

Fastholdelse i uddannelse

Evaluering af forsøg med mentorstøtte

Fastholdelse i uddannelse

Evaluering af forsøg med mentorstøtte

2012

Fastholdelse i uddannelse

© 2012 Danmarks Evalueringsinstitut

Citat med kildeangivelse er tilladt

Bemærk:

Danmarks Evalueringsinstitut sætter komma
efter Dansk Sprognævn's anbefalinger

Publikationen er kun udgivet i elektronisk form
på: www.eva.dk

ISBN (www) 978-87-7958-646-8

Indhold

1	Resume	5
2	Indledning	7
2.1	Baggrund	7
2.2	Formål med mentorprojektet	7
2.3	Evaluerings forløb og datagrundlag	8
2.4	Rapportens opbygning	8
3	Om mentorstøtte	9
3.1	Begrebet mentor	9
3.2	AOF's mentorstøtte	10
4	Status ved projektets afslutning	12
4.1	Udslusning til uddannelse	12
4.2	Valg af uddannelse	13
4.3	Succes? – Et foreløbigt pejlemærke	13
5	Deltagerene	15
5.1	Visitation og målgruppe	15
5.2	Deltagerstrategier	16
5.3	Udbytte af mentorstøtten	19
6	Mentorerne	21
6.1	Mentors opgaver	21
6.2	Mentorrollen	23
6.3	Udfordringer forbundet med mentorrollen	24
7	Samarbejde	26
7.1	Samarbejdet med uddannelsesstederne	26
7.2	Samarbejdet med øvrige instanser	27
8	Litteratur	29

1 Resume

I halvandet år har AOF drevet mentorprojektet Fastholdelse i uddannelse – Forsøg med mentorstøtte. Projektet er en udvidelse af Tilbage Til Fremtiden (TTF), et forløb der sigter mod at motivere, afklare og opkvalificere unge mennesker mellem 18 og 24 år uden uddannelse, men med særlige personlige, sociale og faglige barrierer, til at påbegynde og gennemføre en ungdomsuddannelse. Med mentorprojektet har AOF ønsket at følge op på TTF gennem fortsat støtte til de unge mennesker når de er kommet i gang med en ungdomsuddannelse. Danmarks Evalueringsinstitut (EVA) har fulgt projektet fra januar 2010 til juni 2011 og fremlægger i denne rapport resultaterne af en evaluering.

Uklare succeskriterier

De to projekter hænger tæt sammen. Den unge tildeles en mentor allerede ved starten på TTF-forløbet. Denne mentor følger den unge gennem TTF og seks måneder efter udslusningen til en uddannelse. Det er derfor meget svært at skelne de to projekter fra hinanden og næsten umuligt at betragte virkningen af mentorprojektet isoleret set. Umiddelbart er der ikke noget der tyder på at mentorprojektet har fået flere deltagere i TTF i gang med en uddannelse end tidligere. Blot 18 ud af 51 deltagere er startet på en uddannelse efter TTF. Målet med mentorprojektet er at fastholde disse unge i uddannelsen. Det var pr. juni 2011 lykkedes for 8 ud af 18 svarende til 45 %. Da mål og succeskriterier for projektet ikke er tydeligt formuleret eller videre kommunikeret, kan det ikke afgøres entydigt om dette tal er tilfredsstillende.

En bred målgruppe med væsentlige barrierer

Deltagerne i TTF er en bredt sammensat gruppe med forskellige personlige, sociale og faglige barrierer i forhold til at gennemføre en uddannelse og med meget forskellige behov for mentorstøtte. Konceptet i mentorprojektet er baseret på at mentor tager udgangspunkt i den enkelte deltager og dennes behov og i øvrigt fokuserer på det hele menneske. TTF og mentorerne kan derfor favne en meget differentieret målgruppe. Erfaringerne viser imidlertid at de svageste unge, de der ikke har viljen til uddannelse, typisk falder fra inden overgangen til uddannelse.

De unge der kommer i gang med en uddannelse, kan karakteriseres som unge med en viljestrategi eller en standbystrategi. Disse unge kan igen groft opdeles i tre overordnede kategorier. De svageste falder fra uddannelsen og fravælger også ofte kontakten til mentoren. De stærkeste kommer i gang med en uddannelse, klarer sig godt og har derfor ikke et stort behov for en mentor. Mentoren er særlig vigtig i forhold til mellemgruppen. Enkelte af disse er med mentors hjælp blevet fastholdt i en uddannelse, men mentorstøtten har især vist sig velegnet i forhold til at samle unge fra denne gruppe op når de falder fra uddannelsen, og få dem i gang med noget andet eller få lagt en ny plan.

