal ske som en glidende overgang, hvor mentorstøtten til den unge gradvist nedtrappes, og i mange tilfælde bør der følges op med andre støttende tiltag, som kan hjælpe med til at fastholde den positive, men ofte skrøbelige udvikling, som den unge som regel er i gang med, når vedkommende har været tilknyttet en mentor i 12 måneder. Evalueringen viser, at de unge i forsøgets målgruppe ofte er socialt isolerede og savner stabile referencepunkter hos familie og venner, og det er blandt andet dette, som mentor kan levere, men det gør også den unge meget sårbar over for, når mentorforløbet afsluttes. Hvis mentorstøtten stopper brat, og/eller hvis der ikke i samråd med den unge er lagt en klar og konkret plan for vedkommendes videre forløb, er der overhængende risiko for, at den unge falder tilbage i tidligere, ukonstruktive handle-mønstre, og at en stor del af den opbyggede progression går tabt.

¹⁵ Af [Tabel 75](#) fremgår alle mentorernes svar på dette spørgsmål.

Man kan udtrykke det sådan, at den tætte relation mellem mentor og den unge er en vigtig forudsætning for det gode mentorforløb, men samtidig er det meget relationsbaserede ved mentorforløbet årsagen til, at resultaterne af forløbet nemt kan gå tabt, hvis ikke der sikres en glidende og håndholdt afslutning af forløbet.

7. EFFEKTANALYSE

Dette kapitel præsenterer først nogle data fra spørgeskemabesvarelserne, hvor der ses på deltagerens progression, idet det dog påpeges, at svarprocenten er ret skævt fordelt i deltager- og kontrolgruppen, så disse resultater må tages med et gran salt.

Dernæst præsenteres den egentlige effektmåling, hvor der primært ses på uddannelse, sekundært på beskæftigelse. For hele populationen analyseres også effekten på aktiveringsomfang og overgang til førtidspension/ressourceforløb.

7.1 Progressionsmålinger

I alt er der 5.370 spørgeskemabesvarelser i forskellige uger (der er otte gange, hvor to besvarelser er foretaget i samme uge, her er tilfældigt valgt den ene) for 2.050 (1.074 deltagere, 976 i kontrolgruppen) forskellige personer. For 1.497 af dem foreligger der en anden besvarelse (843D 654K) og for 1.001 en tredje besvarelse (574D 427K). Der er således en tilbøjelighed til stigende skævhed i antallet af besvarelser i retning mod, at der opnås væsentligt flere besvarelser for deltagergruppen end for kontrolgruppen.

968 besvarelser er gennemført i første uge (488D 480K) af forsøget, altså den uge hvor personen indtræder i forsøget. Kun disse besvarelser kan betragtes som *ex ante*-besvarelser og kan derfor med en vis rimelighed forventes at være ens for deltagere og kontrolgruppe, hvis respondenterne i de to grupper i øvrigt er ens. De registerbaserede karakteristika er ens for deltagere og kontrolgruppe for hele populationen, som vist i afsnit 4.1, så tabellerne nedenfor er blot et test på, hvorvidt selektionen blandt dem, der har besvaret spørgeskemaet, er ens i de to grupper. Tabellerne nedenfor viser blandt de 968 første uges-besvarelser, hvorvidt dette er tilfældet.

Tabel 36 sammenligner de to grupper med spørgeskemabesvarelser i første uge på de registerbaserede variable.

Tabel 36: Registerbaseret beskrivelse af borgere med spørgeskemabesvarelser i første uge af forsøget

	Gennemsnit	
	Kontrolgruppe	Deltagergruppe
Gennemsnitskarakter i dansk og matematik, 9. klasse	4,50	4,31
Mangler folkeskolekarakterer	0,52	0,49
Overførselsgrad 1 år tilbage	0,80	0,79
Overførselsgrad 2 år tilbage	0,59	0,57
Overførselsgrad 3 år tilbage	0,49	0,46
SU-omfang 1 år tilbage	0,09	0,11
SU-omfang 2 år tilbage	0,17	0,19
SU-omfang 3 år tilbage	0,19	0,17
Indvandrer eller efterkommer	0,08	0,10
Alder	24,07	23,8
Antal besvarelser	480	488

Kilde: Egne beregninger pba. DREAM og Danmarks Statistik

De, som har besvaret spørgeskemaet i uge 1 af forsøget, ser således ret ens ud på disse karakteristika.

Hvis vi i stedet betragter dem, som har udfyldt spørgeskemaet efter 26. uge af forsøget, altså dem hvor man kunne overveje at måle effekten af mentorindsatsen på deres besvarelser, ses følgende i tabel 37.

Tabel 37: Registerbaseret beskrivelse af spørgeskema besvarelser efter 26. uge af forsøget.

	Gennemsnit	
	Kontrolgruppe	Deltagergruppe
Gennemsnitskarakter i dansk og matematik, 9. klasse	4,21	4,38
Mangler folkeskolekarakterer	0,54	0,50
Overførselsgrad 1 år tilbage	0,83	0,81
Overførselsgrad 2 år tilbage	0,65	0,62
Overførselsgrad 3 år tilbage	0,53	0,51
SU-omfang 1 år tilbage	0,07	0,10
SU-omfang 2 år tilbage	0,14	0,16
SU-omfang 3 år tilbage	0,16	0,16
Indvandrer eller efterkommer	0,11	0,10
Alder	24,2	24,2
Antal besvarelser	1053	1273

Kilde: Egne beregninger pba. DREAM og Danmarks Statistik

Selv om der er flere besvarelser i deltagergruppen end i kontrolgruppen (nogle af besvarelserne hidrører fra samme person, som har besvaret spørgeskemaet to gange efter uge 26), ser det altså ikke ud til, at der er signifikante forskelle i deres registerbaserede forklarende variable, om end der efter 26 uger er en tendens til, ganske som i hele gruppen, at deltagerne har lidt højere karakterer end kontrolgruppen.

I tabel 38 ses på besvarelser på delspørgsmål under spørgsmål 3, og det testes, hvorvidt middelværdierne er signifikant forskellige. Det ses, at lidt flere blandt deltagerne allerede i uge 1 har søgt ind på en uddannelse, og at deltagergruppen generelt er lidt mere uddannelsesorienteret end kontrolgruppen – det kan muligvis skyldes, at spørgsmålene ikke er stillet *ex ante*, men efter at personen er blevet orienteret om, at vedkommende skal deltage i mentorforsøget og dermed måske allerede er blevet sporet lidt mere ind på uddannelsesvejen.

Tabel 38: Besvarelser af spørgsmål 3 i uge 1 af forsøget

Spørgsmål 3: Har du inden for de seneste 3 måneder...	Kontrol, %	Deltager, %	T-test	N
... søgt ind på en uddannelse?	10,8**	15,2**	2,00**	968
... talt med en uddannelsesvejleder?	19,4	22,5	1,21	968
... opsøgt en uddannelsesinstitution?	14,2	18,0	1,64	968
... søgt information om uddannelse på nettet?	43,5	45,9	0,74	968
... søgt et job?	22,9	24,2	0,46	968
... talt med venner/familie/kæreste om at søge ind på en uddannelse?	60,4	63,5	1,00	968

Note: ** angiver, at de to andele er signifikant forskellige med 95% sikkerhed.

Tilsvarende er der blevet testet for forskelle i de øvrige spørgsmål ved hjælp af Chi2-tests, der fremgår af bilag 2. Her er der imidlertid ikke nogen signifikante forskelle at spore. Samlet konkluderer vi derfor, at der overordnet er god overensstemmelse mellem de opnåede *ex ante*-besvarelser.

I uge 2-13 er der 791 besvarelser (489D 302K9, i uge 14-26 er der 1.285 (741D 544K), i uge 27-39 er der 1.044 (584D 460K), og efter uge 40 er der 1.282 (689D 593K). De efterfølgende resultater skal derfor tages med et gran salt, da der er ret stor forskel på antallet af besvarelser i de to grupper. Det bemærkes dog, at de som angivet ovenfor er ret ens på registerbaserede baggrundsvARIABLE

For hvert af spørgsmålene 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10_1, 10_2 og 10_3 (ses tabel 39 for de enkelte spørgsmål og bilag 2 for svarkategorier) er der dannet en numerisk variabel, som tager værdien 1 for den mindst positive besvarelse og derefter tælles op med en for hvert trin. Eksempelvis i spørgsmål 10_3 kodes 'På intet tidspunkt' som 6 og 'Hele tiden' som 1. Det indebærer for alle spørgsmålene, at en positiv koefficient angiver en gunstig effekt.

Der er derefter foretaget lineær regression af disse numeriske variable på hele sættet af forklarende variable, som også anvendes i den registerbaserede effektmåling (se afsnit 7.2) samt en indikator for at tilhøre deltagergruppen. Personer, som ikke har ønsket at besvare spørgsmålet, er ikke medtaget i den givne regression.

Som en 'placebo-test' er disse regressioner også gennemført for alle *ex ante*-besvarelserne, hvor der ikke skulle være nogen effekt. Disse resultater er rapporteret i tabellen nedenfor sammen med de estimerede effekter for alle besvarelser opnået efter uge 26. I sidstnævnte regressioner er der også kontrolleret for ugen, hvor besvarelsen er foretaget (tid siden tilgang til forsøget).

Tabel 39: Effektmålinger baseret på lineære regressioner af spørgsmålene på deltagerstatus og et sæt af registerbaserede variable

Spørgsmål	Ex ante besvarelser	Effekt på besvarelser efter uge 26	Standardiseret effektstørrelse (Cohen's d) efter uge 26	Kontrolgrp. gns. (std. afv.) efter uge 26
3_1: Har du inden for de seneste 3 måneder søgt ind på en uddannelse? (0-1)	0,04*	0,09***	0,28***	0,12 (0,32)
3_2: Har du inden for de seneste 3 måneder talt med en uddannelsesvejleder? (0-1)	0,02	0,08***	0,22***	0,17 (0,37)
3_3: Har du inden for de seneste 3 måneder opsøgt en uddannelsesinstitution? (0-1)	0,04*	0,08***	0,22***	0,15 (0,36)
3_4: Har du inden for de seneste 3 måneder søgt information om uddannelse på nettet? (0-1)	0,01	0,09***	0,19***	0,37 (0,48)
3_5: Har du inden for de seneste 3 måneder søgt et job? (0-1)	0,00	0,04**	0,13*	0,12 (0,32)
3_6: Har du inden for de seneste 3 måneder talt med venner/familie/kæreste om at søge ind på en uddannelse? (0-1)	0,00	0,08***	0,16***	0,50 (0,50)
4: Hvor er du lige nu på din vej mod uddannelse? (1-4)	0,05	0,32***	0,26***	1,91 (1,24)
5: Ved du, hvilke uddannelser du matcher? (1-4)	0,08	0,30***	0,25***	2,15 (1,21)
6: Vil du gerne starte i job? (1-4)	-0,04	0,14**	0,11***	2,10 (1,28)
7: Hvordan klarer du praktiske opgaver i hverdagen? (1-4)	0,01	0,20***	0,19***	2,55 (1,07)
8: Hvordan har du det med at omgås andre mennesker? (1-4)	-0,01	0,17***	0,14***	2,63 (1,19)
9: Hvordan synes du dit helbred er, alt i alt? (1-5)	-0,04	0,27***	0,23***	2,41 (1,18)
10_1: Hvor stor en del af tiden i de seneste 4 uger har du følt dig rolig og afslappet? (1-6)	-0,06	0,22***	0,14***	2,59 (1,52)
10_2: Hvor stor en del af tiden i de seneste 4 uger har du været fuld af energi? (1-6)	-0,08	0,23***	0,15***	2,46 (1,49)
10_3: Hvor stor en del af tiden i de seneste 4 uger har du følt dig trist til mode? (1-6)	0,02	0,23***	0,14***	2,72 (1,60)

Note: *** angiver, at effekten er signifikant på 99%-niveau, ** 95%-niveau, og * på 90%-niveau.

Der ses således stærkt signifikante effekter af indsatsen på alle de målte dimensioner, mens kun ganske få af *ex ante*-analyserne viser nogen effekt, og disse er relativt små og kun på kanten af at være signifikante. Vi minder dog om, at besvarelsene må tages med et gran salt på grund af den ret forskellige besvarelsesprocent blandt deltagere og kontrolgruppe og på grund af den om end svage tendens til, at de deltagere, som har besvaret spørgeskemaet, ser ud til allerede *ex ante* at være lidt mere uddannelsesorienterede. Ikke desto mindre er der tale om tydelige forskelle i besvarelsene, især når forbedringen sammenholdes med niveauet for og variationen af besvarelsen i kontrolgruppen. Det gælder ikke alene på spørgsmål vedrørende uddannelsesparathed, men også spørgsmålene om hverdagsmestring, udadvendthed, helbred og det at føle sig rolig, energisk eller trist.

For at gøre de forskellige effekter sammenlignelige er der korrigeret for, at spørgsmålene har forskellige skalaer, og variansen i besvarelsene dermed er forskellig. Dette er gjort ved at beregne standardiserede effektstørrelser, *cohen's d*, hvor effekten er delt med standardafvigelsen i kontrolgruppen. Herved fås effekten i standardafvigelsesenheder og kan derfor sammenlignes på tværs af spørgsmål. Her ses, at de største effekter naturligt nok opnås på spørgsmål vedrørende uddannelsesparathed, men også på spørgsmål om hverdagsmestring og helbred er der større effekter.

Der er således forbedringer at spore over hele linjen. Spørgsmålet er imidlertid, om det så også giver sig udslag i resultater, som kan måles i de registerbaserede udfald. Dette søges besvaret i næste afsnit.

7.2 Job- og uddannelseseffekter

I dette afsnit analyseres, hvorvidt indsatsen har haft en effekt på primært uddannelse og beskæftigelse. Effekterne opdeles efterfølgende på køn, etnicitet, SU-anciennitet, forsørgelsehistorik, karaktergennemsnit fra folkeskolen og jobcentertilknytning.

I de statistiske analyser, som ligger til grund for figurerne nedenfor, er der estimeret lineære sandsynlighedsmodeller for at være under uddannelse, i beskæftigelse osv. for hver enkelt uge efter forsøgets start. Der kontrolleres i regressionerne for følgende forhold:

- Deltagerstatus
- Gennemsnit af standpunktskarakterer og prøvekarakterer i dansk og matematik i 9. klasse. Hvis nogle karakterer mangler, tages gennemsnittet af de resterende
- Indikator for, at personen slet ikke har nogen af de fire karakterer i 9. klasse
- Køn
- Alder
- Indikatorer for at være indvandrer/efterkommer af vestlig/ikke-vestlig oprindelse
- Andel af tiden på indkomstoverførsler seneste år, for 1-2 år siden og for 2-3 år siden
- Andel af tiden på SU seneste år, for 1-2 år siden og for 2-3 år siden
- Jobcenter
- Faderens uddannelse, opdelt i syv kategorier
- Moderens uddannelse, opdelt i syv kategorier
- Indikatorer for manglende information om faderen og moderen
- Moderens og faderens bruttoindkomster.

Det har ikke været muligt at koble progressionsdata i foregående afsnit direkte med opnået uddannelse og beskæftigelse. Forklaringen er, at besvarelsesdato og antal besvarelser for den enkelte ikke følger en fast kadence og derfor er yderst endogen. Det indebærer, at en eventuel sammenhæng vil kunne skyldes selektion i hvem der svarer hvornår snarere end en kausal sammenhæng. I eksempelvis Beskæftigelsesindikatorprojektet er der en fast besvarelseskadence, lige som besvarelsen sker i forbindelse med en nulstillende samtale, hvorved dette problem er væsentligt reduceret. Det har ikke været tilfældet i mentorforsøget.

Boks 8 opsummerer de vigtigste effekter fra den kvantitative analyse:

Boks 8: Uddannelses- og jobeffekter

Uddannelseseffekter

Helt overordnet har mentorindsatsen haft en positiv effekt på tilbøjeligheden til at påbegynde en SU-berettiget uddannelse. I alt har mentorindsatsen bevirket, at ca. 4 %-point ekstra er kommet i uddannelse. Den positive effekt er stærkest for en del af de unge, hvilket kommer til udtryk ved, at effekten er *statistisk signifikant* for følgende undergrupper:

- Positiv effekt på 7-10 %-points for personer med under 4 i 9.klasseskaraktergennemsnit.
- Positiv effekt på omkring 3-4 %-points hvis moderen (eller faderen) ikke har en erhvervskompetencegivende uddannelse.
- Positiv effekt på 3-5 %-points, hvis moderens (eller faderens) bruttoindkomst ligger under gennemsnittet i gruppen af unge i indsatsen.
- Positiv effekt på 4-6 %-points for unge, der ikke de seneste 3 år inden indtrædelse i indsatsen har modtaget SU.
- Positiv effekt på 4-6 %-points for kvinder samlet set

For langt de fleste øvrige undergrupper af unge i forsøget ses der positive tendenser til højere uddannelsesafgang, men her er forskellen på deltager- og kontrolgruppen altså *ikke statistisk signifikant*. Det gælder følgende grupper:

- Personer uden nogen 9.klasses karaktere.
- Personer med 9.klasses karaktergennemsnit over 4
- Personer hvor moderen (eller faderen) har en kompetencegivende uddannelse.
- Personer hvor moderens (eller faderens) bruttoindkomst ligger over gennemsnittet i gruppen af unge i indsatsen.
- Personer der i kortere eller længere tid har modtaget SU indenfor de seneste 3 år inden indtrædelse i indsatsen.
- Mænd samlet set

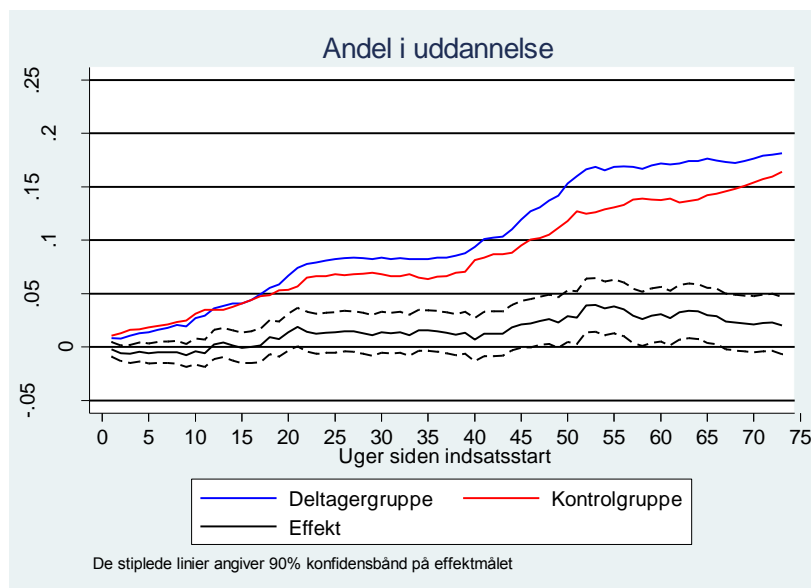
Jobeffekter

Mentorindsatsen har også haft en effekt på tilbøjeligheden til at komme i beskæftigelse. Omkring 2 %-point ekstra er kommet i beskæftigelse. Effekten er *statistisk signifikant* for følgende undergrupper:

- Positiv effekt på omkring 2 %-points for etniske danskere
- Positiv effekt på 3-5 %-points for personer som har været på offentlig forsørgelse eksklusiv SU i over halvdelen af tiden de seneste 3 år inden indtrædelse i indsatsen.
- Positiv effekt på omkring 3-4 %-points for personer, hvor moderen (eller faderen) ikke har en erhvervskompetencegivende uddannelse.
- Positiv effekt på 3-5 %-points for unge, der de seneste 3 år inden indtrædelse i indsatsen på et tidspunkt har modtaget SU.

Nedenfor er vist en række figurer med forskellige kurver og effekter. De blå og røde kurver i figurerne viser udviklingen i det 'rå' udfald for henholdsvis deltager- og kontrolgruppen, mens den sorte kurve viser indsatsens effekt, udregnet for hver uge på baggrund af den lineære sandsynlighedsmodel for udfaldet, regresseret på variablene ovenfor. Effekten er derfor ikke nødvendigvis identisk med forskellen mellem den røde og blå kurve, idet der er korrigeret for baggrundskarakteristika.¹⁶ Figurerne i hele dette kapitel viser effekterne af indsatsen frem til og med 73. uge efter indsats-start, idet alle i både deltager- og kontrolgruppe observeres i mindst 73 uger. Kurverne i figurerne er altså baseret på samtlige unge i hhv. deltagergruppen eller kontrolgruppen.

Figur 13: Andel i uddannelse og effekt herpå, alle i deltager- og kontrolgruppen



Kilde: Egne beregninger pba. DREAM og Danmarks Statistik

For den samlede population viser figur 13, at der er en signifikant positiv effekt på andelen, der er i uddannelse, fra omkring et lille års tid efter forsøgets start.¹⁷ Denne effekt indfinder sig allerede så småt ca. 15-20 uger efter indsatsstart og er omkring 52 uger efter indsatsstart på ca. 4 %-point.¹⁸ I forhold til uddannelsesstøtteligheden for målgruppen svarer det til ca. 30 % stigning i uddannelsesandelen, idet ca. 12 % i kontrolgruppen er i uddannelse efter 52 uger. Der ses dog også en vis tendens til, at effekten aftager en smule igen i tiden efter 52 uge.