Vær realistisk, konkret og differentieret

Netop i forbindelse med de unge der skal bruge flere forsøg på at komme i gang med en uddannelse, viser det sig imidlertid at et halvt års mentorstøtte kan være for lidt. Mentorerne i TTF er drevet af et stort og prisværdigt engagement i projektet og udfører et stort arbejde med de unge. De unge beskriver mentorernes rolle som "mor/far", og mentorerne bliver ofte den gennemgående person der støtter den unge i forbindelse med kontakten til andre myndigheder og aktører. I dette lys kan det også forekomme problematisk at støtten ophører efter et år (et halvt år i TTF og et halvt år efterfølgende), og i det hele taget må der stilles spørgsmål til om det er realistisk på et år at løfte de mange unge der starter i TTF med massive faglige, sociale og personlige vanskeligheder, så de kan gennemføre en ordinær ungdomsuddannelse.

På den baggrund er der grundlag for at genoverveje hvilken målgruppe mentorprojektet skal omfatte, og tydeligere tilkendegive hvilke succeskriterier mentorerne i projektet arbejder efter. Det kan i den forbindelse være relevant at overveje – inden for de rammer lovgivningen og Aalborg Kommune udstikker – om det altid er ordinær uddannelse der er det direkte, umiddelbare mål med mentorstøtten. Erfaringerne viser gode resultater for de unge der er motiveret for og begynder på uddannelsesforløb med særlig støtte. Mentorordningen giver god mulighed for at differentiere indholdet i mentorstøtten, men rammerne er i udgangspunktet ens. Den differentierede målgruppe giver anledning til at arbejde videre med differentierede rammer, således at de unge med størst behov for mentorstøtte også får mest støtte.

Samarbejde

I projektbeskrivelsen for forsøget med mentorstøtte er der lagt op til at mentor skal indtage en koordinerende rolle i et nært samarbejde med de øvrige aktører omkring den unge. I praksis har samarbejdet vist sig begrænset – både det overordnede samarbejde som finder sted i regi af en styregruppe, og samarbejdet omkring den enkelte deltager mellem mentor og det uddannelsessted deltageren udsluses til. Der synes fortsat at være et uudnyttet potentiale i at udbygge samarbejdet med uddannelsesinstitutionerne – et potentiale som det vil være nødvendigt at bringe i spil hvis der fremover skal arbejdes med mere differentierede mentorindsatser.

Anbefalinger til fremtidig mentorstøtte

På tværs af rapportens analyser kan man uddrage følgende anbefalinger i forhold til et fremtidigt arbejde med mentorstøtte i tilknytning til TTF.

- Det anbefales at afgrænse målgruppen for projekterne (TTF og forsøg med mentorstøtte). Mange af deltagerne i TTF er ikke i stand til inden for et halvt år at blive klar til ordinær uddannelse, og det er en urimelig stor opgave for mentorerne at fastholde dem på en eventuel påbegyndt uddannelse. Denne anbefaling skal ses i sammenhæng med de følgende anbefalinger.
- Det anbefales at revurdere succeskriterierne for projekterne. Dels bør succeskriterierne være tydelige, dels bør de være realistiske. Ambitionsniveauet bør afspejle målgruppen. Det kan i den forbindelse overvejes om målet om at udsluse deltagerne til ordinær uddannelse skal suppleres med delmål eller alternative mål om udslusning til andre tilbud.
- Det anbefales at arbejde med differentieret mentorstøtte. Målgruppen har meget forskellige behov, og det bør være muligt for de unge med størst behov for mentorstøtte at forlænge støtten ud over et halvt år efter udslusning til ordinær uddannelse. Andre deltagere kan nøjes med mindre eller slet ingen støtte.
- Det anbefales at tydeliggøre mentors rolle i løbet af TTF. I den forbindelse bør det overvejes om mentor kan eller bør spille en rolle i forhold til de deltagere der stopper i TTF inden udslusning til ordinær uddannelse. Mentorfunktionen har vist sig meget nyttig i forhold til unge der falder fra en påbegyndt uddannelse og skal hjælpes videre herfra. Man kunne drøfte om erfaringerne herfra kan overføres til deltagere der falder fra TTF.
- Det anbefales at arbejde med at forbedre samarbejdet mellem AOF (mentor) og uddannelsesinstitutionerne (studievejleder). En tidlig kontakt er vigtig – både når den unge starter på ordinær uddannelse, og når den unge eventuelt falder fra. AOF Nord bør arbejde med at udbrede kendskabet til mentorordningen blandt studievejledere og i den forbindelse overveje hvilke samarbejdsfora og -systematikker der bedst vil kunne fungere og understøtte ordningen.

2 Indledning

I forbindelse med projektet *Tilbage Til Fremtiden* (TTF) som AOF Nord har drevet siden 2005, har AOF Nord gennemført mentorprojektet *Fastholdelse i uddannelse – Forsøg med mentorstøtte*. TTF sigter mod at motivere, afklare og opkvalificere unge mennesker mellem 18 og 24 år uden uddannelse, men med særlige personlige, sociale og faglige barrierer, til at påbegynde og gennemføre en ungdomsuddannelse. Med mentorprojektet har AOF ønsket at supplere TTF gennem fortsat støtte til de unge mennesker når de er kommet i gang med en ungdomsuddannelse.

AOF Nord har bedt Danmarks Evalueringsinstitut (EVA) om at følge og evaluere mentorprojektet. EVA gjorde i et notat fra 2010 status midtvejs i projektet. Statusnotatet er tilgængeligt på www.eva.dk. Denne rapport indeholder resultaterne af den afsluttende evaluering. Evalueringen er gennemført af souschef Rikke Sørup og evalueringsmedarbejder Ida Rode Hansen.

2.1 Baggrund

Fra 1. december 2005 til udgangen af 2007 drev AOF Nord TTF i fem lokale AOF-afdelinger: Nørresundby, Frederikshavn, Brønderslev, Hobro og Pandrup. Projektet var finansieret af den Europæiske Socialfonds Mål 3-program og skulle via et intensivt undervisnings- og vejledningsforløb søge at hjælpe et stort antal unge ledige kontanthjælpsmodtagere i gang med en ungdomsuddannelse. Fra 2005 til 2007 blev der gennemført fire TTF-forløb samt en række mellemliggende aktiviteter.

Siden 2008 har TTF været kommunalt finansieret på den måde at kommunen betaler kr. 1850,- (2009-tal) pr. deltager om ugen. Deltagerne visiteres til uddannelsen inden for rammerne af lov om en aktiv beskæftigelsesindsats (LAB) af 25. september 2009 med efterfølgende ændringer. TTF udbydes p.t. i AOF Nord's afdeling i Aalborg. Forløbet varer i udgangspunktet 26 uger, men kan forlænges. I TTF undervises de unge på små hold på 12 personer. Undervisningen er kendetegnet ved en holistisk tilgang, dvs. at der tages hånd om den hele person både personligt, socialt og fagligt. Der er mulighed for at aflægge FVU-prøve i dansk og matematik.

NIRAS Konsulenterne A/S gennemførte i januar 2008 en evaluering af TTF. I evalueringsrapporten konkluderede man at TTF samlet set har været en succes. Projektet blev defineret som et "nytænkende kompetenceudviklingsprojekt for unge kontanthjælpsmodtagere". Det blev videre beskrevet at "projektet udmærker sig ved sin volumen, ved sin individuelle og holistiske tilgang til deltagerne – og ikke mindst ved sine engagerede og kompetente vejledere" (NIRAS 2008:36). Evalueringsrapporten pegede dog på at TTF ikke havde realiseret sit delmål om at 65 % af de unge skulle være i uddannelse. Og rapporten anbefalede at der blev arbejdet mere med udslusning til uddannelse og individuelle handlingsplaner. Samtidig oplevede AOF Nord at flere af de unge der gennem TTF kom i gang med en ungdomsuddannelse, faldt fra uddannelsen igen.

På baggrund af erfaringerne med TTF har AOF Nord gennemført forsøget med mentorstøtte i form af projektet *Fastholdelse i uddannelse – Forsøg med mentorstøtte* for herigennem at støtte de unge på endnu tættere hold under udslusningen til uddannelse.