Der er en signifikant effekt på omfanget af beskæftigelse efter godt et år, hvilket ses i figuren nedenfor, hvor det ses, at omkring 2 %-point flere i deltagergruppen er i beskæftigelse efter omkring 60 uger. Man kan læse dette ud af figuren ved at konstatere, at den nederste stiplede linje ligger over 0 fra omkring uge 60 og frem. Fordi der er et begrænset beskæftigelsesomfang i populationen, svarer de 2 %-point til en stigning i beskæftigelsen på ca. 40 %.

Hvis man betragter uddannelse og beskæftigelse som succesfulde udfald, kan man altså sige, at omkring 5-6 %-point flere i deltagergruppen får et succesfuldt udfald som følge af indsatsen sammenlignet med kontrolgruppen. Det skal her bemærkes, at den højere afgang til uddannelse i deltagergruppen meget vel kan tænkes at medføre, at deltagergruppen på længere sigt i endnu

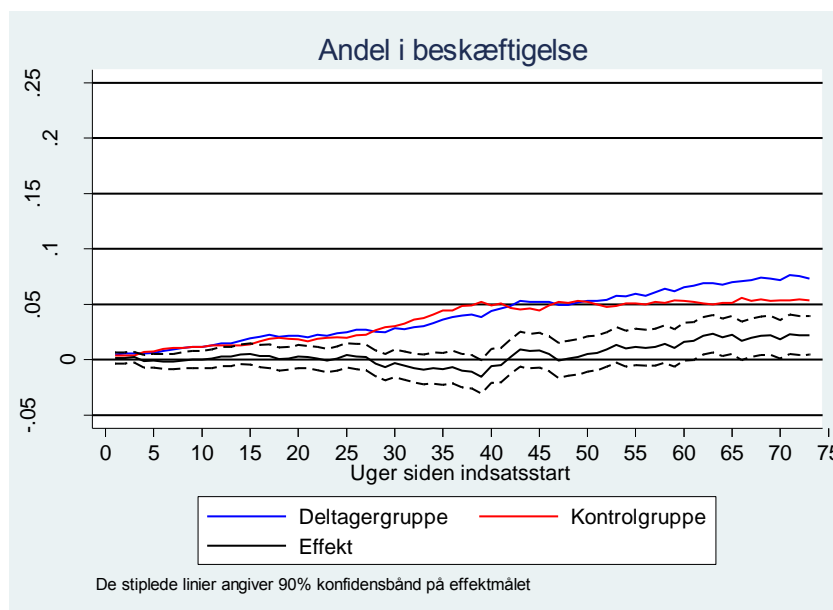
¹⁶ Resultaterne er dog ikke specielt følsomme over for, om effekten tager højde for de forskellige karakteristika hos deltager- og kontrolgruppen, hvilket bevidner, at randomiseringen ser ud til at have skabt to stort set ens populationer.

¹⁷ I tidligere rapporter har vi nogle gange opgjort effekten som fx akkumuleret beskæftigelse gennem en periode. Dette mål har givet mening i forhold til en beregning af gevinsten ved en beskæftigelsesindsats. I dette tilfælde, hvor det primære effektmål er andelen i uddannelse, finder vi imidlertid at akkumuleret effekt på uddannelsesomfang ikke er et meningsfuldt effektmål, idet det interessante må være at vide, hvor mange ekstra, der er kommet i uddannelse som følge af indsatsen.

¹⁸ I det følgende kommenteres især på effekterne fra omkring 52 uge og frem, idet indsatsen varede op til 52 uger, og det må forventes at en eventuel effekt først opstår efter nogen tid. Ofte er der derfor ikke nogen effekt i starten af indsats-perioden.

højere grad end kontrolgruppen vil komme i beskæftigelse som følge af deres opnåede uddannelse. Evalueringens data giver dog ikke grundlag for at be- eller afkræfte dette.

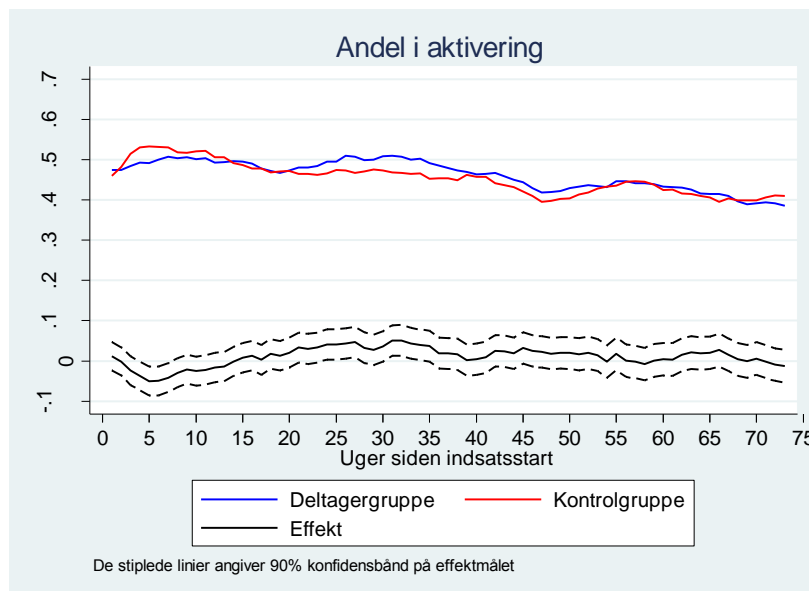
Figur 14: Andel i beskæftigelse og effekt herpå, alle i deltager- og kontrolgruppen



Kilde: Egne beregninger pba. DREAM og Danmarks Statistik

I figur 15 ses gennemsnitligt ingen effekt på omfanget af aktivering.

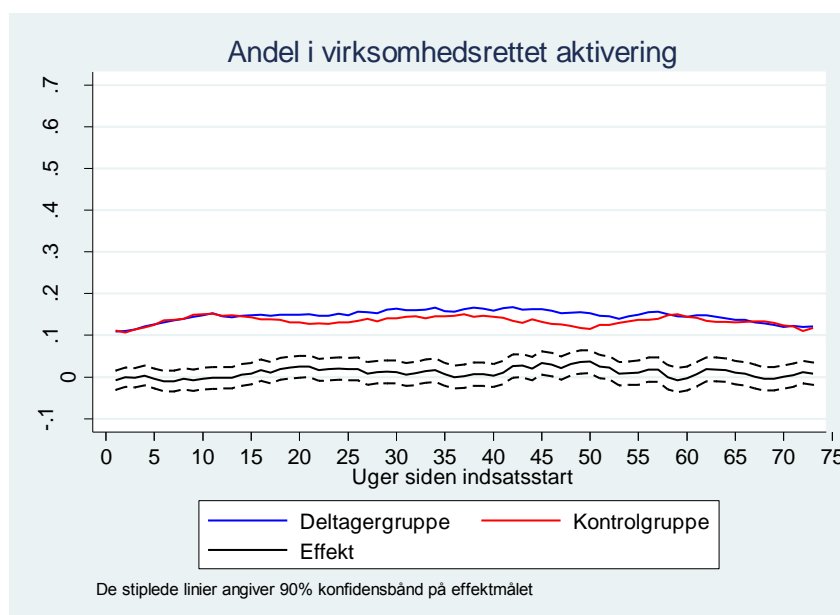
Figur 15: Andel i aktivering og effekt herpå, alle i deltager- og kontrolgruppen



Kilde: Egne beregninger pba. DREAM og Danmarks Statistik

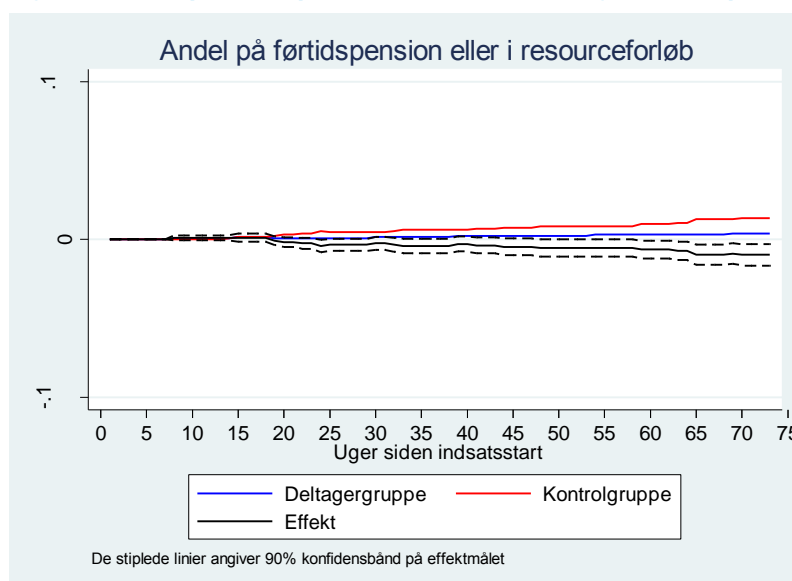
Det samme billede tegner sig i figur 16, hvor der ses på andelen, der deltager i virksomhedsrettet aktivering.

Figur 16: Andel i virksomhedsrettet aktivering og effekt herpå, alle i deltager- og kontrolgruppen



Kilde: Egne beregninger pba. DREAM og Danmarks Statistik

Figur 17: Andel på førtidspension/ressourceforløb og effekt herpå, alle i deltager- og kontrolgruppen



Kilde: Egne beregninger pba. DREAM og Danmarks Statistik

Der ses i figur 17 et svagt fald (endda signifikant) i andelen på førtidspension eller i ressourceforløb.

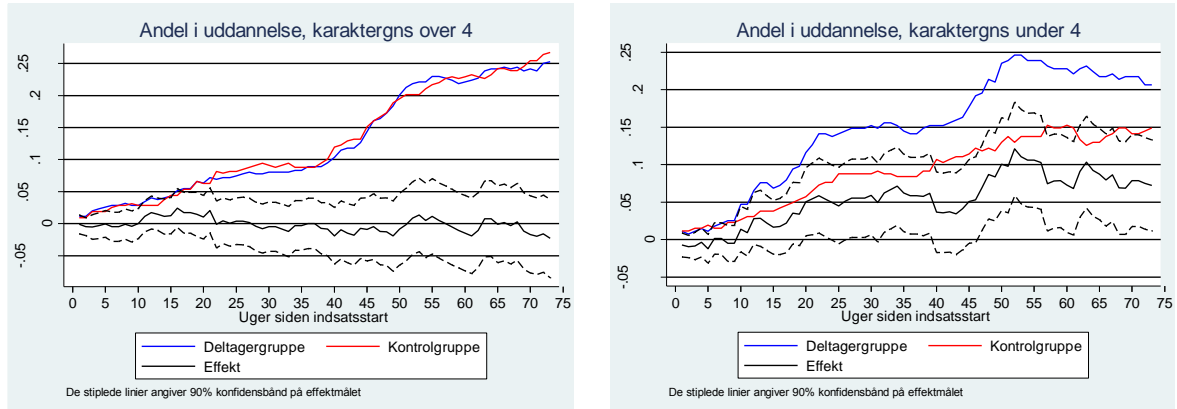
Nedenfor vil det blive undersøgt, om effekterne adskiller sig på tværs af populationen for dermed at belyse, om der er bestemte grupper af unge ledige, der reagerer kraftigere på mentorindsatsen end andre.

Først belyses effekterne på tværs af karakteristika, som afspejler de unges socioøkonomiske baggrund og deres tidligere uddannelseshistorik. Dernæst vurderes, om der er kønsforskelle i de fundne effekter. Når der opdeles på de forskellige karakteristika, vil der være færre personer i hver gruppe, og det vil betyde, at konfidensbåndene vil være bredere, og dermed at effekterne vil være mindre præcist estimeret.

9.klassesfolkeskolekarakterer

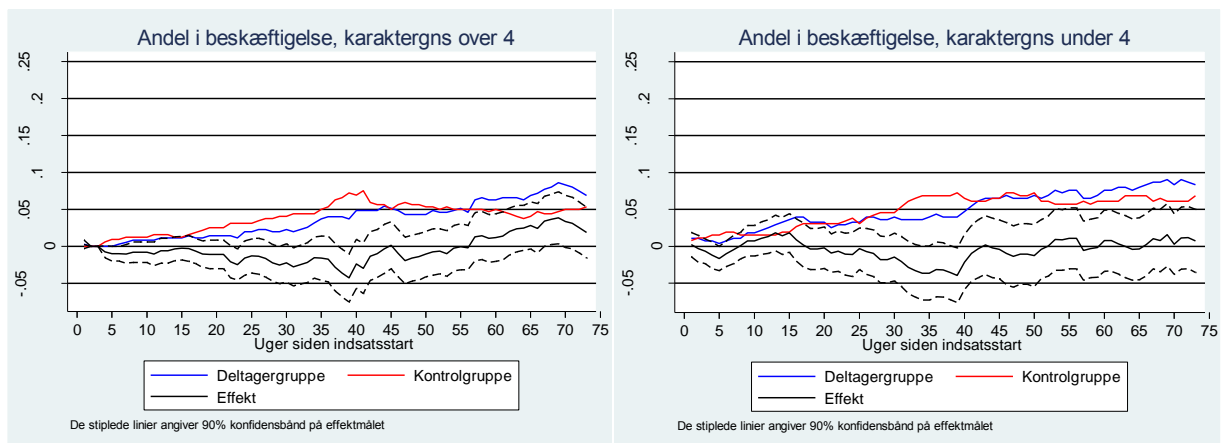
Nedenstående figurer ser på effekterne af mentorindsatsen for unge opdelt på deres 9.klassesfolkekaraktergennemsnit fra folkeskolen for dem, der har oplyste karakterer.

Figur 18: Andel i uddannelse og effekt herpå, opdelt på karaktergennemsnit



Kilde: Egne beregninger pba. DREAM og Danmarks Statistik

Figur 19: Andel i beskæftigelse og effekt herpå, opdelt på karaktergennemsnit

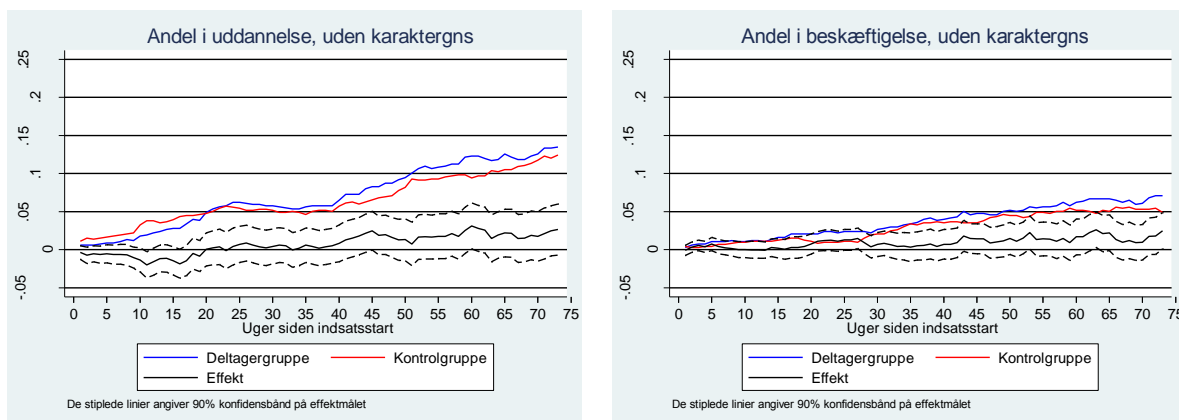


Kilde: Egne beregninger pba. DREAM og Danmarks Statistik

Der er en tydelig forskel i resultaterne for effekten på uddannelse, hvor det fremgår, at de unge, der opnår en gevinst af at deltage i mentorindsatsen, er de unge, der forlader folkeskolen med de laveste 9.klasseskarakterer. Her ses en effekt i størrelsesordenen 7-10 %-points. Det er bemærkelsesværdig, at blandt dem med de laveste karakterer medvirker mentorindsatsen til, at de når op på et uddannelsesomfang, der matcher dem, der har de højeste karakterer og som derfor, alt andet lige, er mere uddannelsesparate. Der observeres ingen effekt på beskæftigelsesomfanget.

Herefter ses på effekten på uddannelse og beskæftigelse for dem, som ikke har nogen folkeskolekarakterer, hvilket er omkring halvdelen af de unge i forsøget. Disse resultater ses i figuren herunder.

Figur 20: Andel i uddannelse og beskæftigelse, unge uden 9.klassesfolkeskolekarakterer



Kilde: Egne beregninger pba. DREAM og Danmarks Statistik

Der er ikke nogen signifikant effekt for denne gruppe, men for både uddannelse og beskæftigelse ses, at der er positive tendenser at spore, idet deltagergruppen har et højere niveau af både uddannelse og beskæftigelse.

For at tegne et billede af, hvilke unge der ikke har karakteroplysninger, angiver tabel 40 nedenfor baggrundskarakteristika opdelt efter folkeskolekarakterer.

Tabel 40: Beskrivelse af baggrundskarakteristika opdelt efter folkeskolekarakterer

	Gennemsnit		
	4 eller derover	Under 4	Ingen folkeskolekarakterer
Gennemsnitskarakter i dansk og matematik, 9. klasse	5,92	2,31	0
Mangler 9.klassesfolkeskolekarakterer	0	0	1
Overførselsgrad 1 år tilbage	0,72	0,74	0,83
Overførselsgrad 2 år tilbage	0,49	0,55	0,68
Overførselsgrad 3 år tilbage	0,35	0,43	0,59
SU-omfang 1 år tilbage	0,16	0,11	0,05
SU-omfang 2 år tilbage	0,26	0,17	0,09
SU-omfang 3 år tilbage	0,26	0,16	0,10
Indvandrer eller efterkommer	0,03	0,09	0,14
Alder	22,8	22,8	25
Far ingen uddannelse efter folkeskolen	0,33	0,43	0,40
Mor ingen uddannelse efter folkeskolen	0,30	0,40	0,41
Fars bruttoindkomst, 1000 DKK	281	248	232
Mors bruttoindkomst, 1000 DKK	210	189	174
Antal besvarelser	666	538	1384

Kilde: Egne beregninger pba. DREAM og Danmarks Statistik

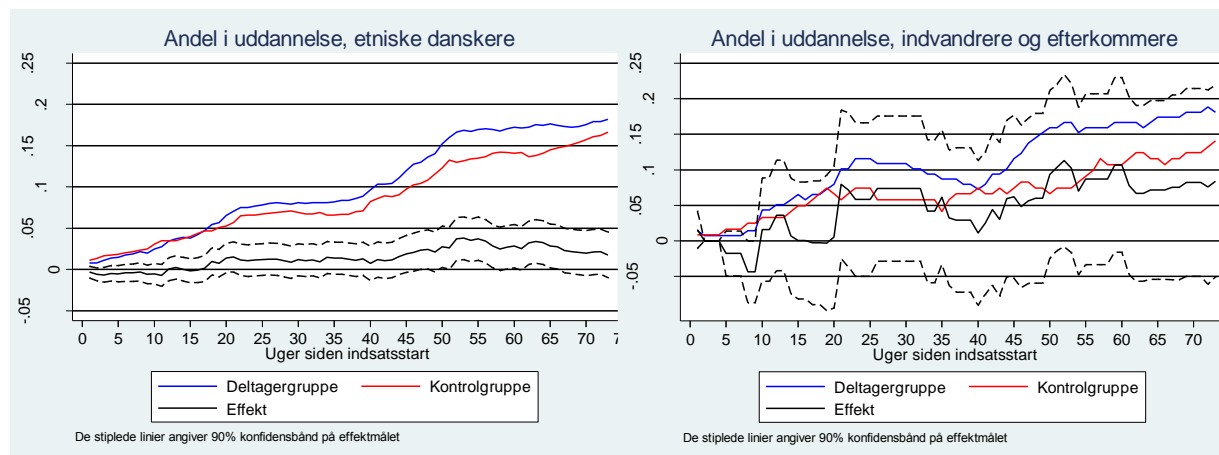
Det bemærkes, at der er en klar tendens til, at de unge uden 9.klassesfolkeskolekarakterer har svagere karakteristika og har en svagere baggrund end unge med karaktergennemsnit under 4. De er således ældre, de har været mere afhængige af indkomstoverførsler, har haft mindre kontakt med uddannelsessystemet, er i højere grad af anden etnisk herkomst end dansk, og deres forældre har lavere indkomst end for dem med folkeskolekarakterer. Når det kommer til forældrenes uddannelse, så er det kun de med karakterer over 4, der skiller sig ud, idet deres forældre oftere har mere end en grundskoleuddannelse.