2.2 Formål med mentorprojektet

Mentorprojektet finansieres af det lokale beskæftigelsesråd med kr. 1.853.725,- fordelt over 3 år. Projektet gennemføres i perioden november 2009 til september 2011. Projektet ledes af AOF

Nord, og der er tilknyttet en styregruppe bestående af repræsentanter for de lokale uddannelsesinstitutioner, Jobcenter Ung og Ungdommens Uddannelsesvejledning.

I ansøgningen til det lokale beskæftigelsesråd om støtte til projektet beskrives mentorprojektets formål sådan: "... [at] afprøve om brug af mentorstøtte til fastholdelse i uddannelsessystemet har en effekt på TTF's målgruppe. I forbindelse med målsætningen om at 95 % af en ungdomsårgang skal gennemføre en ungdomsuddannelse, er der behov for at udvikle alternative metoder til at nå den gruppe af unge der er længst væk fra uddannelsessystemet." Og videre: "AOF Nord ønsker i den forbindelse, sammen med Aalborg Kommunes Jobcenter Ung, at undersøge og dokumentere effekten af en sådan mentorordning."

Projektet ligger i forlængelse af Ungepakke 1, den politiske aftale fra efteråret 2009 der skal styrke indsatsen for at flere unge kommer i job og uddannelse og på længere sigt bidrage til en bedre uddannet arbejdsstyrke. Ungepakken giver jobcentrene adgang til at yde mentorstøtte i tilknytning til unges overgang til ordinær uddannelse hvis jobcentret i kontakten med den unge f.eks. vurderer at den unge har brug for ekstra støtte for at få en god start på en uddannelse og undgå frafald fra uddannelsen.

I forbindelse med mentorprojektet gennemfører de unge TTF på samme måde som tidligere. Af projektansøgningen fremgår det at der tilknyttes en mentor til den unge i forbindelse med visitationen. Af interviewene med mentorer og projektledelse fremgår det at dette svarer til den personlige vejleder der altid har været tilknyttet deltagerne i TTF, og at nyskabelsen med mentorprojektet alene består i at den personlige vejleder som deltagerne bliver tilknyttet når de begynder på TTT, fortsætter som mentor for den unge i op til 6 måneder efter udslusningen og støtter den unge i overgangen til ordinær uddannelse. Mentorerne er rekrutteret blandt AOF Nord's personale. Der er frikøbt 1½ medarbejder i projektets levetid, og der regnes i gennemsnit med en times støtte per ung om ugen.

2.3 Evalueringens forløb og datagrundlag

EVA har besøgt AOF Nord tre gange i løbet af projektet. EVA deltog på et opstartmøde i januar 2010 og har siden deltaget i to styregruppemøder i september 2010 hhv. juni 2011. I forlængelse af styregruppemøderne har EVA gennemført separate interview med styregruppen, projektledelsen og mentorerne. Styregruppen består af projektledelsen fra AOF, repræsentanter for Jobcenter Ung og Ungdommens Uddannelsesvejledning og repræsentanter for ungdomsuddannelsesinstitutionerne i Aalborg. På de to styregruppemøder og i løbet af de efterfølgende interview har repræsentanterne for uddannelsesinstitutionerne imidlertid været helt eller delvis fraværende.

I projektbeskrivelsen var der lagt op til at der desuden skulle gennemføres enkeltinterview med 5 unge deltagere i projektet i september 2010 og i juni 2011. Interviewene skulle bidrage med et billede af deltagernes forventninger til og erfaringer med mentorstøtten. Det lykkedes desværre ikke for AOF Nord at rekruttere fem unge til disse interview i september 2010, angiveligt pga. usikkerhed blandt de unge. Belært af denne erfaring besluttede vi at gennemføre interviewene med de unge i juni 2011 som et gruppeinterview for at skabe mere trygge rammer for deltagerne. Fire unge deltog i dette gruppeinterview. Det kvalitative materiale er således mindre vægtigt end projektbeskrivelsen lagde op til, hvilket vi tager hensyn til i afrapporteringen. Sammen med interviewene bygger evalueringsrapporten på kvantitative data leveret af AOF Nord.