Baseret på denne lille analyse kunne det således se ud til, at man er bedst i stand til at hjælpe de unge, som trods alt har folkeskolekarakterer i 9. klasse, mens de allersvageste, som også ser ud til at være dem, der kommer fra de sværeste kår, er sværere at løfte op til uddannelsesparathed alene ved hjælp af en mentorindsats. En hypotese kunne være, at den manglende effekt af mentorindsatsen for denne allersvageste gruppe (som ikke har folkeskolekarakterer i 9. klasse) skyldes, at deltagerne i denne gruppe har modtaget mindre mentorstøtte, eksempelvis fordi de i højere grad end de øvrige deltagere har takket nej til at have en mentor, evt. pga. begrænsede personlige ressourcer og overskud. Denne hypotese er blevet undersøgt¹⁹, men bekræftes *ikke* af data. På det foreliggende datagrundlag er det ikke muligt at afgøre, hvorvidt denne gruppe af unge ville have haft et signifikant udbytte af mentorindsatsen, hvis den havde varet længere end de 12 måneder. De kvalitative data peger i denne retning med en klar indikation af, at jo tungere problemer den unge slås med, jo længere tid tager det for mentoren at opbygge et tillidsforhold til den unge og derigennem kunne understøtte den unge i at bevæge sig tættere på uddannelse og job.

Etnicitet

Odeles deltager- og kontrolgruppe efter etnicitet, ses uddannelseseffekterne for både etnisk danske unge og for indvandrere og efterkommere i figur 21. For sidstnævnte gruppe er effekterne dog ikke signifikante, om end forskellen mellem deltager- og kontrolgruppen i niveauer er større end for de etnisk danske unge. For etniske danske unge er effekterne kun periodevist signifikante.

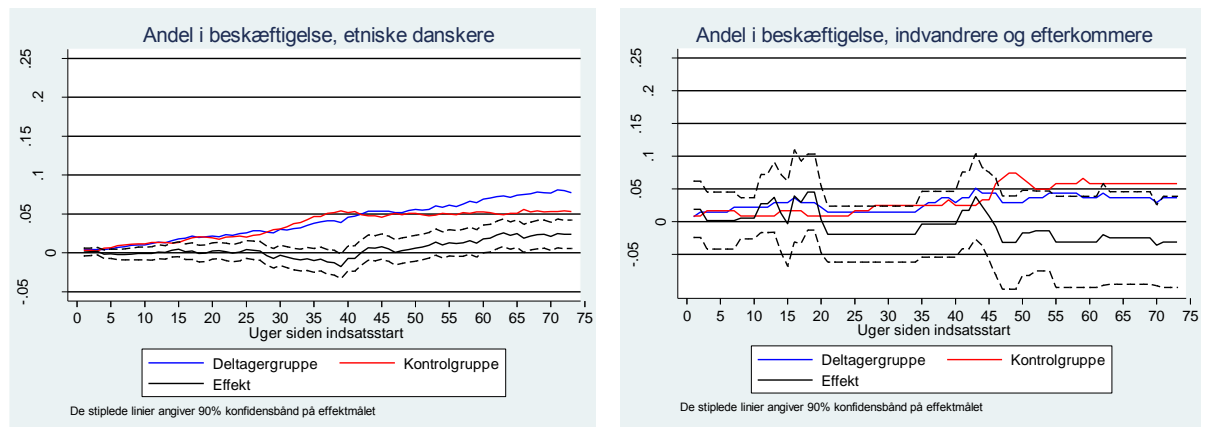
Figur 21: Andel i uddannelse og effekt herpå, opdelt på etnicitet



Kilde: Egne beregninger pba. DREAM og Danmarks Statistik

¹⁹ Der er både set på andel deltagere med mentor og tid med mentor, men på ingen af disse forhold kan der konstateres en substantiel forskel mellem gruppen af deltagere uden 9.klassesfolkeskolekarakterer og hhv. gruppen med karaktersnit over og under 4.

Figur 22: Andel i beskæftigelse og effekt herpå, opdelt på etnicitet



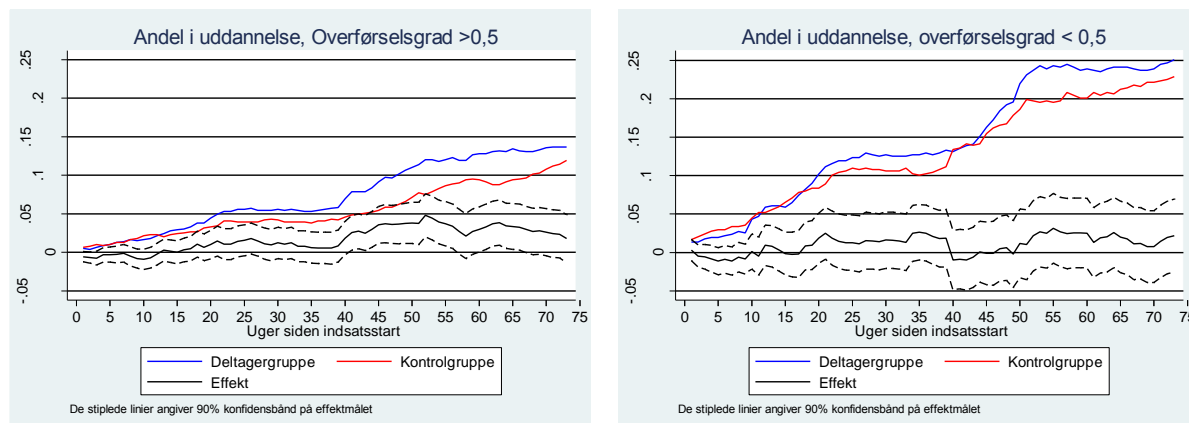
Kilde: Egne beregninger pba. DREAM og Danmarks Statistik

På beskæftigelsesomfanget ses i figur 22 ikke nogen effekt for indvandrere og efterkommere, mens der er en positiv effekt for etnisk danske unge efter godt et års tid efter indsatsstart på omkring 2 %-points.

Forsørgelsehistorik i året op til indtrædelse i mentorindsatsen

Herefter opdeles de unge efter omfanget af offentlig forsørgelse eksklusive SU i året op til de indtrådte i mentorindsatsen. Der opdeles efter, om den unge har været på offentlig forsørgelse eksklusiv SU i mere eller mindre end halvdelen af tiden i de sidste 12 måneder, inden de indtrådte i mentorindsatsen.

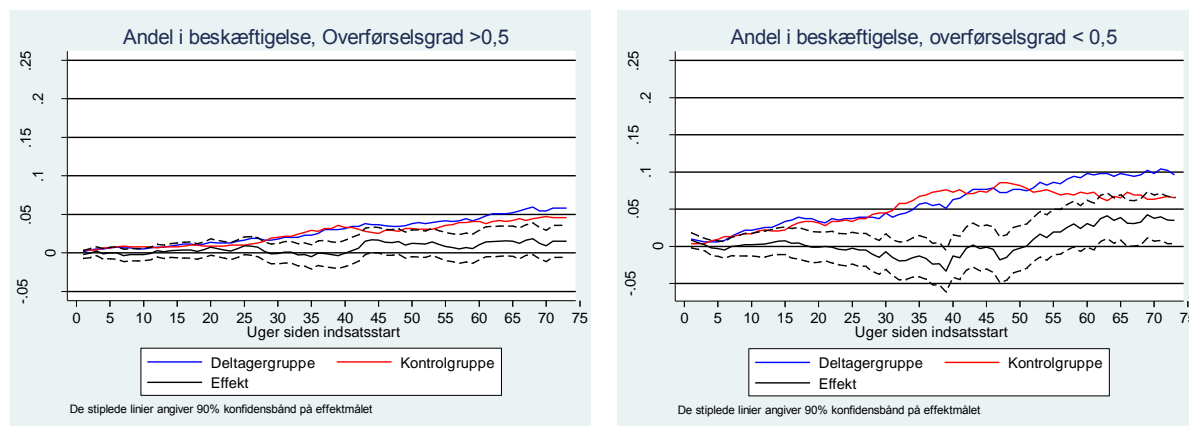
Figur 23: Andel i uddannelse og effekt herpå, opdelt på forsørgelsehistorik



Kilde: Egne beregninger pba. DREAM og Danmarks Statistik

Der er i figur 23 en positiv udvikling i andelen i uddannelse for begge opdelinger, men for gruppen med høj forudgående forsørgelsehistorik er effekten i perioder statistisk signifikant og større, på omkring 3-5 %-points.

Figur 24: Andel i beskæftigelse og effekt herpå, opdelt på forsørgelsehistorik



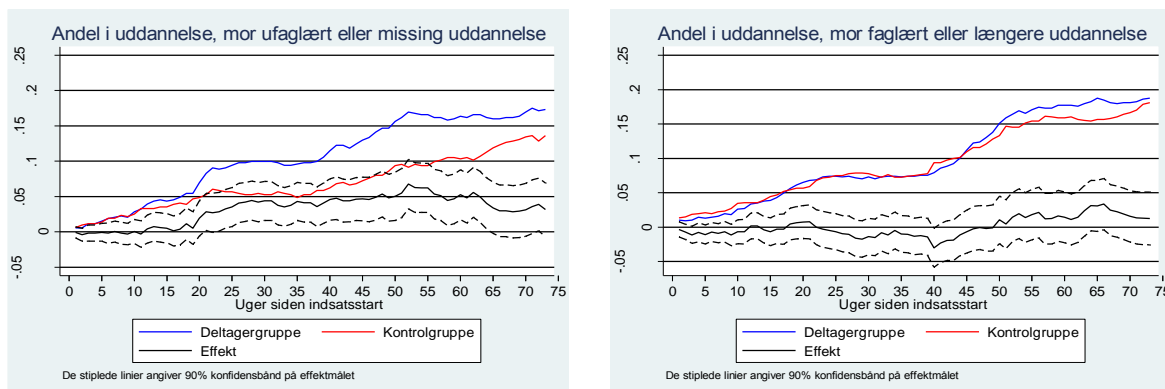
Kilde: Egne beregninger pba. DREAM og Danmarks Statistik

For beskæftigelsesomfanget er der i figur 24 for dem med den laveste forsørgelsehistorik en positiv effekt efter godt et år på 3-4 %-points.

Forældrenes uddannelse

Af pladshensyn vises der kun effekter opdelt på moderens uddannelsesniveau. De tilsvarende analyser for fædres uddannelsesniveau viser samme tendenser, dvs. signifikante effekter på de samme variable.

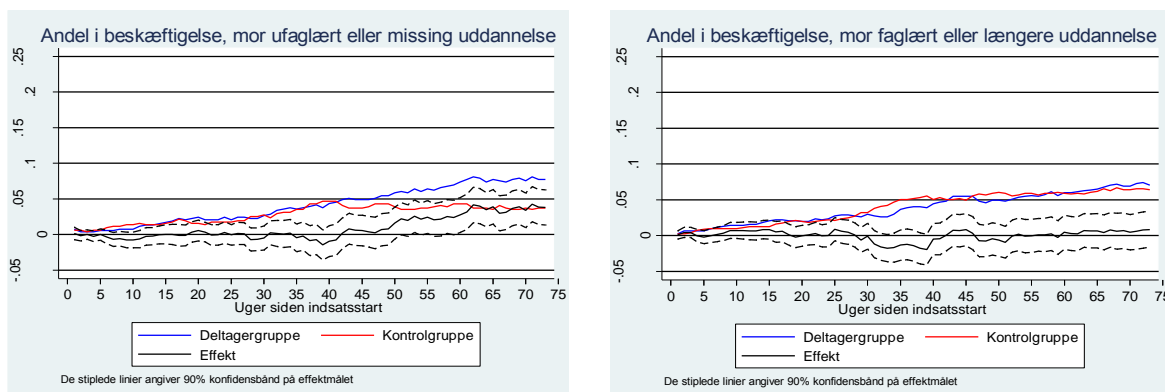
Figur 25: Andel i uddannelse og effekt herpå, opdelt på moderens uddannelsesniveau



Kilde: Egne beregninger pba. DREAM og Danmarks Statistik

Det fremgår af figur 26, at der er en tydelig og signifikant effekt på omkring 4-6 %-points for de unge, hvis mødre er relativt lavt uddannede, mens der ikke findes nogen effekt for de unge, der kommer fra et stærkere hjemligt uddannelsesmiljø.

Figur 26: Andel i beskæftigelse og effekt herpå, opdelt på moderens uddannelsesniveau



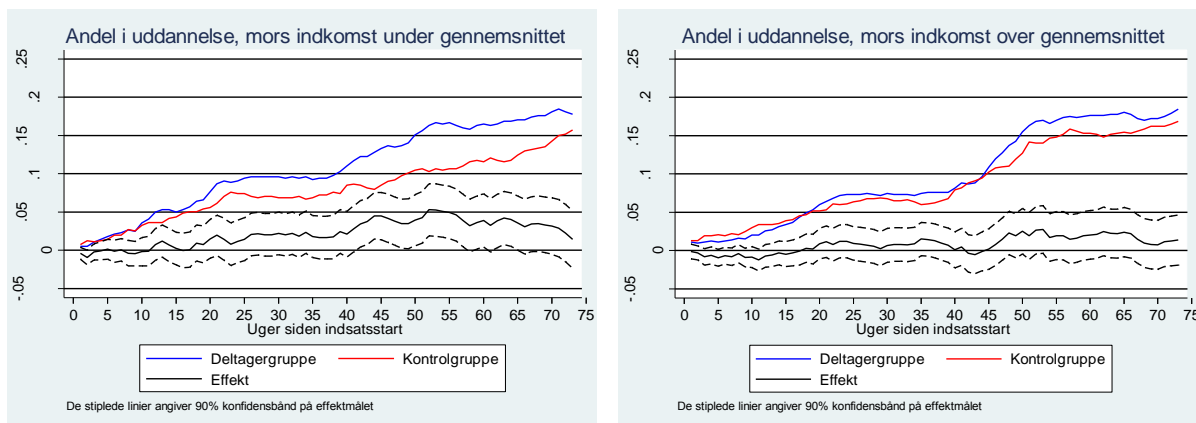
Kilde: Egne beregninger pba. DREAM og Danmarks Statistik

Der ses i figur 26 også en positiv beskæftigelseseffekt på ca. 3 %-points for de unge, hvor mødrene har en relativt lav uddannelse, men ikke for de øvrige unge.

Forældrenes indkomst

Af pladshensyn vises kun effekter opdelt på moderens indkomst. De tilsvarende resultater for fædres indkomst viser samme tendenser, dvs. signifikante effekter på de samme variable.

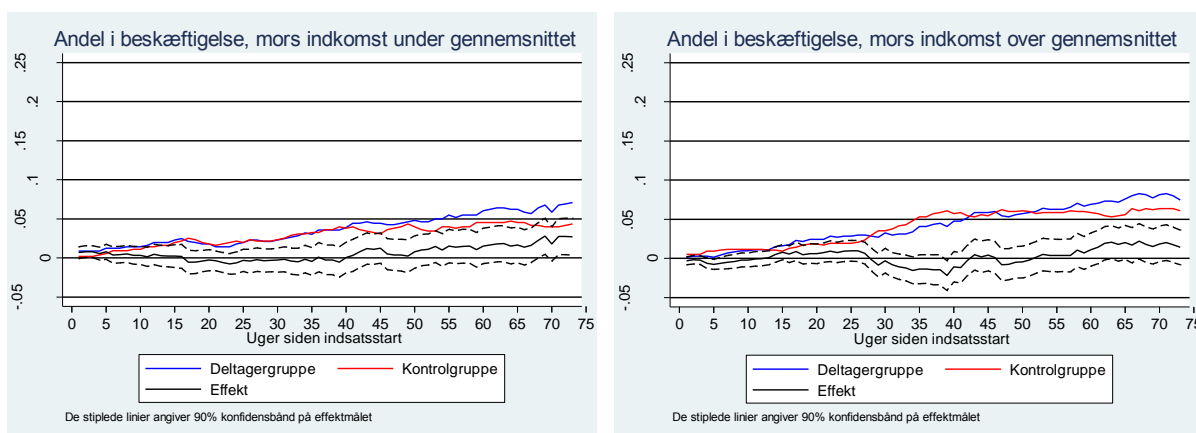
Figur 27: Andel i uddannelse og effekt herpå, opdelt på moderens indkomst



Kilde: Egne beregninger pba. DREAM og Danmarks Statistik

I tråd med resultaterne for forældrenes uddannelse ses der i figur 27 en positiv signifikant effekt på 3-5 %-points for de unge, hvis mødre har en relativt lav indkomst og kun en mindre og ikke-signifikant effekt for unge, hvis mødre har højere indkomst.

Figur 28: Andel i beskæftigelse og effekt herpå, opdelt på moderens indkomst



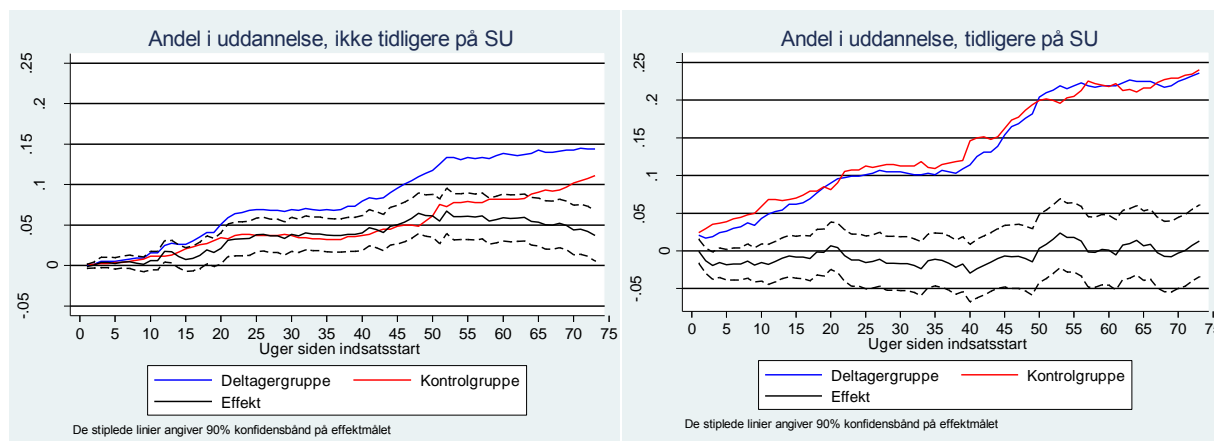
Kilde: Egne beregninger pba. DREAM og Danmarks Statistik

I figur 28 ses for begge opdelinger en begyndende positiv tendens i beskæftigelseseffekten efter ca. et år. Effekterne er dog ikke statistisk signifikante på det valgte signifikansniveau.

Tidligere omfang af uddannelse

Nu ses på en opdeling af personerne efter deres forudgående uddannelseserfaring (de seneste tre år).

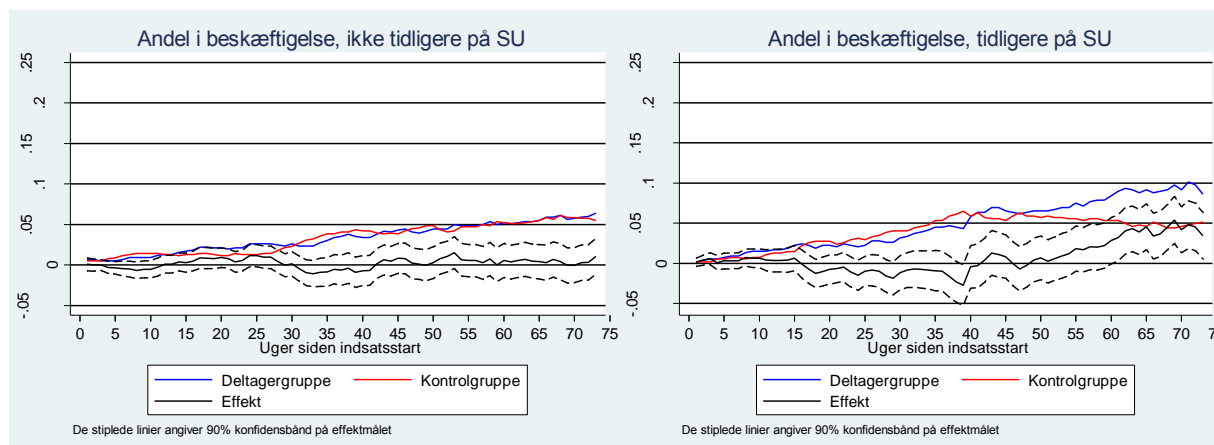
Figur 29: Andel i uddannelse og effekt herpå, opdelt på SU-historik



Kilde: Egne beregninger pba. DREAM og Danmarks Statistik

Der ses i figur 29 en signifikant og relativt stor positiv uddannelseseffekt på op mod 6 %-point for unge, der slet ikke har modtaget SU inden for de seneste tre år (den venstre af de to grafer), men ingen effekt for dem der i kortere eller længere tid har modtaget SU inden for de sidste 3 år og dermed haft forudgående erfaring med uddannelsessystemet (den højre af de to grafer).

Figur 30: Andel i beskæftigelse og effekt herpå, opdelt på SU-historik



Kilde: Egne beregninger pba. DREAM og Danmarks Statistik

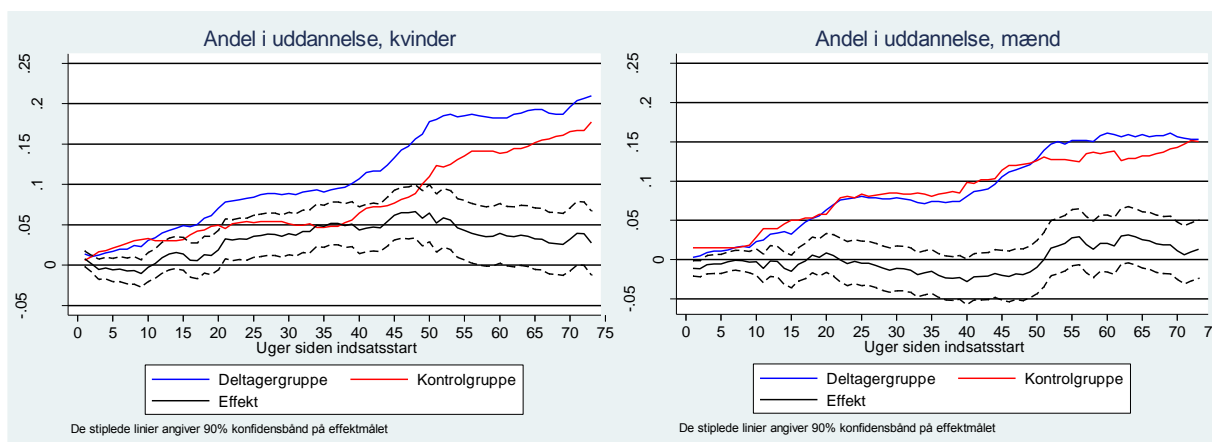
Der var ingen uddannelseseffekt for de unge med tidligere SU-historik, men til gengæld ses i figur 30 en stor og signifikant beskæftigelseseffekt på omkring 5 %-point.

Det er interessant, at en intervention som denne har så differentieret en effekt afhængigt af den unges tidligere erfaring med uddannelsessystemet. En mulig fortolkning kunne være, at dem som allerede har prøvet den vej, er mindre motiveret for dette (måske på grund af oplevede nederlag), og at mentorkontakten, som stadig forbedrer den unges hverdagsmestring mv., i stedet resulterer i, at den unge finder beskæftigelse.

Effekten opdelt på køn

I det følgende foretages de samme analyser opdelt på køn.

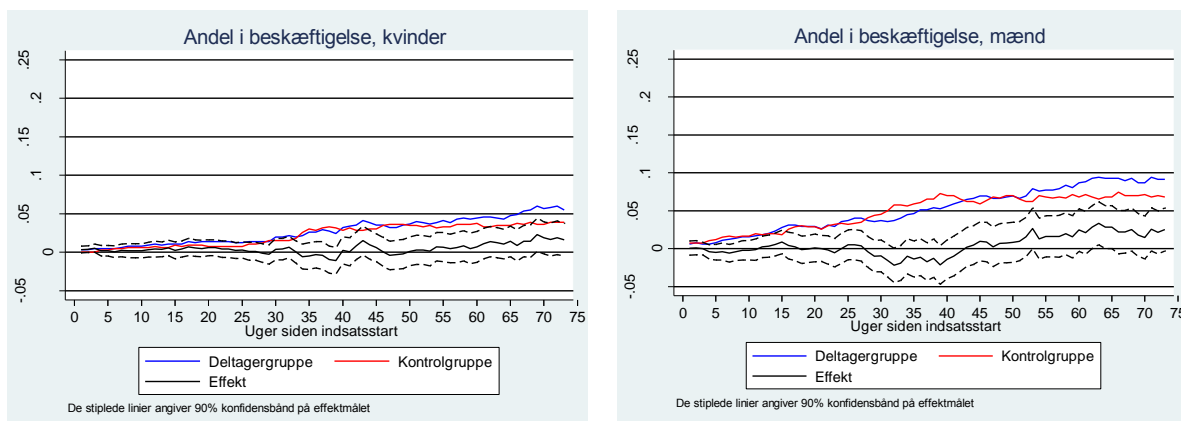
Figur 31: Andel i uddannelse og effekt herpå, opdelt på køn



Kilde: Egne beregninger pba. DREAM og Danmarks Statistik

I figur 31 ses, at uddannelseseffekten er meget tydelig for kvinder allerede tidligt i forløbet, og efter 52 uger er den næsten oppe på 6 %-point, men herefter falder effekten igen en smule og ender med ikke at være mere end 3 %-point større end i kontrolgruppen. For den samlede gruppe af mænd er der ingen signifikante effekter på uddannelsesomfanget, men som det fremgår i de efterfølgende afsnit, er der også positive effekter for bestemte grupper af mænd.

Figur 32: Andel i beskæftigelse og effekt herpå, opdelt på køn



Kilde: Egne beregninger pba. DREAM og Danmarks Statistik

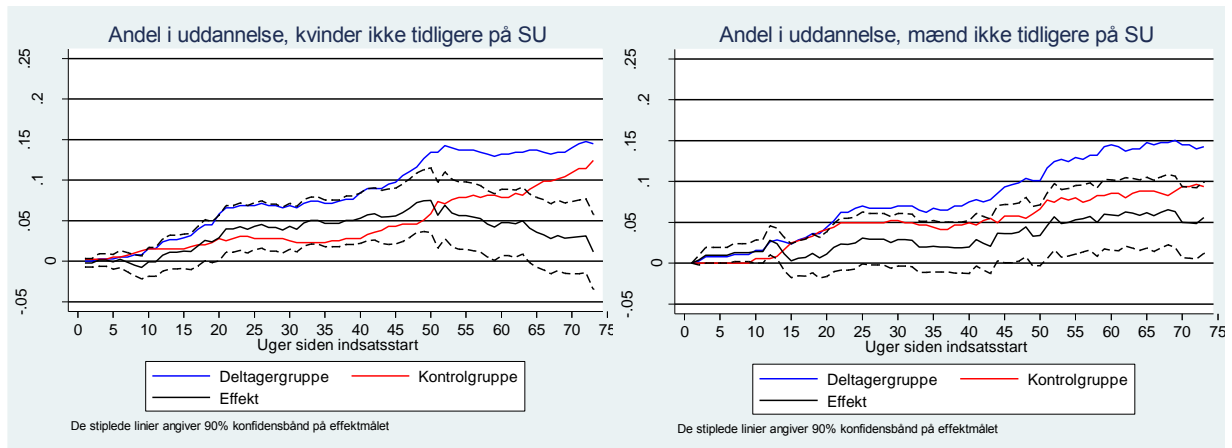
Som det ses i figur 32 er der positive tendenser i effekterne på beskæftigelsesomfanget, men ikke nogle der er signifikante.

Effekten opdelt på køn og socioøkonomiske karakteristika

Ovenstående resultater viser, at de største uddannelseseffekter opnås for kvinder, for unge med svagere socioøkonomisk baggrund, for unge med høj forsørgelsehistorik og unge som har dårligere 9.klasses karakterer fra folkeskolen.

Nedenfor analyseres om nogle af de effekter, der er på de forskellige karakteristika, varierer på tværs af køn.

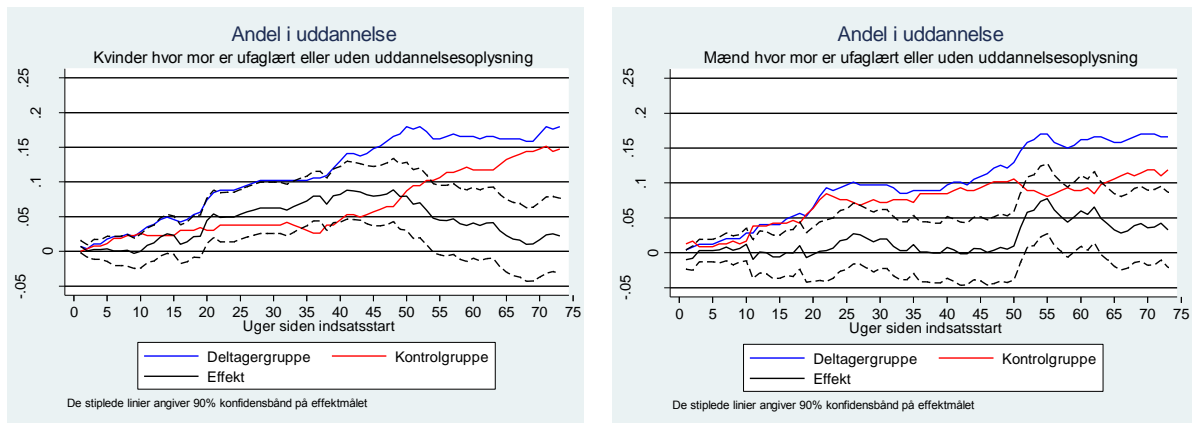
Figur 33: Andel i uddannelse og effekt herpå, opdelt på SU-historik og køn



Kilde: Egne beregninger pba. DREAM og Danmarks Statistik

Det ses i figur 33, at det gælder for både mænd og kvinder, at der er en positiv effekt af mentorindsatsen på uddannelsesomfanget for unge uden forudgående SU-historik (inden for de seneste tre år). Effekten opstår lidt tidligere i forløbet for kvinder, men har en tendens til at falde herefter, mens de positive effekter opstår lidt senere for mænd og forbliver signifikant positive.

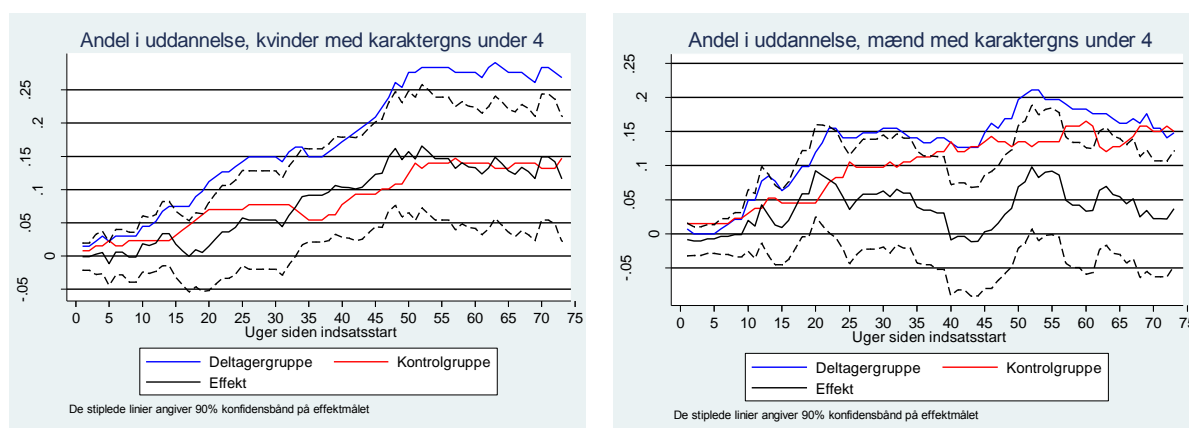
Figur 34: Andel i uddannelse og effekt herpå, opdelt på moderens uddannelsesnivea og køn



Kilde: Egne beregninger pba. DREAM og Danmarks Statistik

Når der opdeles på moderens uddannelsesnivea, ses i figuren ovenfor, at der igen er positive effekter for begge køn, om end effekten i en periode er tydeligere og større for kvinder end for mænd.

Figur 35: Andel i uddannelse og effekt herpå, opdelt på karakterniveau og køn



Kilde: Egne beregninger pba. DREAM og Danmarks Statistik

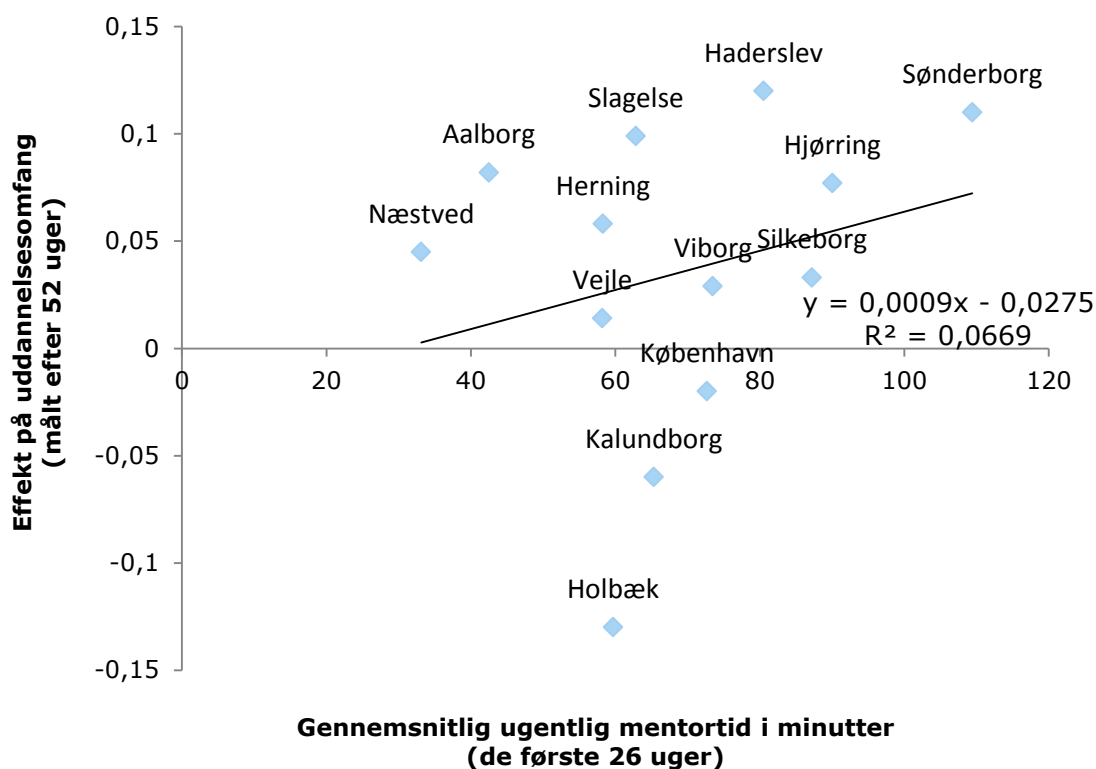
For dem med lave karakterer fra folkeskolen ses ligeledes i figur 35, at der er en positiv effekt for begge køn. Effekten er dog væsentligt større for kvinder end for mænd. Da ca. halvdelen af populationen ikke har karakterer, er de to figurer hver især baseret på ca. ¼ del af populationen og dermed ca. 250 personer i hver gruppe.

7.3 Effekter opdelt på jobcentre

Mentorindsatsen har som nævnt fundet sted i 13 forskellige jobcentre, og vi har analyseret effekterne i de enkelte jobcentre. Der skelnes i denne sammenhæng ikke mellem køn og andre karakteristika, da populationerne ligger på omkring 100 personer i henholdsvis deltager- og kontrolgrupperne. Da hvert jobcenter har forholdsvis få deltagere, vil de estimerede effekter være forbundet med en væsentlig usikkerhed, og de jobcenterspecifikke effekter skal derfor fortolkes med denne usikkerhed *in mente*. De konkrete effektfigurer er placeret i bilag 1, men samlet set viser analysen, at der er betydelige forskelle i effekterne på tværs af jobcentrene.

Fordelingen mht. effekten på uddannelse kan også ses i nedenstående figur, hvor sammenhængen mellem intensiteten i mentorindsatsen og effekten på uddannelsesomfanget sammenholdes.

Figur 36: Sammenhæng mellem mentorindsats og uddannelseseffekt



Note: Den gennemsnitlige ugentlige mentortid er målt som den tid, der i en given uge er brugt pr. jobcenter på hver person i deltagergruppen. Det er ikke alle i deltagergruppen, der i en given uge har været i kontakt med mentor. Disse vil indgå med 0 minutter i den givne uge.

Som det fremgår af figuren, er der en svag positiv sammenhæng mellem mentorintensiteten og effekten på uddannelse. En lineær regressionslinje finder, at der er en positiv sammenhæng, der er signifikant på 90 %-signifikansniveau, og som implicerer, at godt 10 minutters ekstra mentorindsats pr. deltager om ugen kan give en effekt på ca. 1 %-point på uddannelsesomfanget.

Herudover kan en specifik forklaring for København være, at målgruppen her har været vanskeligere stillet end for de andre kommuner. Andelen på offentlig forsørgelse det sidste år inden forsøget var i København således 0,99, mens andelen for de øvrige jobcentre ligger på 0,7-0,8. København har desuden 30 % indvandrere og efterkommere mod 10 % i gennemsnit for de øvrige jobcentre. Dertil kommer, at gennemsnitsalderen er næsten 28 år (målt ved udgangen af tidsperioden) mod 25 år for resten af jobcentrene. Der er ingen af de andre jobcentre, der skiller sig ud mht. sammensætningen af målgruppen.

Nogle af forskellene mellem jobcentrene kan også skyldes faktorer knyttet til jobcentrenes implementering; eksempelvis er der forskel på, hvor godt et samarbejde man har fået etableret mellem sagsbehandlere og mentorer. Der er dog ikke noget tydeligt mønster mellem jobcentrenes implementering og strategier på den ene side og den opnåede effekt på den anden side.

7.4 Effekter, mentorkarakteristika og tilgang

Nedenfor følger en række regressioner, hvor effekterne er holdt op imod forskellige mentorkarakteristika. De karakteristika, der undersøges, er mentorens uddannelse, køn, alder og derudover faktorer som afspejler mentorernes forståelse af deres egen indsats.

Mentorerne har svaret på en række spørgsmål relateret til deres selvopfattelse af mentorrollen. Disse anvendes nedenfor til at undersøge, om der er en sammenhæng mellem mentorernes selvopfattelse og effekten for de unge, der har været tilknyttet de enkelte mentorer.

Tabel 41: Spørgsmål vedrørende mentorens selvforståelse

Mentorenes selvforståelse – kan være enig i højre eller venstre kolonne	
Lægger en plan for borgerne	Tager tingene hen ad vejen
Spørger borgeren, hvad de har lyst til	Fortæller borgerne, hvad de skal gøre
Giver mentor støtte på en unik måde	Bruger en række redskaber og metoder
Givet støtte til borgeren, når jeg synes, der er et problem	Venter med at støtte borgeren, til vedkommende fortæller, der er opstået et problem
Støtter borgeren	Stiller krav
Kontakter borgeren	Venter på, at borgeren tager kontakt
Søger rådgivning i jobcentret	Finder selv ud af, hvordan der skal gives mentorstøtte

Baseret på svarerne til ovenstående spørgsmål er der defineret indikator variable, der tager værdien 1, hvis mentoren er helt eller delvist enig i det, der står i venstre kolonne, og 0 ellers.

I nedenstående tabel 42 vises resultaterne fra forskellige analyser, hvor effekterne på uddannelsesomfanget relateres til mentorkarakteristika. Det skal i denne sammenhæng erindres, at ca. 25 % af de unge har haft mere end en mentor. I analysen anvendes karakteristika for den senest tilknyttede mentor på det givne måletidspunkt. Da effekterne varierer med tiden efter indsatsstart vælges tre nedslagstidspunkter; efter 26 uger, efter 52 uger og efter 73 uger.

Tabel 42: Resultater for effekter opdelt på mentorkarakteristika på uddannelsesomfang

Mentorkarakteristika	Efter 26 uger	Efter 52 uger	Efter 73 uger
Mentor under 40 år	0,012 (0,014)	0,030 (0,019)	0,036* (0,021)
Mentor kvinde og ung er kvinde	0,005 (0,021)	0,023 (0,031)	0,008 (0,033)
Mentor kvinde og ung er mand	-0,004 (0,021)	0,003 (0,027)	-0,024 (0,028)
Mentor har mellemlang uddannelse	0,007 (0,017)	0,036 (0,023)	0,044* (0,024)
Mentor har lang videreg. udd.	-0,002 (0,027)	-0,009 (0,035)	-0,005 (0,038)
Mentor fuldtidsansat	0,003 (0,018)	-0,019 (0,024)	0,024 (0,026)
Mentor har tidligere mentor-erfaring	-0,013 (0,016)	-0,005 (0,021)	-0,002 (0,022)
Mentor giver støtte	-0,008 (0,018)	0,012 (0,024)	0,017 (0,026)
Mentor lægger plan	-0,037** (0,016)	-0,029 (0,021)	-0,019 (0,022)
Mentor støtter ved problemer	-0,022 (0,017)	-0,023 (0,023)	0,008 (0,024)
Mentor har unik tilgang	0,021 (0,021)	0,022 (0,027)	0,062** (0,030)
Mentor søger rådgivning	-0,011 (0,016)	-0,015 (0,021)	-0,012 (0,022)
Mentor spørger borger	0,039* (0,021)	0,032 (0,028)	0,036 (0,030)
Mentor tager kontakt	-0,019 (0,048)	-0,151** (0,063)	-0,048 (0,064)

Note: *, ** angiver, at effekten er signifikant på 90, 95 %-signifikansniveau.