2.4 Rapportens opbygning

Rapporten indeholder foruden resumé og dette indledende kapitel 5 kapitler. Kapitel 3 giver en kort introduktion til mentorbegrebet og ridser dermed den teoretiske ramme om AOF's mentorprojekt op. Kapitel 4 giver i oversigtsform en status over projektets deltagere og – i det omfang det kan uddrages heraf – projektets resultater, mens kapitel 5 uddyber beskrivelsen af projektdeltagerne på baggrund af de kvalitative data. Kapitel 6 og 7 beskæftiger sig med hhv. mentorerne og samarbejdsrelationerne.

3 Om mentorstøtte

Begrebet mentor bliver brugt i mange forskellige sammenhænge. Det er oprindeligt kendt fra virksomhedssammenhænge hvor mentorbegrebet dækker over lederudvikling og læringsprojekter inden for rammerne af en virksomhed, men begrebet kom ind i undervisningssystemet i 2004 i forbindelse med at Undervisningsministeriet oprettede en pulje som UU-centre kunne søge midler fra til mentorprojekter (Day, Kaiser & Nielsen 2009:7).

I dette kapitel giver vi først et rids af hvad begrebet kan dække over på uddannelsesområdet, hvorefter vi beskriver hvad der karakteriserer mentorstøtten i forbindelse med TTF.

3.1 Begrebet mentor

Når mentorstøtte er blevet en del af undervisningssystemet, er det som et middel til at opfylde den politiske målsætning om at 95 % af en ungdomsårgang skal have en ungdomsuddannelse. I forlængelse af det politiske fokus på *mentoring* er begrebet mentor kommet ind i lovgivningen. I henhold til bekendtgørelse om erhvervsuddannelser (hovedbekendtgørelse 2010) er det et krav at skolerne stiller mentorer til rådighed for de elever der har behov herfor, og af lov om aktiv beskæftigelsesindsats (LAB, 2009) som TTF og mentorprojektet er omfattet af, fremgår det at støtte til en mentor kan tildeles en person under 30 år der er omfattet af loven og begynder i ordinær uddannelse. På erhvervsuddannelserne er der gjort erfaringer med forskellige typer af mentorordninger, fx ung til ung-mentor, intern mentor (lærer på skolen) og ekstern mentor (en særlig person tilknyttet skolen), mens LAB alene fokuserer på voksen til ung-relationen:

Ved en mentorfunktion forstås, at en medarbejder i virksomheden henholdsvis på uddannelsesinstitutionen eller en ekstern konsulent varetager en særlig opgave med at introducere, vejlede eller oplære personen, der ligger ud over, hvad arbejdsgiveren henholdsvis uddannelsesinstitutionen sædvanligvis forventes at varetage (lov om aktiv beskæftigelsesindsats, § 78, stk. 2).

Der er dog også her tale om en bred definition som det kan være en udfordring at oversætte til praksis. Videncenter for uddannelses- og erhvervsvejledning har udarbejdet rapporten "Ind under huden – en diskursanalyse om mentorskaber i overgangen fra folkeskole til ungdomsuddannelse", hvori det pointeres at begrebet "mentor" i sig selv er en tom betegnelse. En mentor er en person der sættes i arbejde, når en mentee har brug for det. Dvs. at en mentors opgaver afhænger af hvilken person den pågældende mentee er, og hvilke behov vedkommende har (Day, Kaiser & Nielsen 2009:6). Det er derfor en udfordring at definere hvad et mentor-mentee-forhold skal indeholde når der arbejdes med mentorstøtte.

Erfaringer viser at mentorordninger ofte er ustrukturerede og uklart definerede. Der er dog en generel tendens til at personlig udvikling er i fokus, og til at tætte relationer mellem mentor og mentee skal have en positiv afsmittende effekt og bringe mentee hen til det mål mentor og mentee sammen har sat. Forholdet mellem mentor og mentee er typisk asymmetrisk, således at mentor skal guide/coache/vejlede mentee, hvilket kan være en udfordring i forhold til at få en åben dialog. Men mentortankegangen bygger grundlæggende på en opfattelse af at relationen er vigtig selvom den er asymmetrisk (Day, Kaiser & Nielsen 2009:7).