Som der fremgår af tabellen, er der ikke nogen entydig samvariation mellem mentorkarakteristika og effekternes størrelse. Der er således ikke noget, der tyder på, at specielle mentorkarakteristika eller mentortilgange kan siges at have påvirket effektens størrelse. Der er en tendens til, at yngre mentorer (defineret som under 40 år) har en positiv indflydelse på, at de unge er i uddannelse. Det samme gælder, hvis mentoren har en mellemlang uddannelse frem for en lavere uddannelse. Der er ingen effekter af mentors køn eller om mentoren er fuldtidsansat eller har tidligere mentorerfaring.

8. KONKLUSION OG PERSPEKTIVER FOR BRUG AF MENTORER

8.1 Evalueringens hovedkonklusioner

Forsøgsindsatsen har bestået af mentortilknytning i 52 uger med fokus på uddannelse og job samt afhjælpningen af de barrierer, som den unge oplevede ift. at påbegynde en uddannelse eller starte i et job. Evalueringen af forsøgsindsatsen giver anledning til følgende overordnede konklusioner:

Positiv effekt af mentorindsats

Overordnet konkluderer vi, at mentorforsøget har skabt en positiv effekt for målgruppen: Indsatsen ser ud til at have skabt en vis progression for deltagernes vej mod en erhvervskompetencegivende uddannelse. Således er deltagerne mere motiverede for og har gjort mere for at påbegynde en uddannelse, ligesom de har en bedre hverdags- og helbredsmeistring mv. Indsatsen har ligeledes haft en positiv effekt på tilbøjeligheden til at påbegynde en SU-berettiget uddannelse, og yderligere har der været en positiv effekt på tilbøjeligheden til at komme i beskæftigelse.

Mentorindsatsen har ikke haft nogen effekt på omfanget af aktiveringsomfanget og ej heller specifikt på virksomhedsrettet aktivering. Dette indikerer, at effekten kan henføres direkte til den mentorstøtte borgerne har modtaget.

Effekten størst for de forholdsvis svage grupper samt for kvinder

Uddannelseseffekten er størst for personer med lave 9.klasses karakterer fra folkeskolen, der er dog ingen effekt at spore for personer uden karakterer fra 9. klasse. Ydermere er der en tendens til, at uddannelseseffekten er større, når forældrene ikke har nogen erhvervskompetencegivende uddannelse eller har en bruttoindkomst under gennemsnittet i gruppen af unge i indsatsen, hvor den unge har været lang tid på offentlig forsørgelse og ikke tidligere har været på SU. Opdelt på køn er uddannelseseffekten størst for kvinder og især ses effekten for kvinder med lave karakterer fra 9. klasse.

Beskæftigelseseffekten tenderer derimod til at være større for personer, som ikke har tilbragt så lang tid på offentlig forsørgelse, og som tidligere har været i gang med en SU-berettiget uddannelse. Beskæftigelseseffekten er også større for unge af lavt uddannede mødre og mødre bruttoindkomst under gennemsnittet i gruppen af unge i indsatsen.

Vi konkluderer derfor, at mentorindsatsen har bevirket, at ca. 4 %-point ekstra er kommet i uddannelse, og omkring 2 %-point ekstra er kommet i beskæftigelse. Uddannelseseffekten stammer især fra forholdsvis svage grupper af unge og fra kvinder. Da målgruppens tilbøjelighed til uddannelse og beskæftigelse er begrænset, svarer det til en stigning på ca. 30 % i uddannelsesandelen samt til en stigning i beskæftigelsen på ca. 40 %.

Et par forbehold bør tages: Vi har kun set på, hvorvidt den unge modtager SU²⁰ – og dermed er i gang med en SU-berettiget uddannelse. I det omfang de svageste af de unge uddanner sig på deltid (uden SU) for at forberede sig til en ungdomsuddannelse, vil den fundne effekt være et underkantsskøn. På den anden side har vi kun set på, hvorvidt den unge er i gang med en uddannelse, idet det endnu er for tidligt at sige noget om fuldførelsen. Derfor kan den fundne effekt også vise sig at være et overkantsskøn.

²⁰ Danmarks Statistik har data for optag på også ikke-SU-berettigede uddannelser, men disse data er i skrivende stund ikke tilstrækkeligt opdaterede til, at de kan anvendes i denne analyse, hvorfor der i stedet er anvendt oplysninger fra Beskæftigelsesministeriets løbsdatabase, DREAM, om de unges modtagelse af SU.

Mentortype og intensitet har betydning

Der er en tilbøjelighed til, at yngre mentorer og mentorer med mellemlange uddannelser har mere succes med at hjælpe unge i gang med en uddannelse end øvrige mentorer, hvilket måske kan relateres til litteraturen om betydningen af at have en sagsbehandler, man kan relatere sig til.²¹ Dette betyder i givet fald ikke, at ældre mentorer eller mentorer med en anden uddannelsesbaggrund ikke vil kunne opnå positive resultater, men blot at mentorer med de nævnte karakteristika ser ud til at have en fordel. Den internationale litteratur om mentorindsatser²² finder også en tilbøjelighed til, at mentorindsatser er mere effektive for 'udsatte unge' (disadvantaged youth), et resultat som genfindes i denne analyse. Herudover konkluderer internationale undersøgelser, at mentorindsatser, hvor der er en protokol for indsatsens indhold, og hvor fideliteten har været stor, har en tendens til at have bedre effekter.

Der er samtidig en svag positiv sammenhæng mellem mentorintensiteten og effekten på uddannelse. Sammenhængen implicerer, at godt 10 minutters ekstra mentorindsats pr. deltager om ugen kan give en effekt på ca. 1 %-point på uddannelsesomfanget. Dette skal ses i lyset af, at deltagerne i gennemsnit har været i kontakt med deres mentor i 1-1½ time om ugen.

Koordination mellem mentor og sagsbehandler sikrer fokus

Evalueringen viser, at et godt samarbejde mellem mentor og sagsbehandler er en vigtig forudsætning for en velfungerende indsats. Hvis samarbejdet ikke fungerer, kan det medføre, at den lediges forløb bliver ukoordineret, at der mangles fokus, og at forskellige indsatser trækker i forskellige retninger.

En afgørende faktor for dette samarbejde er at finde en balance i, hvor tæt integreret mentor og sagsbehandler udfører deres arbejde med borgeren. Evalueringen indikerer, at det især handler om at skabe en klar rollefordeling mellem sagsbehandler og mentor samt sikre en løbende og tæt koordination af de to indsatsselementer.

Idealet for det gode samarbejde mellem mentor og sagsbehandler er, at de to parter er så tæt på hinanden i deres arbejde, at de løbende opretholder og tilpasser ét fælles mål for arbejdet med den unge, hvor sagsbehandleren udøver myndighedsansvaret over for borgeren, herunder bevilger de forløb, behandlinger og støttetilbud, som kan understøtte borgerens progression på vej mod uddannelse og/eller job, og hvor mentoren understøtter og faciliterer den unges ejerskab til og aktive medvirken mht. at gennemføre disse forløb, behandlinger mv. Mentor kan således på frugtbar vis fungere som en form for mediator mellem den unge og sagsbehandleren.

Mentor skal fungere som mediator og bidrage med rådgivning og praktisk hjælp

Mentorenes indsats har i forsøget knyttet sig til forskellige roller: Den personlige vejleder og støtte (hjælp i forhold til sundhed, styrkelse af sociale relationer, praktisk hjælp til håndtering af dagligdags opgaver), den motiverende partner (hjælper med at lægge planer for fremtiden samt understøtter gennemførelsen), systemguide (oversætter mellem system og borger, koordinerer parallelle indsatser og vejleder i forhold til myndigheder m.m.) og indslusningsguide på uddannelse eller arbejdsplads (understøttet borgeren ved opstart på uddannelse eller arbejde).

Evalueringen viser, at mentorerne i forbindelse med forsøget i høj grad har løst opgaver knyttet til alle fire roller og mentorerne vurderer selv, at alle roller spiller en vigtig rolle. Evalueringen indikerer dog, at rollen som mediator mellem borgeren og systemet er en vigtig del af mentorerne's indsats. Dette giver en bedre forståelse på begge sider og understøtter, at der sættes fælles mål, som både borger og myndighed kan handle i forhold til. Mentorrollen er i den sammenhæng

²¹ Behncke, S., M. Frölich & M. Lechner, 2010, A Caseworker Like Me - Does the Similarity between Unemployed and Caseworker Increase Job Placements? *Economic Journal*, 120, 1430-1459.

²² Se fx DuBois, D. L., B. E. Holloway, J. C. Valentine & H. Cooper, 2002, Effectiveness of Mentoring Programs for Youth: A Meta-Analytic Review. *American Journal of Community Psychology*, Vol. 30, 158-197.

vigtig, da mange borgere har et negativt syn på jobcentret, hvilket kan gøre det vanskeligt at opnå en fortrolig relation.

Kommunernes erfaringer tyder også på, at det er vigtigt, at mentoren er vedholdende og i hvert fald i udgangspunktet lytter uden at stille krav og udviser tillid til borgeren trods evt. tillidsbrud fra borgerens side – fx udeblivelse fra aftalte samtaler. Erfaringerne indikerer, at dette for mange borgere bidrager til styrket selvværd og tiltro til egne mestringsevner.

Endelig viser erfaringerne fra forsøget, at det er behov for, at mentoren bidrager med konkret rådgivning og vejledning til borgeren i forhold til fx uddannelsesmuligheder samt med praktisk hjælp, der bidrager til, at borgerens deltagelse i tilbud og parallelle indsatser styrkes. Sidstnævnte kan eksempelvis være, når mentoren sikrer, at borgeren kommer til læge, psykolog, samtale i jobcentret, møde i socialforvaltningen mv.

8.2 Perspektiver for målretning af mentorindsats

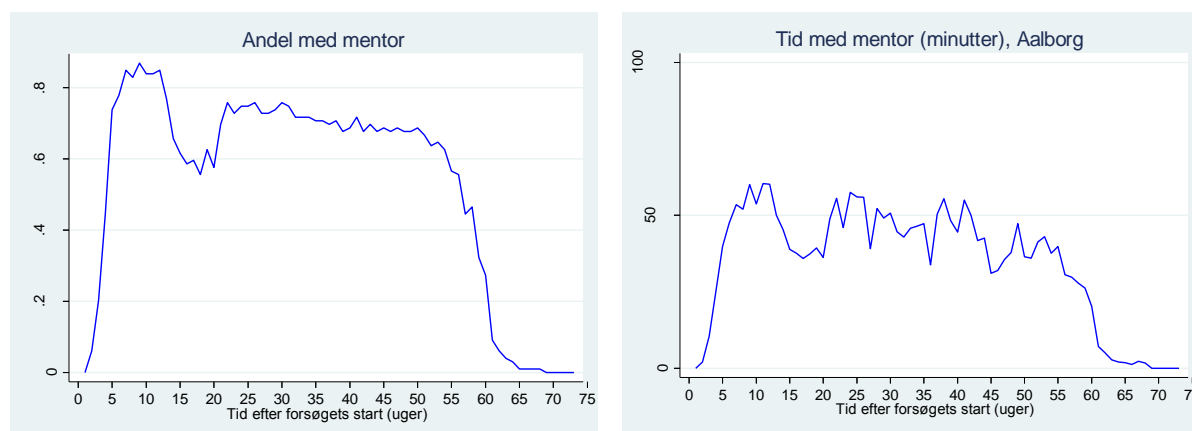
En række tidligere undersøgelser af aktive indsatser, selv dem der har vist positiv effekt, har generelt haft svært ved at finde instrumenter, som har specielt god effekt (eller effekt overhovedet) for de svageste grupper på kanten af arbejdsmarkedet og uddannelsessystemet. Det er derfor bemærkelsesværdigt, at det med dette forsøg er lykkedes at identificere positive effekter, som i et vist omfang især løfter de svage grupper blandt deltagerne.

Fremadrettet kan det derfor overvejes, om en mentorindsats kan målrettes bestemte grupper af udsatte unge, og om det – med udgangspunkt i den internationale litteratur – i givet fald bør ekspliciteres (fx manualbaseres) yderligere, hvad en sådan indsats skal indeholde. Her kan det overvejes at grave dybere ned i, hvad kontakten faktisk har bestået i, hvorfor den har virket for nogle, men ikke for andre (skyldes det fx et godt match med mentor, eller skyldes det en bestemt type mentorer eller den unges egen motivation?). Herved vil man kunne komme tættere på, hvad de særligt virksomme ingredienser i mentorkontakten har været, ud over selve omfanget af kontakten med mentor, som ser ud til at have en vis indvirkning på effektens størrelse.

Hvis en yderligere målretning af indsatsen overvejes, bør mentorstøtte af denne art især gives til unge fra familier, hvor der ikke har været tradition for at uddanne sig, og hvor den unge ikke tidligere har været i kontakt med (ungdoms-) uddannelsessystemet. Over for de allersvageste unge bl.a. dem helt uden en 9.klasseseksamen, giver evalueringen ikke et entydigt svar på, hvilken indsats der bør gives, men en oplagt hypotese er, at det vil være virksomt med en mentorindsats på mere end 52 uger og/eller at mentorindsatsen suppleres med andre tiltag.

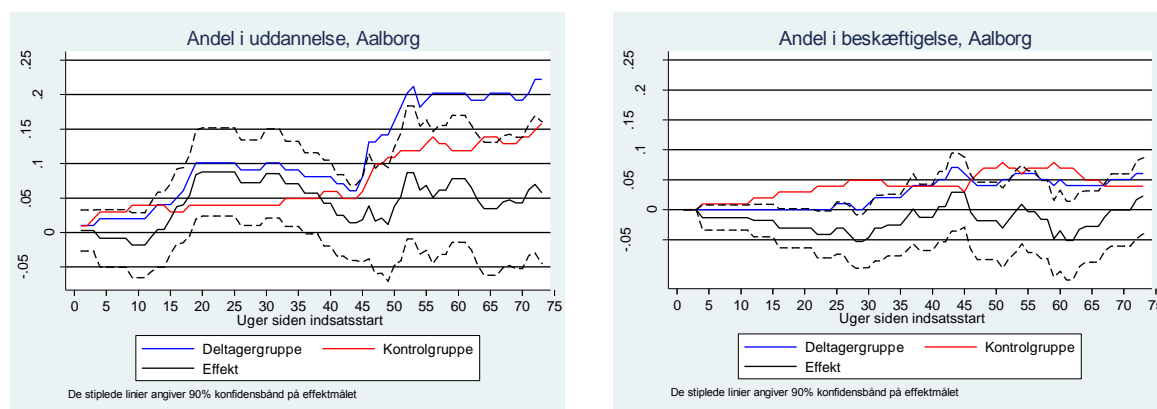
BILAG 1 JOBCENTER FORSKELLE

Figur 37: Andel med mentor og omfang, Aalborg



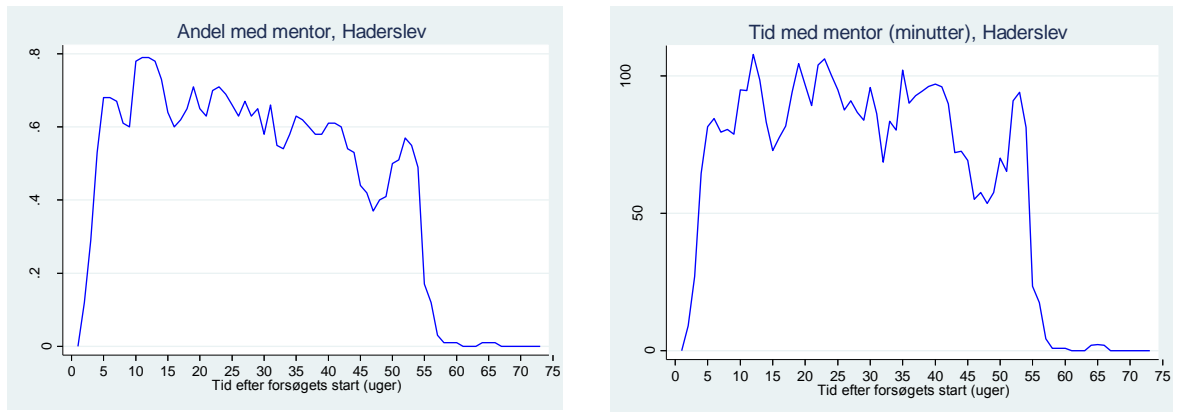
Kilde: Egne beregninger pba. DREAM og Danmarks Statistik

Figur 38: Andel i uddannelse og beskæftigelse og effekt herpå, Aalborg



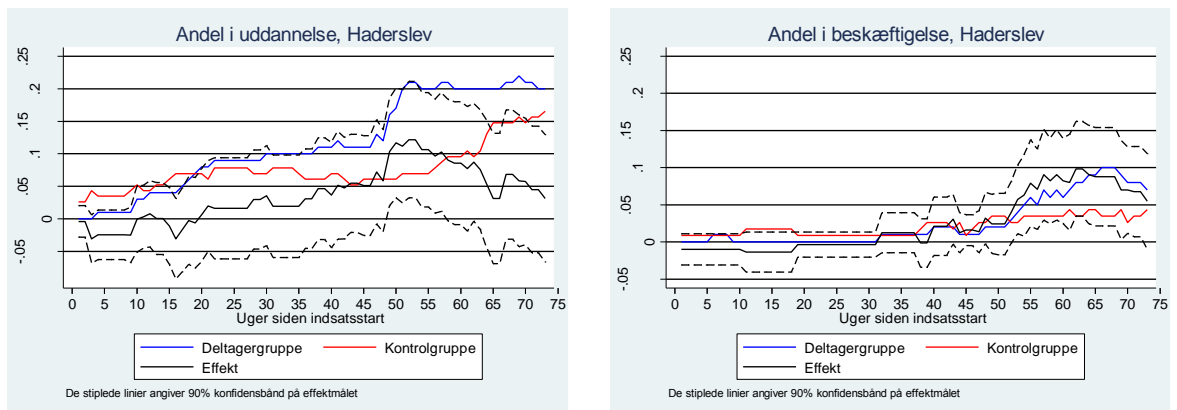
Kilde: Egne beregninger pba. DREAM og Danmarks Statistik

Figur 39: Andel med mentor og omfang, Haderslev



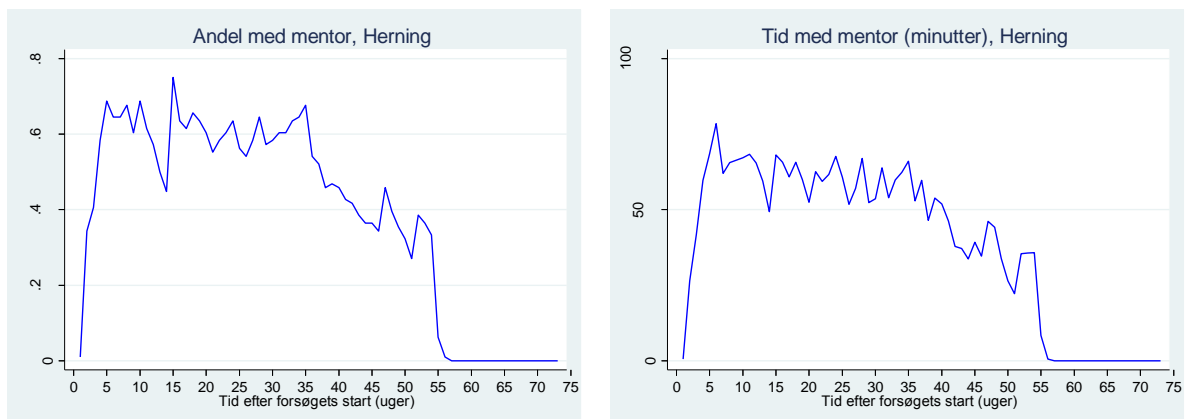
Kilde: Egne beregninger pba. DREAM og Danmarks Statistik

Figur 40: Andel i uddannelse og beskæftigelse og effekt herpå, Haderslev



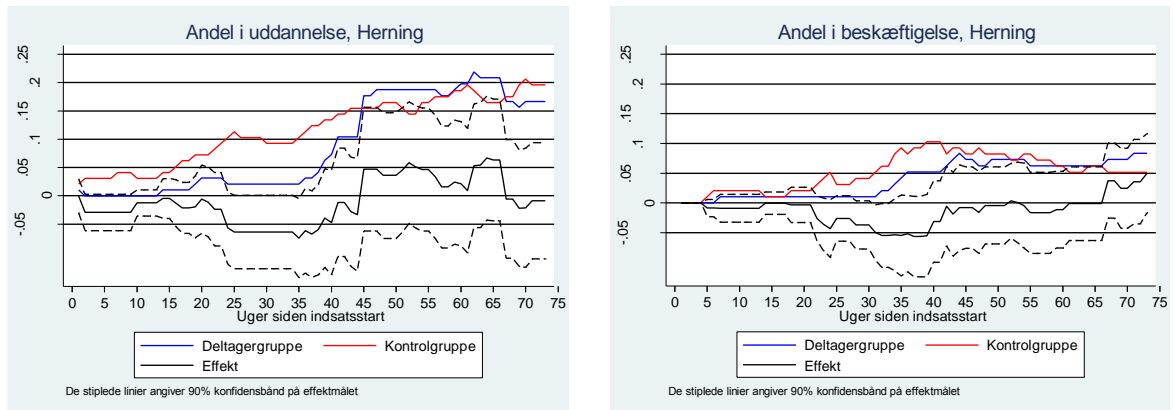
Kilde: Egne beregninger pba. DREAM og Danmarks Statistik

Figur 41: Andel med mentor og omfang, Herning



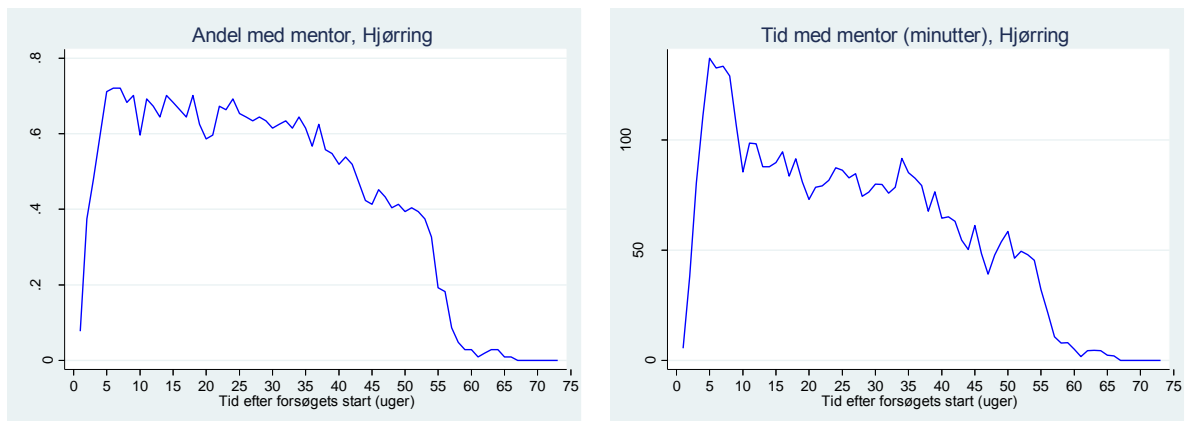
Kilde: Egne beregninger pba. DREAM og Danmarks Statistik

Figur 42: Andel i uddannelse og beskæftigelse og effekt herpå, Herning



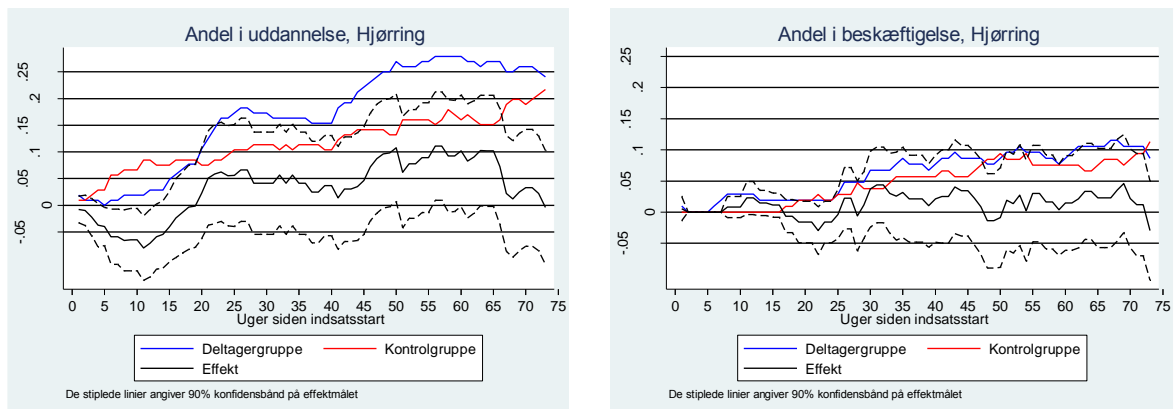
Kilde: Egne beregninger pba. DREAM og Danmarks Statistik

Figur 43: Andel med mentor og omfang, Hjørring



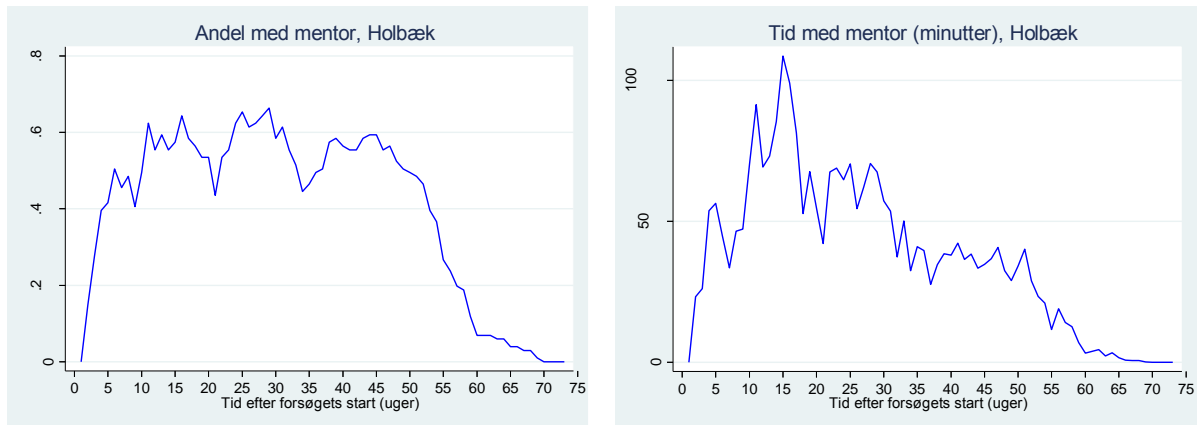
Kilde: Egne beregninger pba. DREAM og Danmarks Statistik

Figur 44: Andel i uddannelse og beskæftigelse og effekt herpå, Hjørring



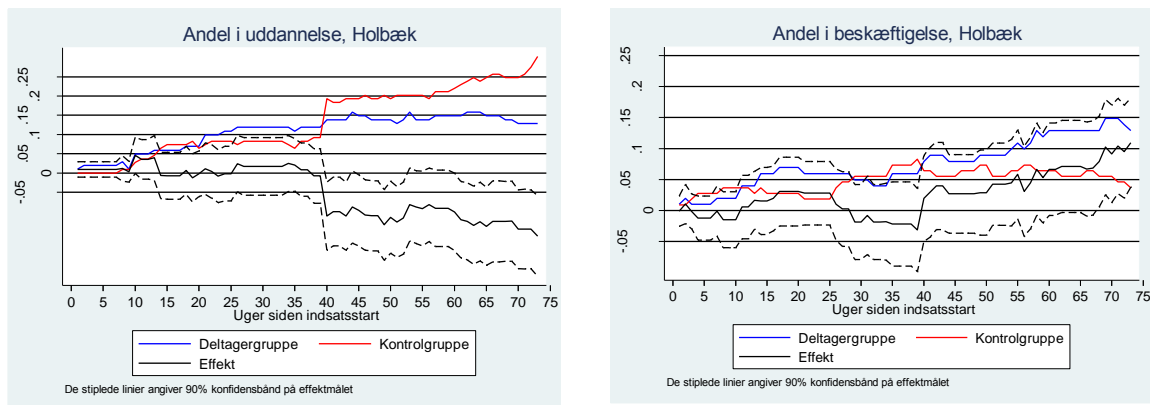
Kilde: Egne beregninger pba. DREAM og Danmarks Statistik

Figur 45: Andel med mentor og omfang, Holbæk



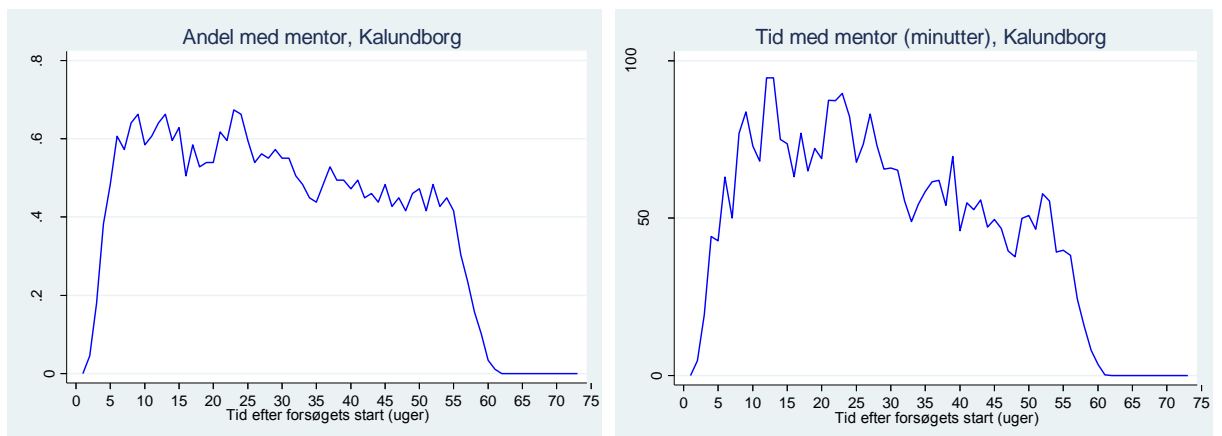
Kilde: Egne beregninger pba. DREAM og Danmarks Statistik

Figur 46: Andel i uddannelse og beskæftigelse og effekt herpå, Holbæk



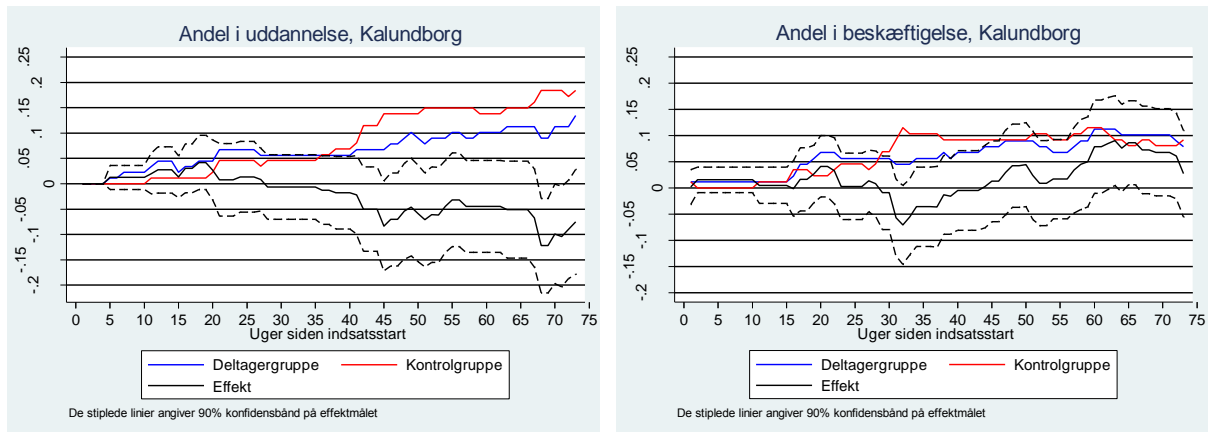
Kilde: Egne beregninger pba. DREAM og Danmarks Statistik

Figur 47: Andel med mentor og omfang, Kalundborg



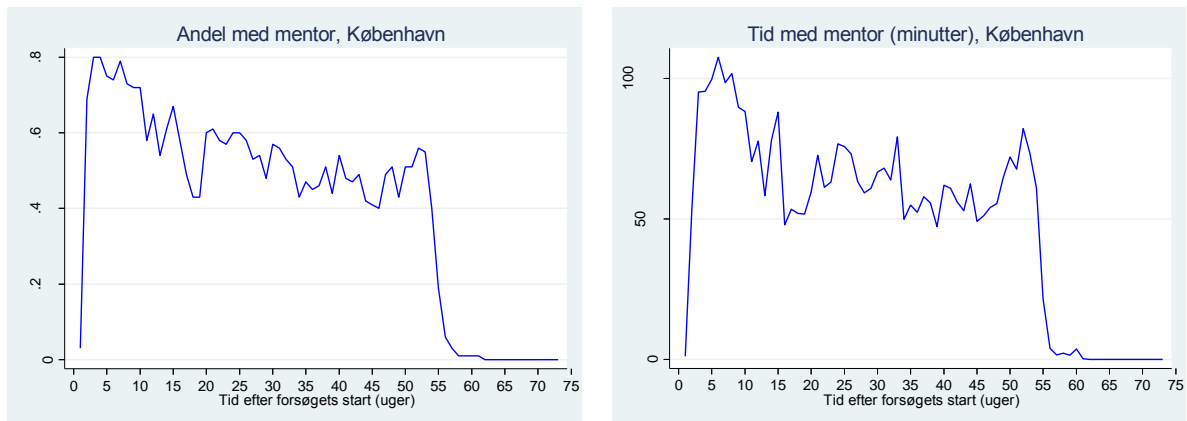
Kilde: Egne beregninger pba. DREAM og Danmarks Statistik

Figur 48: Andel i uddannelse og beskæftigelse og effekt herpå, Kalundborg



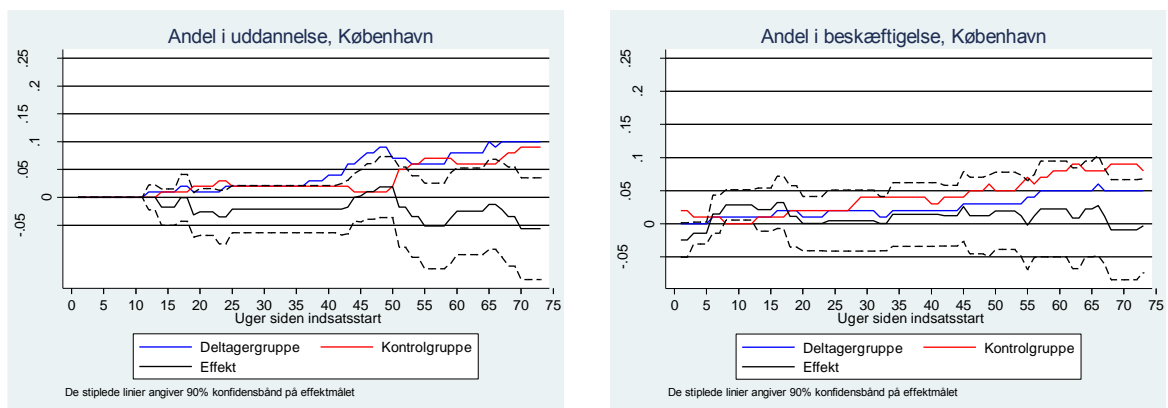
Kilde: Egne beregninger pba. DREAM og Danmarks Statistik

Figur 49: Andel med mentor og omfang, København



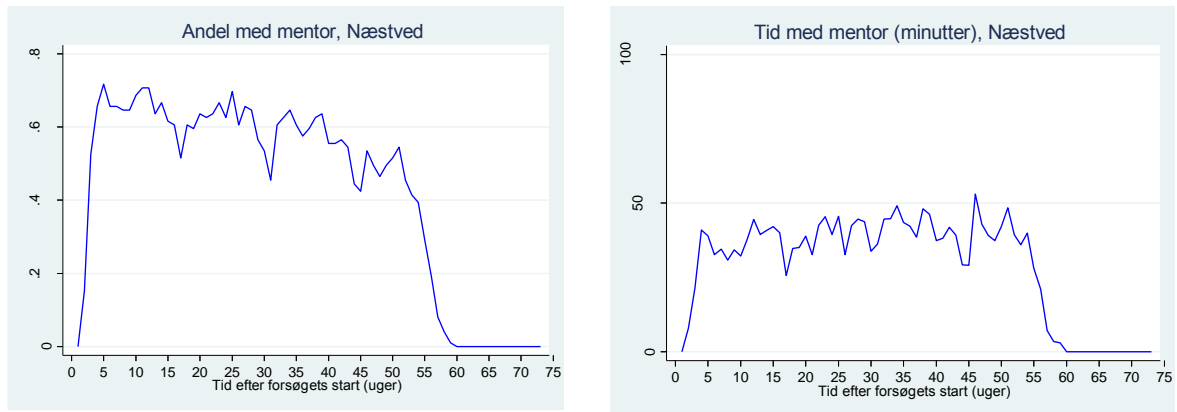
Kilde: Egne beregninger pba. DREAM og Danmarks Statistik

Figur 50: Andel i uddannelse og beskæftigelse og effekt herpå, København



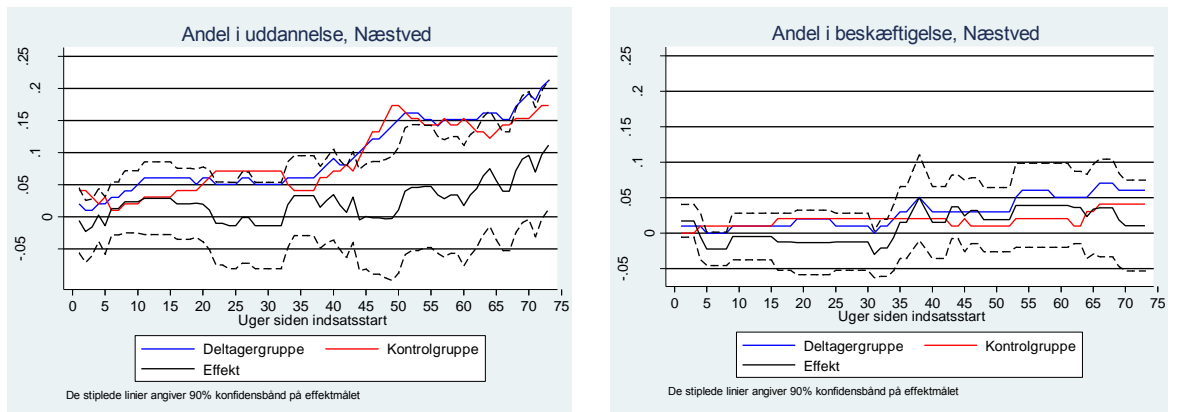
Kilde: Egne beregninger pba. DREAM og Danmarks Statistik

Figur 51: Andel med mentor og omfang, Næstved



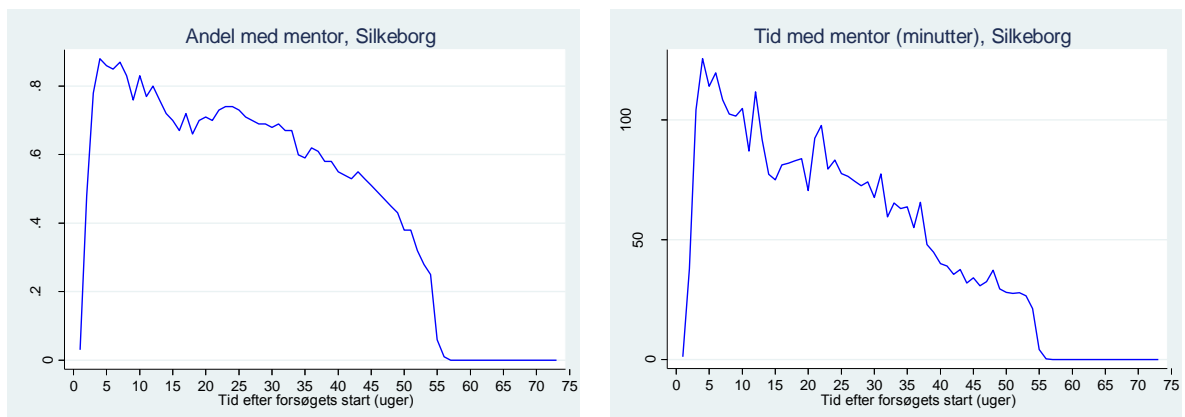
Kilde: Egne beregninger pba. DREAM og Danmarks Statistik

Figur 52: Andel i uddannelse og beskæftigelse og effekt herpå, Næstved



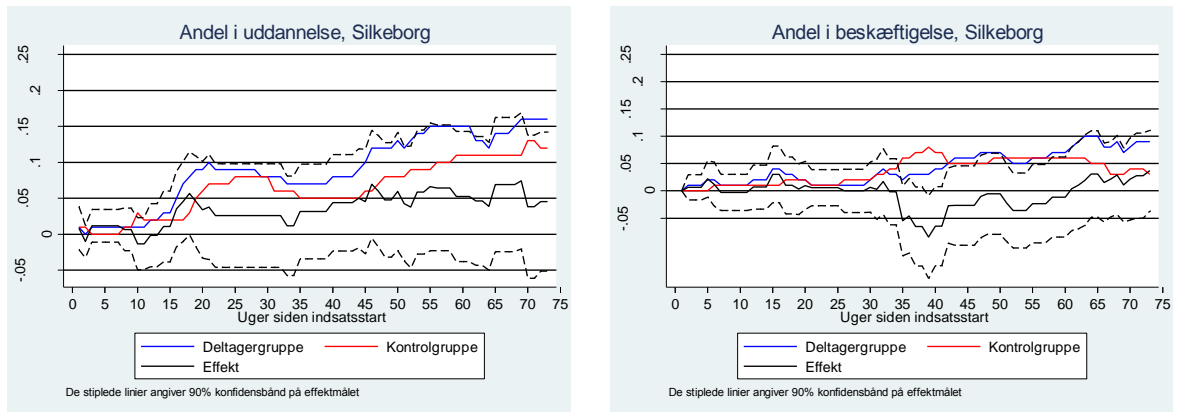
Kilde: Egne beregninger pba. DREAM og Danmarks Statistik