3.2 AOF's mentorstøtte

AOF Nord beskriver tankerne bag mentorstøtten i ansøgningen til det lokale beskæftigelsesråd. I ansøgningen beskrives mentors rolle fra det øjeblik den unge visiteres til TTF, og der er således tale om tre faser: under TTF, i overgangen til ordinær uddannelse og i perioden efter at den unge er startet på uddannelsen. Af interviewene fremgik det imidlertid at mentorstøtten ikke har ændret på første fase, idet den unge i TTF altid har haft en personlig vejleder. Det nye ved mentorstøtten er ifølge interview med mentorer og projektledere alene de to sidste faser hvor mentors rolle kan beskrives med følgende stikord:

- At koordinere indsatsen for den unge gennem et tæt samarbejde med uddannelsesinstitutionen
- At følge den unge tæt og vejlede om problemer af personlig og social karakter
- At hjælpe med at fastholde kontakten til andre instanser som fx psykolog, behandlingstilbud og andet
- At opmuntre den unge til at deltage i lektiecafe i TTF.

AOF Nord beskriver mentorstøtten som helhedsorienteret, konstruktiv og dynamisk, hvilket er medvirkende til:

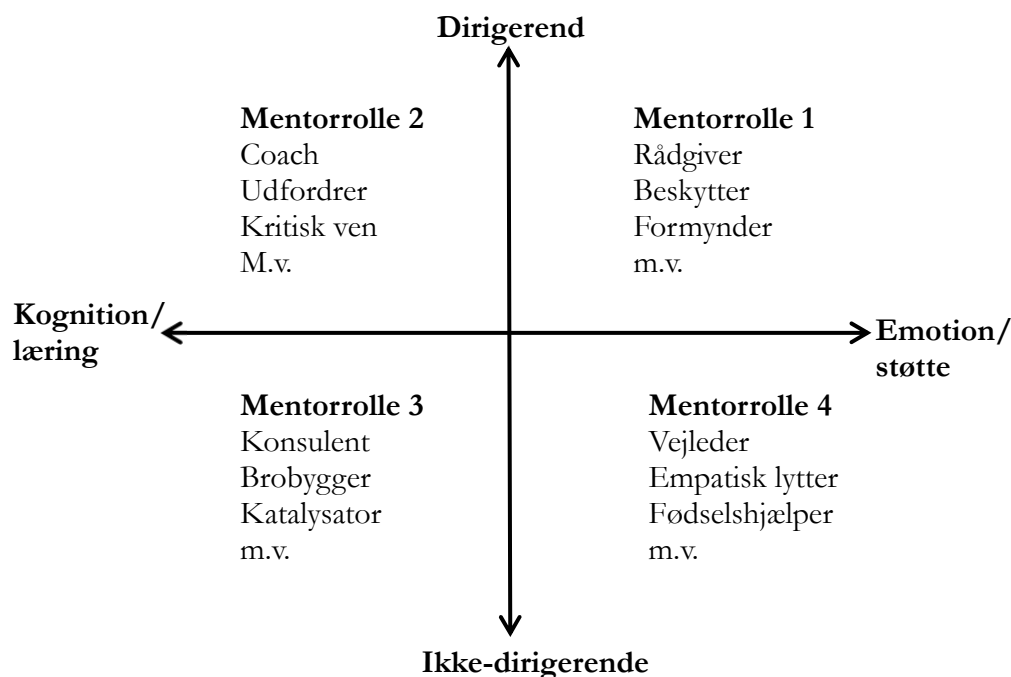
[...] at den unge kontinuerligt mødes og høres i hans/hendes opfattelse af egen situation og deraf afledte refleksioner om fremtidigt uddannelses- og beskæftigelsesmål. På denne måde synliggøres det realistiske aspekt til stadighed, og den unge bevidstgøres om egne handle- og valgkompetencer. Den selv vurdering, den unge bliver i stand til at udføre, danner i samarbejde med den udviklingsproces, vejledningen og undervisningen understøtter, basis for udarbejdelse af en realistisk uddannelsesplan, som den unge kan føle et ejerforhold til. Involvering bliver således et nøglebegreb i vejledningen.

I AOF's mentorprojekt er den personlige udvikling og de tætte relationer i højsædet. Projektlederen i AOF forklarer hvordan TTF og mentorstøtten bl.a. er tænkt som "hjælp til selvhjælp". Mentorrelationen er bygget op om en voksen der har personligt og socialt overskud samt en faglig viden om uddannelsesmuligheder, og en ung som står over for en samfundsmæssig marginalisering. Ordningen ligger dermed meget tæt op ad den beskrivelse af mentorstøtte som Day, Harck og Kaiser med støtte fra Sven Mørch og Jan Tønnesvang beskriver ved hjælp af begrebet kvalificeret selvbestemmelse.