Figur 53: Andel med mentor og omfang, Silkeborg



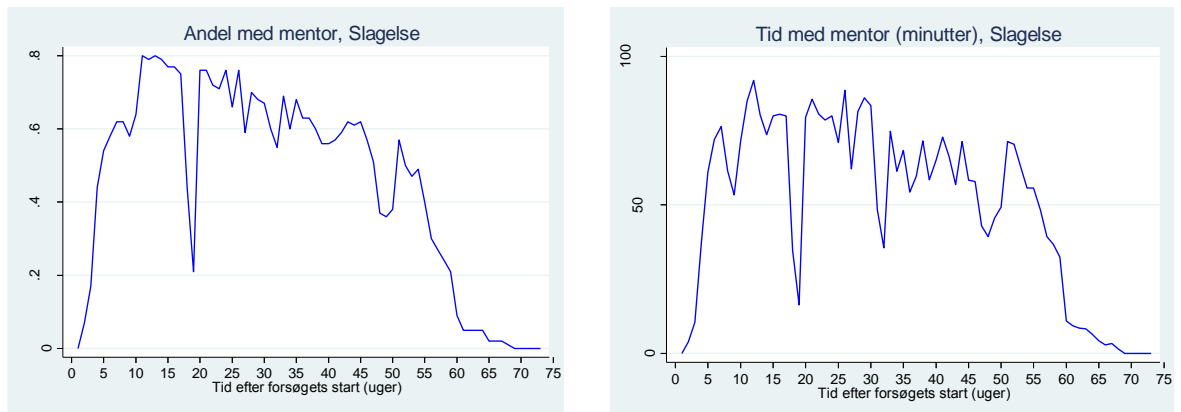
Kilde: Egne beregninger pba. DREAM og Danmarks Statistik

Figur 54: Andel i uddannelse og beskæftigelse og effekt herpå, Silkeborg



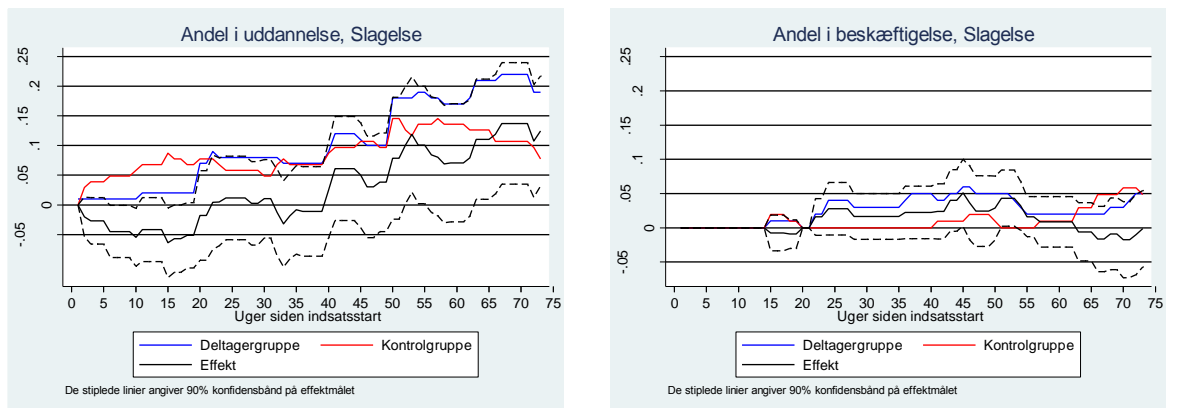
Kilde: Egne beregninger pba. DREAM og Danmarks Statistik

Figur 55: Andel med mentor og omfang, Slagelse



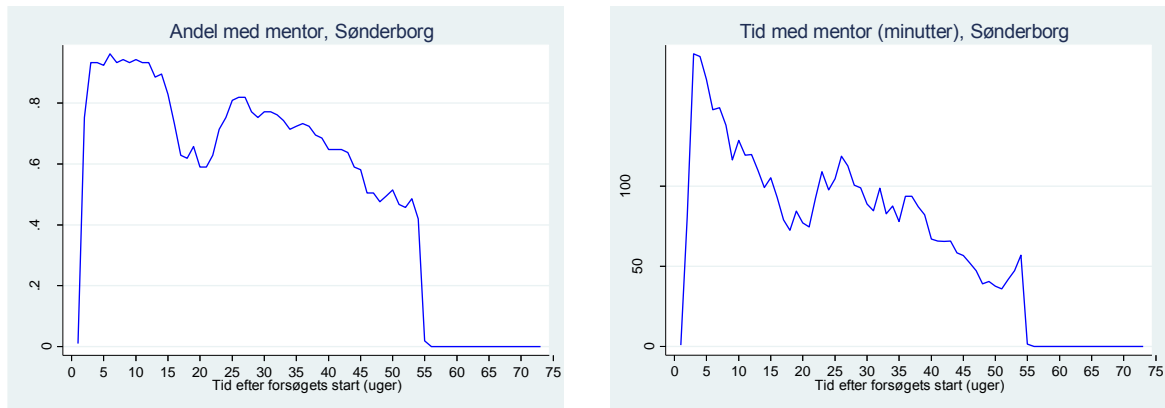
Kilde: Egne beregninger pba. DREAM og Danmarks Statistik

Figur 56: Andel i uddannelse og beskæftigelse og effekt herpå, Slagelse



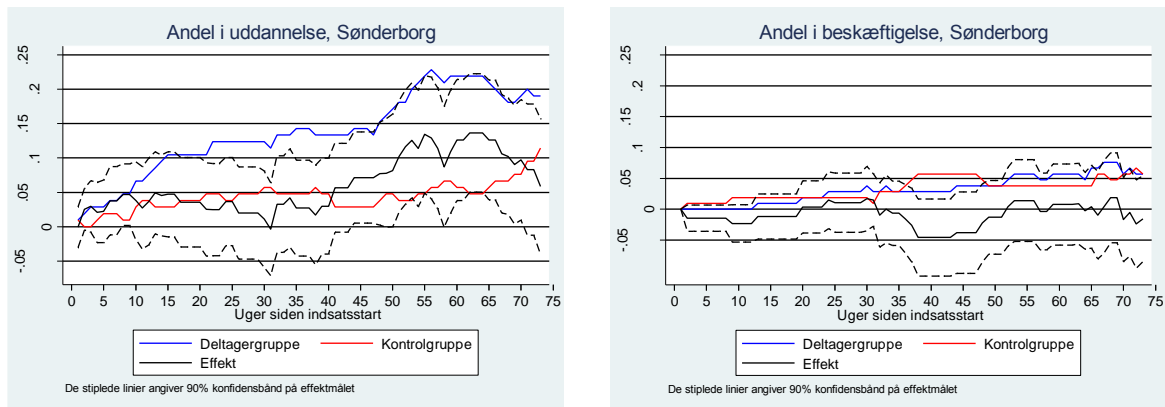
Kilde: Egne beregninger pba. DREAM og Danmarks Statistik

Figur 57: Andel med mentor og omfang, Sønderborg



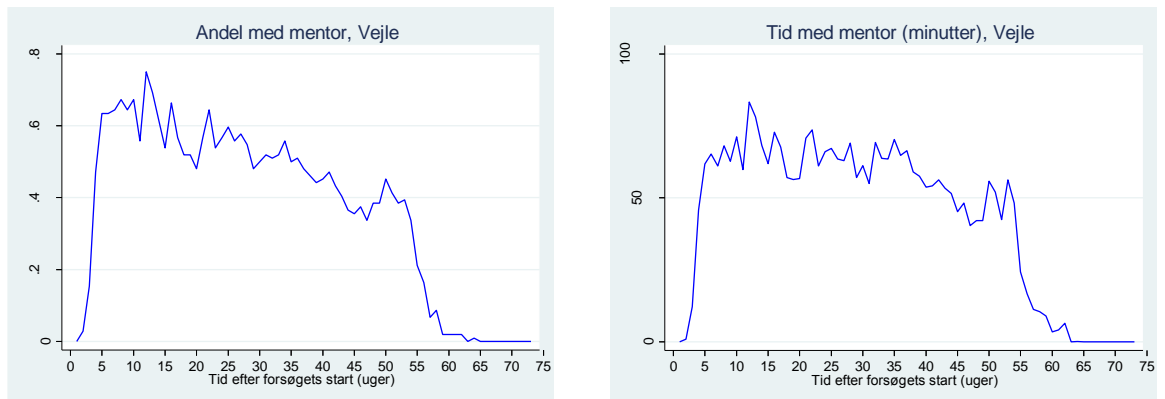
Kilde: Egne beregninger pba. DREAM og Danmarks Statistik

Figur 58: Andel i uddannelse og beskæftigelse og effekt herpå, Sønderborg



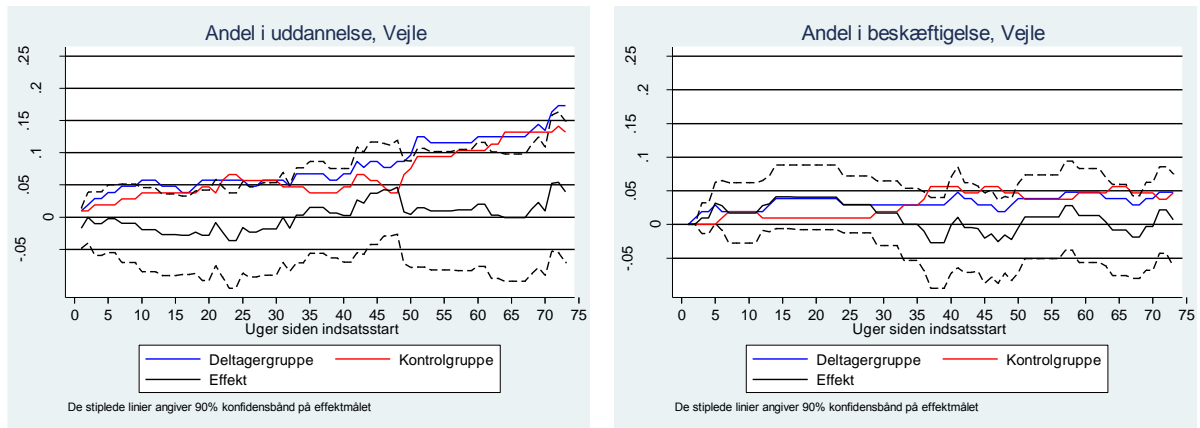
Kilde: Egne beregninger pba. DREAM og Danmarks Statistik

Figur 59: Andel med mentor og omfang, Vejle



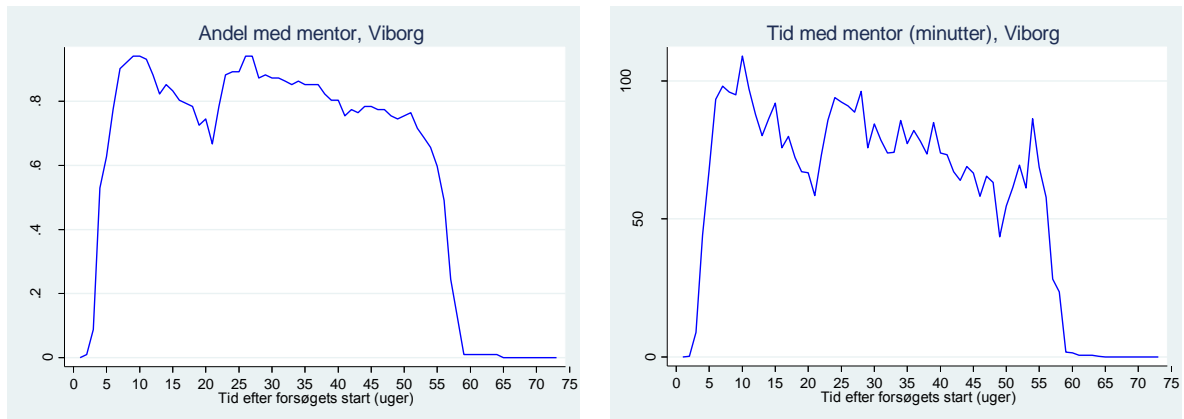
Kilde: Egne beregninger pba. DREAM og Danmarks Statistik

Figur 60: Andel i uddannelse og beskæftigelse og effekt herpå, Vejle



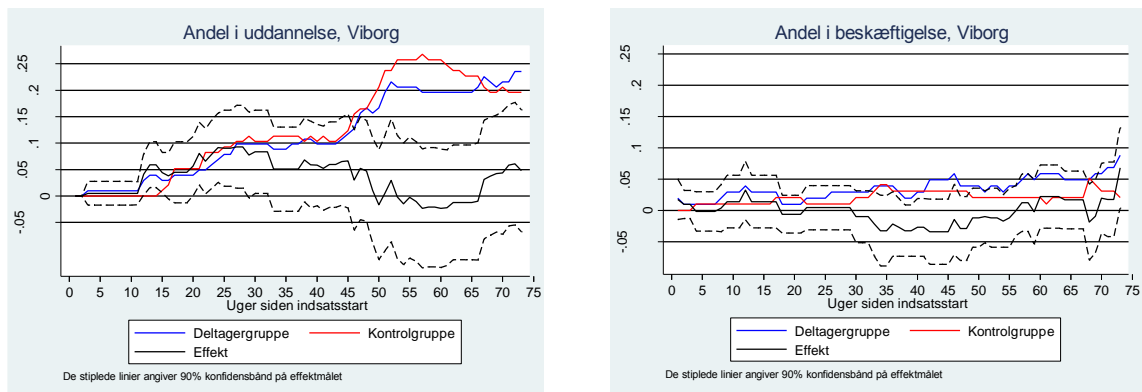
Kilde: Egne beregninger pba. DREAM og Danmarks Statistik

Figur 61: Andel med mentor og omfang, Viborg



Kilde: Egne beregninger pba. DREAM og Danmarks Statistik

Figur 62: Andel i uddannelse og beskæftigelse og effekt herpå, Viborg



Kilde: Egne beregninger pba. DREAM og Danmarks Statistik

BILAG 2

SAMMENLIGNING AF PROGRESSIONSDATA VED FØRSTE MÅLING

Tabel 43: Besvarelser af spørgsmål 4 i uge 1 af forsøget

Spørgsmål 4: Hvor er du lige nu på din vej mod uddannelse?	Kontrol, %	Deltager, %
Jeg har besluttet mig for en uddannelse og har en plan	11,3	13,3
Jeg har en idé til hvilken uddannelse jeg kunne tænke mig	26,5	28,7
Jeg overvejer muligheden for at komme i gang med uddannelse	24,6	22,5
Jeg har ikke lyst til at starte på en uddannelse lige nu	33,3	33,4
Jeg ønsker ikke at besvare spørgsmålet	4,4	2,1
Chi2 test af uafhængighed	0,22	

Tabel 44: Besvarelser af spørgsmål 5 i uge 1 af forsøget

Spørgsmål 5: Ved du, hvilke uddannelser du matcher?	Kontrol, %	Deltager, %
Ja, i høj grad. Jeg ved, hvilke typer af uddannelser, som passer til mig	14,8	20,1
Ja, i nogen grad. Jeg har en fornemmelse af, hvilke typer uddannelse jeg matcher og hvad kravene er	30,6	26,0
Ja, i mindre grad. Jeg ved ikke præcis, hvilke uddannelser, der passer til mig, men jeg vil gerne finde ud af det	32,7	33,8
Nej, slet ikke. Jeg ved ikke, hvilke uddannelser, som passer til mig, og det er ikke vigtigt for mig at finde ud af	17,9	17,0
Jeg ønsker ikke at besvare spørgsmålet	4,0	3,1
Chi2 test af uafhængighed	0,17	

Tabel 45: Besvarelser af spørgsmål 6 i uge 1 af forsøget

Spørgsmål 6: Vil du gerne starte i job?	Kontrol, %	Deltager, %
Ja i høj grad	20,6	23,2
Ja i nogen grad	16,7	10,9
Ja i mindre grad	34,6	35,9
Nej slet ikke	23,8	27,1
Jeg ønsker ikke at besvare spørgsmålet	4,4	3,1
Chi2 test af uafhængighed	0,06	

Tabel 46: Besvarelser af spørgsmål 7 i uge 1 af forsøget

Spørgsmål 7: Hvordan klarer du praktiske opgaver i hverdagen?	Kontrol, %	Deltager, %
Det er overhovedet ikke noget problem for mig	20,4	21,3
Jeg kan klare de fleste praktiske opgaver i min hverdag	40,2	39,3
Jeg kan klare få praktiske opgaver alene	28,8	32,6
Jeg kan slet ikke klare praktiske opgaver alene	8,8	6,2
Jeg ønsker ikke at besvare spørgsmålet	1,9	0,6
Chi2 test af uafhængighed	0,16	

Tabel 47: Besvarelser af spørgsmål 8 i uge 1 af forsøget

Spørgsmål 8: Hvordan har du det med at omgås andre mennesker?	Kontrol, %	Deltager, %
Jeg synes godt om at være sammen med andre og samarbejde med andre	27,9	28,9
Det kan nogle gange være lidt svært for mig at samarbejde med andre	38,1	36,9
Jeg har svært ved at være sammen med andre og det er svært at samarbejde	17,1	17,0
Jeg foretrækker at være alene og vil helst undgå at skulle samarbejde med andre	13,8	15,2
Jeg ønsker ikke at besvare spørgsmålet	3,1	2,1
Chi2 test af uafhængighed	0,81	

Tabel 48: Besvarelser af spørgsmål 9 i uge 1 af forsøget

Spørgsmål 9: Hvordan synes du dit helbred er, alt i alt?	Kontrol, %	Deltager, %
Fremragende	6,9	6,6
Vældig godt	9,4	9,6
Godt	33,8	31,4
Mindre godt	33,1	33,6
Dårligt	14,8	16,6
Jeg ønsker ikke at besvare spørgsmålet	2,1	2,3
Chi2 test af uafhængighed	0,96	

Tabel 49: Besvarelser af spørgsmål 10_1 i uge 1 af forsøget

Spørgsmål 10_1: Hvor stor en del af tiden i de seneste 4 uger har du følt dig rolig og afslappet?	Kontrol, %	Deltager, %
Hele tiden	4,2	2,3
Det meste af tiden	11,9	13,1
En hel del af tiden	12,3	8,6
Noget af tiden	24,6	29,1
Lidt af tiden	32,3	34,2
På intet tidspunkt	11,7	10,9
Jeg ønsker ikke at besvare spørgsmålet	3,1	1,8
Chi2 test af uafhængighed	0,12	

Tabel 50: Besvarelser af spørgsmål 10_2 i uge 1 af forsøget

Spørgsmål 10_2: Hvor stor en del af tiden i de seneste 4 uger har du været fuld af energi	Kontrol, %	Deltager, %
Hele tiden	5,0	4,3
Det meste af tiden	10,0	8,8
En hel del af tiden	11,5	10,0
Noget af tiden	24,8	26,0
Lidt af tiden	27,1	30,5
På intet tidspunkt	18,8	18,7
Jeg ønsker ikke at besvare spørgsmålet	2,9	1,6
Chi2 test af uafhængighed	0,68	

Tabel 51: Besvarelser af spørgsmål 10_3 i uge 1 af forsøget

Spørgsmål 10_3: Hvor stor en del af tiden i de seneste 4 uger har du følt dig trist til mode?	Kontrol, %	Deltager, %
Hele tiden	5,8	5,9
Det meste af tiden	14,6	13,3
En hel del af tiden	15,6	15,0
Noget af tiden	24,4	25,0
Lidt af tiden	24,0	29,5
På intet tidspunkt	12,3	8,8
Jeg ønsker ikke at besvare spørgsmålet	3,3	2,5
Chi2 test af uafhængighed	0,36	

Chi2-testene angiver sandsynligheden for, at værdierne for de to grupper ikke er trukket fra forskellige fordelinger. En værdi mindre end 0,05 forkaster således med 95 % sandsynlighed, at de er trukket fra samme fordeling.

BILAG 3 FREKVENSTABELLER FRA SURVEY BLANDT MENTORER

Tabel 52: Funktion som mentor evt. har udfyldt samtidig med involvering i projektet

Hvilken funktion/job har du evt. haft, samtidig med at du har været mentor på dette projekt? (pct.)

Ingen anden funktion/job	64
Ansæt i kommunens jobcenter (fx som jobkonsulent eller virksomhedskonsulent)	6
Ansæt et andet sted i denne kommune - skriv venligst navnet på det sted, hvor du var ansæt	12
Ansæt andet sted i det offentlige, for eksempel i en anden kommune, staten eller region	2
Ansæt hos anden aktør på beskæftigelsesområdet	2
Ansæt i privat virksomhed eller selvstændig erhvervsdrivende	6
Andet:	7
Ved ikke	0
Total	100
Antal i alt	97

Tabel 53: Funktion/job som mentor varetog før ansættelse i projektet

Hvilken funktion/job havde du, før du startede som mentor i dette projekt? (pct.)