Kvalificeret selvbestemmelse indebærer at de unge dels udvikler generelle og specifikke faglige kompetencer med henblik på at kunne indgå i et uddannelses- og arbejdsliv (kvalificering), dels udvikler relationelle og sociale kompetencer med henblik på aktiv medbestemmelse i sociale praksisfællesskaber (selvbestemmelse). For at kunne udvikle og udnytte disse kompetencer er det desuden nødvendigt at den unge herudover udvikler personlige kompetencer i form af selvrefleksion og vurdering af egne evner og kompetencer, hvilket er nødvendigt for at mestre nye opgaver og udfordringer (Day, Kaiser & Nielsen 2009:32).

Mens kvalificeret selvbestemmelse har den unge/mentee'en som udgangspunkt, beskriver Birthe Kaiser i en anden sammenhæng nogle af de samme analytiske skel i en model med mentoren som udgangspunkt, den såkaldte mentorkarrusel, bl.a. gengivet i Katznelson og Olsen, 2004. Udgangspunktet for modellen er at mentoren i samarbejdet med den unge kan bevæge sig rundt i hele karrusellen og påtage sig samtlige roller afhængigt af den unges/mentee'ens behov. Dette svarer til den helhedsforståelse der ligger bag mentorstøtten i forbindelse med TTF.

Figur 1
Mentorkarusellen



Kilde: Efter Birgit Kaiser som gengivet i Katznelson og Olsen 2008:15

Hjælp til selvhjælp handler i høj grad om at støtte op om udviklingen af de unges personlige kompetencer mhp. at gøre de unge selvhjulpne. Dette betyder at der i mentorenes arbejde er en overordnet bevægelse fra de dirigerende mod de ikke-dirigerende mentorroller. Både mentorer og deltagere beskrev i interviewene relationen vha. rollesættet mor-far-barn, hvilket udtrykker et udgangspunkt i mentorrolle 1 i modellen. Mentorrolle 2 varetages til dels i løbet af TTF, mens mentorrolle 3 er den fremherskende i forbindelse med udslusningen til ordinær uddannelse. I de seks måneder herefter bevæger mentorrollen sig langsomt over mod mentorrolle 4 som den mest fremherskende. De øvrige roller er dog til stede hele tiden, og falder den unge fra den påbegyndte uddannelse, som det vil fremgå af næste kapitel at mange gør, så tager mentor og mentee endnu en tur rundt i karusellen.

I kapitel 6 går vi tættere på mentorrollen, men først ser vi i kapitel 4 og 5 nærmere på deltagere, først ud fra en kvantitativ optik, dernæst ud fra en kvalitativ beskrivelse.

4 Status ved projektets afslutning

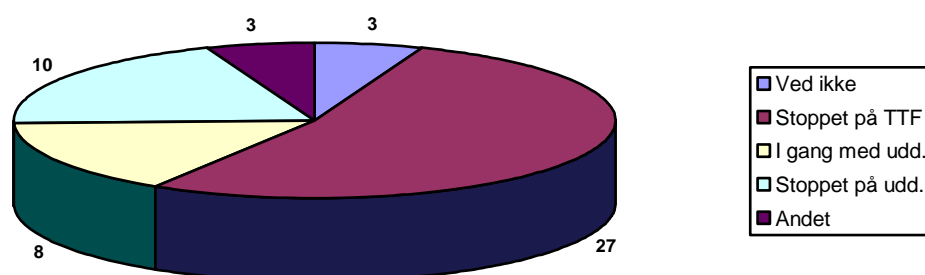
I udgangspunktet deltager samtlige deltagere i *Tilbage Til Fremtiden* (TTF) i *Fastholdelse i uddannelse*, dvs. at de får tilknyttet en mentor mens de er i TTF, men de kan naturligvis fravælge kontakten til mentoren når TTF slutter. I projektansøgningen forudsatte man at i alt 75 unge mennesker ville blive involveret i projektet, 30-40 ad gangen. Pga. besparelser i kommunens beskæftigelsesindsats blev færre unge end oprindeligt antaget imidlertid visiteret til TTF i starten af 2010, men sidenhen er der igen kommet større volumen. I juni 2011 havde i alt 70 unge været tilmeldt projektet.