Ansæt i anden mentorfunktion i denne kommune	10
Ansæt i kommunens jobcenter (fx som jobkonsulent eller virksomhedskonsulent)	14
Ansæt andet sted i denne kommune	23
Ansæt andet sted i det offentlige, for eksempel i en anden kommune, staten eller region	14
Ansæt hos anden aktør på beskæftigelsesområdet	2
Ansæt i privat virksomhed eller selvstændig erhvervsdrivende	16
Ledig, pensionist, orlov, studerende mv.	9
Andet	10
Total	100
Antal i alt	97

Tabel 54: Tilbud som mentorerne har modtaget

I hvilken grad har du fået følgende tilbud i løbet af projektet (pct.):

	I høj grad	I nogen grad	I mindre grad	Slet ikke	Ved ikke	Total	Antal i alt
Supervision, mens du har ydet mentorstøtte til borgerne, og efterfølgende givet feedback	25	17	23	34	1	100	96
Sparring med personer fra jobcenter (per telefon eller ansigt-til-ansigt)	53	26	20	1	0	100	96
Erfaringsudveksling mellem mentorer på projektet	63	22	10	5	0	100	96
Støtte eller vejledning fra fagpersoner udefra	17	25	38	21	0	100	96

Tabel 55: Deltagelse i det centrale mentor-kursus

Har du i forbindelse med dette projekt deltaget i det centrale mentor-kursus? (pct.)

Ja	74
Nej	20
Ved ikke	6
Total	100
Antal i alt	96

Tabel 56: Deltagelse i kommunalt mentor-kursus

Har du i forbindelse med dette projekt deltaget i et introduktions- og kursusforløb afholdt lokalt i kommunen for mentorerne i projektet? (pct.)

Ja	60
Nej	32
Ved ikke	7
Total	100
Antal i alt	96

Tabel 57: Mentors fokus

I hvilken grad har du samlet set fokuseret på følgende (pct.):

	I høj grad	I nogen grad	I mindre grad	Slet ikke	Ved ikke	Ikke relevant for borgere	Total	Antal i alt
Uddannelse	47	42	10	1	0	0	100	96
Job	16	40	34	10	0	0	100	96
Sundhed	41	44	16	0	0	0	100	96
Økonomi	40	38	22	1	0	0	100	96
Bolig	15	43	34	7	0	1	100	96

Tabel 58: Mentors tidsforbrug ift. at hjælpe borgerne i uddannelse

I hvilken grad har du samlet set brugt tid på at hjælpe borgerne til at komme i uddannelse på følgende måder (pct.):

	I høj grad	I nogen grad	I mindre grad	Slet ikke	Ved ikke	Ikke relevant for borgere	Total	Antal i alt
Inspirere og motivere til at gå i gang med en uddannelse	64	30	4	2	0	0	100	96
Hjælpe med at tage kontakt til uddannelsesinstitutioner	46	38	13	3	0	1	100	96
Støtte i opstarten på en uddannelse	23	29	33	10	1	3	100	96
Stå klar til at gribe borgerne, hvis der opstår akutte problemer på uddannelsen	38	35	21	5	0	1	100	96
Samarbejde med en eventuel uddannelsesmentor	9	23	34	28	1	4	100	96

Tabel 59: Mentors tidsforbrug ift. at hjælpe borgerne i job

I hvilken grad har du brugt tid på at hjælpe borgerne til at komme i job på følgende måder (pct.):

	I høj grad	I nogen grad	I mindre grad	Slet ikke	Ved ikke	Ikke relevant for borgere	Total	Antal i alt
Inspirere og motivere til at komme i job	31	36	23	8	0	2	100	95
Hjælpe med at tage kontakt til virksomheder	21	29	28	18	0	3	100	95
Støtte ved start på en virksomhed	14	19	31	32	0	5	100	95
Stå klar til at gribe borgerne, hvis der opstår akutte problemer i jobforløbet	35	26	21	13	0	5	100	95
Samarbejde og koordinere med en eventuel mentor på virksomheden	7	20	37	31	0	5	100	95

Tabel 60: Mentors tidsforbrug ift. at hjælpe borgerne med personrelaterede ting

I hvilken grad har du brugt tid på at støtte borgerne i personrelaterede ting på følgende måder (pct.):

	I høj grad	I nogen grad	I mindre grad	Slet ikke	Ved ikke	Ikke relevant for borgere	Total	Antal i alt
Støtte borgerne i hverdagsting	20	40	29	11	0	0	100	95
Yde personlig vejledning	51	35	13	2	0	0	100	95
Stå klar til at gribe borgerne, hvis der opstår akutte problemer med bolig eller økonomi.	51	39	9	1	0	0	100	95
Hjælpe borgerne med at håndtere konflikter med fx venner, kæresten eller forældre.	31	35	33	2	0	0	100	95
Støtte borgerne i at styrke sine sociale kompetencer	46	44	9	0	0	0	100	95
Hjælpe borgerne med at gøre brug af deres rettigheder	37	42	17	4	0	0	100	95
Støtte borgerne i at blive professionelle brugere af sundhedssystemet.	43	42	14	1	0	0	100	95
Hjælpe borgerne med at huske mødeaftaler med myndigheder, læge, psykolog mv.	59	32	8	1	0	0	100	95
Hjælpe borgerne med at huske og følge op på, hvad der konkret bliver aftalt på møder med myndigheder, læge, psykolog mv.	60	33	7	0	0	0	100	95

Tabel 61: Udsagn om de borgere, som mentorerne har givet mentorstøtte til

I hvilken grad er du enig i følgende udsagn angående de borgere, du har været mentor for (pct.):

	I høj grad	I nogen grad	I mindre grad	Slet ikke	Ved ikke	Total	Antal i alt
Borgerne er så ressourcetsvage, at de har brug for en meget håndholdt indsats	37	44	17	2	0	100	95
Hvis borgerne får den rette støtte og vejledning, vil de på et tidspunkt kunne fungere på arbejdsmarkedet på ordinære vilkår	21	65	12	1	1	100	95
Borgernes helbred er så dårligt, at det forhindrer dem i at komme i job eller uddannelse	9	46	39	4	1	100	95
Borgerne har ofte kun brug for et lille "skub" i den rigtige retning, før de kan løse deres problemer selv	11	35	45	9	0	100	95
Borgerne er ikke særlig motiverede for at komme i uddannelse eller job	3	29	53	15	0	100	95
Borgerne har tilstrækkeligt med faglige kompetencer i forhold til job eller uddannelse	3	16	68	12	1	100	95

Tabel 62: Vurdering af i hvor høj grad forskellige faktorer har udgjort en barriere for borgerne ift. at komme i uddannelse/job

I hvor høj grad udgør følgende faktorer en barriere for at komme i uddannelse/job for de borgere, du har været mentor for (pct.):

	I høj grad	I nogen grad	I mindre grad	Slet ikke	Ved ikke	Ikke relevant for borgere	Total	Antal i alt
Evner til at klare hverdagen	24	57	17	2	0	0	100	95
Overskue og håndtere personlig økonomi	41	43	15	1	0	0	100	95
Huske mødeaftaler med myndigheder samt følge op på de aftaler, som er indgået på disse møder	19	58	21	2	0	0	100	95
Sociale kompetencer	42	51	6	0	1	0	100	95
Kommunikere med sundhedssystemet	23	59	17	1	0	0	100	95
Netværk	33	49	16	1	1	0	100	95
Motivation med hensyn til at starte på uddannelse	17	45	36	2	0	0	100	95
Motivation med hensyn til at starte i job	12	43	41	3	0	1	100	95
Mentalt velbefindende	51	41	7	0	0	1	100	95

Tabel 63: Vurdering af i hvor høj grad mentorindsatsen har bidraget til at formindske forskellige barrierer for borgerne

I hvilken grad vurderer du, at din mentorindsats har formindsket disse barrierer for borgerne? (pct.)

	I høj grad	I nogen grad	I mindre grad	Slet ikke	Ved ikke	Ikke relevant for borgere	Total	Antal i alt
Evner til at klare hverdagen	18	58	21	1	2	0	100	95
Overskue og håndtere personlig økonomi	28	51	19	2	0	0	100	95
Huske mødeaftaler med myndigheder samt følge op på de aftaler, som er indgået på disse møder	47	40	12	1	0	0	100	95
Sociale kompetencer	19	55	23	2	1	0	100	95
Kommunikere med sundhedssystemet	44	40	16	0	0	0	100	95
Netværk	22	42	33	2	1	0	100	95
Motivation med hensyn til at starte på uddannelse	33	51	14	2	0	1	100	95
Motivation med hensyn til at starte i job	20	52	24	1	2	1	100	95
Mentalt velbefindende	40	54	5	0	1	0	100	95

Tabel 64: Støtte vs. stille krav

Hvilket punkt på følgende udsagnsskala beskriver bedst den mentorindsats, som du har ydet i dette projekt (pct.)

1. Støtter borgerne	39
2.	32
3.	26
4. Stiller krav til borgerne	3
Ved ikke	0
Total	100
Antal i alt	95

Tabel 65: Løse borgerens problemer vs. hjælpe borgeren til selv at løse problemer

Hvilket punkt på følgende udsagnsskala beskriver bedst den mentorindsats, som du har ydet i dette projekt (pct.)

1. Løser borgernes problemer for borgerne	1
2.	2
3.	34
4. Hjælper borgerne til selv at løse sine problemer	63
Ved ikke	0
Total	100
Antal i alt	95

Tabel 66: Kontakte borgeren vs. vente på at borgeren tager kontakt

Hvilket punkt på følgende udsagnsskala beskriver bedst den mentorindsats, som du har ydet i dette projekt (pct.)

1. Kontakter borgerne	61
2.	34
3.	5
4. Venter på at borgerne tager kontakt	0
Ved ikke	0
Total	100
Antal i alt	95

Tabel 67: Repræsenterer borgeren vs. repræsenterer jobcentret

Hvilket punkt på følgende udsagnsskala beskriver bedst den mentorindsats, som du har ydet i dette projekt (pct.)

1. Repræsenterer borgerne	24
2.	43
3.	27
4. Repræsenterer jobcentret	5
Ved ikke	0
Total	100
Antal i alt	95

Tabel 68: Spørger borgerne hvad de har lyst til vs. fortæller borgerne hvad de skal gøre**Hvilket punkt på følgende udsagnsskala beskriver bedst den mentorindsats, som du har ydet i dette projekt (pct.)**

1. Spørger borgerne hvad de har lyst til at gøre for at komme i uddannelse/job	39
2.	45
3.	13
4. Fortæller borgerne hvad de skal gøre for at komme i uddannelse/job	2
Ved ikke	1
Total	100
Antal i alt	95

Tabel 69: Skruer op for støtte og vejledning, når borgerne er kommet i uddannelse/job vs. skruer ned for støtte og vejledning, når borgerne er kommet i uddannelse/job**Hvilket punkt på følgende udsagnsskala beskriver bedst den mentorindsats, som du har ydet i dette projekt (pct.)**

1. Skruer op for støtte og vejledning, når borgerne er kommet i uddannelse/job	17
2.	26
3.	42
4. Skruer ned for støtte og vejledning, når borgerne er kommet i uddannelse/job	13
Ved ikke	2
Total	100
Antal i alt	95

Tabel 70: Giver støtte til borgerne hvis jeg synes, at der er opstået et problem vs. venter med at støtte borgerne, indtil de fortæller, at der er opstået et problem**Hvilket punkt på følgende udsagnsskala beskriver bedst den mentorindsats, som du har ydet i dette projekt (pct.)**

1. Giver støtte til borgerne hvis jeg synes, at der er opstået et problem	32
2.	39
3.	29
4. Venter med at støtte borgerne, indtil de fortæller, at der er opstået et problem	0
Ved ikke	0
Total	100
Antal i alt	95

Tabel 71: Unik mentorstøtte til hver borger vs. anvender en række kendte metoder**Hvilket punkt på følgende udsagnsskala beskriver bedst den mentorindsats, som du har ydet i dette projekt (pct.)**

1. Giver mentorstøtte på en unik måde til hver borger	49
2.	34
3.	13
4. Anvender en række metoder, som jeg kender i forvejen, til at give mentorstøtte til borgerne	4
Ved ikke	0
Total	100
Antal i alt	95

Tabel 72: Søger rådgivning i jobcentret eller hos andre mentorer vs. finder selv ud af det

Hvilket punkt på følgende udsagnsskala beskriver bedst den mentorindsats, som du har ydet i dette projekt (pct.)

1. Søger rådgivning fx i jobcentret eller hos andre mentorer, ang. hvordan jeg skal give mentorstøtte	19
2.	40
3.	31
4. Finder selv ud fra, hvordan jeg skal give mentorstøtte	11
Ved ikke	0
Total	100
Antal i alt	95

Tabel 73: Lægger plan for at foregribe problemer vs. tager tingene hen ad vejen og reagerer på problemer, der opstår

Hvilket punkt på følgende udsagnsskala beskriver bedst den mentorindsats, som du har ydet i dette projekt (pct.)

1. Lægger en plan for borgerne bl.a. for at foregribe, at der opstår problemer	14
2.	45
3.	30
4. Tager tingene hen ad vejen og reagerer på de problemer, der opstår	11
Ved ikke	1
Total	100
Antal i alt	94

Tabel 74: Hvilke roller mentorerne skal udfylde på projektet

I hvilken grad mener du, at du som mentor borgere på dette projekt skal udfylde følgende roller (pct.):

	I høj grad	I nogen grad	I mindre grad	Slet ikke	Ved ikke	Total	Antal i alt
Personlig støtte og vejleder	56	36	8	0	0	100	95
Motiverende partner	87	13	0	0	0	100	95
Systemguide	58	33	8	1	0	100	95
Indslusningsguide ift. uddannelse eller job	57	37	6	0	0	100	95

Tabel 75: Vurdering af i hvor høj grad forskellige faktorer har gjort det sværere for mentorerne at hjælpe borgerne til at starte på og forblive i uddannelse/job

I hvilken grad vurderer du, at følgende har gjort det sværere for dig som mentor at hjælpe de borgere, som du har været mentor for, til at påbegynde og forblive i uddannelse/job (pct.):

	I høj grad	I nogen grad	I mindre grad	Slet ikke	Ved ikke	Total	Antal i alt
For kort projektperiode til at nå at støtte/inspirere/opkvalificere borgerne tilstrækkeligt	20	33	32	13	3	100	95
Manglende tid i løbet af projektperioden til at give tilstrækkelig støtte	4	19	41	35	1	100	95
Manglende muligheder for at iværksætte de behandlinger og støttetilbud, som borgerne havde behov for	19	44	24	7	5	100	95
Manglende kompetencer hos dig som mentor til at give tilstrækkelig støtte	0	6	45	46	2	100	95
Manglende motivation hos borgerne for at få løst personlige problemer	4	41	44	11	0	100	95
Manglende motivation hos borgerne for at komme i uddannelse/job	2	53	40	5	0	100	95
Manglende koordination mellem jobcenter, dig som mentor og evt. øvrige involverede personer	4	23	47	24	1	100	95
Manglende opbakning til dig som mentor fra jobcentret	4	9	27	58	1	100	95
At mentor-støtten til borgerne blev stoppet, inden de havde fået ordenligt fodfæste på uddannelsen/i jobbet	16	21	38	22	3	100	95

Tabel 76: Mentors køn

Hvad er dit køn? (pct.)

Kvinde	65
Mand	35
Total	100
Antal i alt	95

Tabel 77: Mentors alder

Hvad er din alder? (pct.)

Under 40	32
40 til 49	34
50 eller over	35
Total	100
Gennemsnit	45,6
Antal i alt	95

Tabel 78: Mentors etniske oprindelse**Hvad er din etniske oprindelse? (pct.)**

Begge eller den ene af mine forældre er både født i Danmark og har dansk statsborgerskab	93
Jeg er født i Danmark, men ingen af mine forældre er både født i Danmark og har dansk statsborgerskab	4
Jeg er født uden for Danmark, og ingen af mine forældre er både født i Danmark og har dansk statsborgerskab	3
Andet	0
Ved ikke	0
Total	100
Antal i alt	95

Tabel 79: Antal års erfaring som mentor for borgere i målgruppen**Hvor mange år havde du samlet set arbejdet som mentor (lønnet eller frivilligt) eller udført mentor-lignende arbejde med 18-29 årige unge, før du startede som mentor i dette projekt? (pct.)**

Under 2 år	33
2 år til 6 år	34
6 år eller mere	34
Total	100
Gennemsnit	5,8
Antal i alt	95

Tabel 80: Antal års erfaring som mentor for andre typer af borgere**Hvor mange år havde du samlet set arbejdet som mentor (lønnet eller frivilligt) eller udført mentor-lignende arbejde med andre grupper af borgere end 18-29 årige unge, før du startede som mentor i dette projekt? (pct.)**

Under 3 år	33
3 år til 7 år	29
7 år eller mere	38
Total	100
Gennemsnit	7,1
Antal i alt	95

Tabel 81: Hvilket jobcenter mentorerne er tilknyttet**Jobcenter (pct.)**

Haderslev	13
Herning	13
Hjørring	5
Holbæk	10
Kalundborg	6
København	5
Næstved	5
Silkeborg	7
Slagelse	5
Sønderborg	8
Vejle	8
Viborg	8
Aalborg	4
Total	100
Antal i alt	97

Tabel 82: Mentors uddannelse**Højeste gennemførte uddannelse (pct.)**

Kort videregående udd.	11
Mellemlang videregående udd.	71
Lang videregående udd.	11
Anden udd.	6
Total	100
Antal i alt	97

Tabel 83: Hvorvidt mentor er under uddannelse**Under uddannelse (pct.)**

Ja	12
Nej	88
Total	100
Antal i alt	97

Tabel 84: Hvor mange timer mentor er ansat til**Ansættelsesforhold (pct.)**

Mentor under 10 timer pr. uge	19
Mentor 10 til 20 timer pr. uge	4
Mentor 20 til 30 timer pr. uge	8
Mentor over 30 timer pr. uge	69
Total	100
Antal i alt	97

Tabel 85: Erfaring som frivillig mentor**Erfaring som frivillig mentor (pct.)**

Ja	28
Nej	72
Total	100
Antal i alt	97

Tabel 86: Erfaring som lønnet mentor**Erfaring som lønnet mentor (pct.)**

Ja	65
Nej	35
Total	100
Antal i alt	97

BILAG 4 ENGLISH SUMMARY

This report evaluates the mentor program which was offered to young unemployed social assistance recipients.

The program offered a randomly chosen group of social recipients the assistance of a mentor. The mentor was hired by the municipality with the intention of helping the unemployed out of unemployment into either education or employment. The mentor's job function ranges from meetings with the unemployed over counselling to participation in meetings with case workers. In addition, they also assist with practical issues like transportation, handling personal economic problems etc.

The main findings are:

- Survey data convey that the program has increased the motivation to start education or pursue employment for the unemployed. In addition, the program has increased their self-confidence, has improved the self-assessed health of the participants, has improved the cooperation between the case worker and the unemployed and has helped the young unemployed in their everyday coping.
- The program has increased participation in education with approximately 4 %-points which translates to a 30% increase in the share in education. By subgroups there are significant effects for the following groups:
 - Positive effect around 7-10 %-points for youth with less than 4 in their 9th grade GPA.
 - Positive effect around 3-4 %-points for youth where mother (or father) does not have any education beyond compulsory schooling.
 - Positive effect around 3-5 %-points for youth where mother (or father) has a gross income below the mean in the group of young unemployed who participated in the program.
 - Positive effect around 4-6 %-points for youth who have not been enrolled in education 3 years prior to program start.
 - Positive effect around 4-6 %-points for women.
- The program has increased employment rates with around 2 %-points, which translates to a 40% increase in employment rates. The effect is statistically significant for the following subgroups: ethnic Danes (2 %-points), above average dependence on public transfers within the last three years (3-5 %-points), mother has compulsory education as the highest obtained level of education (3-4 %-points), and for those who have been enrolled in education sometime within the last three years (3-5 %-points).
- The program has not affected participation in active labor market programs including participation in job training programs. This implies that the effect mentioned above can be attributed to the mentor interventions and is not driven by participation in specific labor market programs.
- The qualitative assessment indicates that the positive effects are more pronounced when:
 - There is close collaboration and a clear division of labor between the case worker and the mentor. In addition, they should agree on a clear goal for the unemployed regarding how to get closer to education or employment.

- The mentor acts as mediator between the unemployed and the labour market system. This supports the communication between the unemployed and the case worker.
- The mentor contributes with counselling and inspiration and on top of this with practical support, e.g. assists the unemployed in getting to meetings with the case worker and if necessary meetings with health care professionals.
- The mentor acts in a persistent and supportive way in relation to the unemployed. During the early stages of the mentoring relationship the mentor is mainly supportive and does not make demands of the unemployed until a trusting relationship has been established.