I dette kapitel beskrives først hvor stor en andel af deltagerne der er blevet udsluset til uddannelse. Derefter ser vi på hvilke uddannelser deltagerne vælger, og hvilke uddannelser der – på baggrund af det relativt begrænsede datagrundlag – synes at have størst fastholdelsespotentiale. På baggrund af disse statusopgørelser gives et foreløbigt pejlemærke i forhold til projektets succes.

4.1 Udslusning til uddannelse

19 af de 70 tilmeldte mødte aldrig op ved projektets begyndelse, så reelt var der 51 deltagere i projektet. Ud af de 51 faldt 27 deltagere fra projektet inden de blev udsluset til uddannelse. Der er mange grunde til det store frafald: stofmisbrug, fængselsstraf, barsel etc. Nogle fraflyttede kommunen, og i starten af forløbet var der også nogle der faldt for varighedsgrænsen, idet Aalborg Kommunes aktiveringspolitik fulgte LAB med en varighedsbegrænsning på seks måneder i første tilbud. Denne politik er imidlertid ændret med virkning fra 1. oktober 2010, hvorefter unge mellem 18 og 24 år som udgangspunkt aktiveres i seks måneder, men med mulighed for forlængelse – en ændring som AOF Nord hilste velkommen. Figur 2 giver et samlet overblik over de 51 deltagere.

Figur 2
Status over samtlige deltagere i juni 2011



Kilde: Oplysninger fra AOF Nord

Ud af de 24 deltagere som blev udsluset til uddannelse, er der flere som AOF Nord har mistet kontakten med og derfor ikke har en aktuel status over. Ti er begyndt på en ungdomsuddannelse, men er faldet fra igen; flere af dem har dog planer om at starte igen. Én er i arbejde, og to er i misbrugsbehandling. Dvs. at der er otte deltagere, svarende til 33 % af de udslusede deltagere, der i juni var i gang med en uddannelse. Fratrækker man de deltagere som AOF har mistet kon-

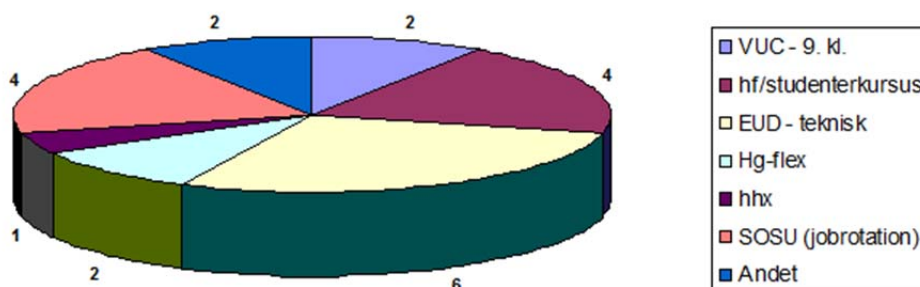
takten til, og de deltagere der ikke er gået i gang med en uddannelse, er det tilsvarende tal 8 af 18. Dvs. at 45 % har deltaget i mentorforløbet, er begyndt i uddannelse og er stadigvæk i gang.

4.2 Valg af uddannelse

De 21 deltagere som er udsluset til uddannelse, har valgt at søge ind på forskellige uddannelsesinstitutioner i Aalborg. Seks er startet på VUC eller studenterkursus, men er alle faldet fra. Seks er startet på teknisk skole, her er to faldet fra. Tre er begyndt på handelsskolen; her er én faldet fra. Én er startet på et AMU-kursus, men er faldet fra, og én er gået i gang med et individuelt virksomhedsstræningsforløb. Ingen af deltagerne er startet på social- og sundhedsskolen, men fire deltagere er i gang med SOSU-jobrotationsordning, et kommunalt projekt hvor de unge får mulighed for at arbejde som SOSU-hjælper i et år inden de begynder på den egentlige uddannelse. Det giver dem et indblik i hvad arbejdet som SOSU-hjælper indebærer, og ruster dem til at kunne gennemføre uddannelsen efterfølgende.

Figur 3 viser hvordan de 21 deltagere der var startet på uddannelse ultimo juni 2011, fordeler sig på forskellige uddannelser:

Figur 3
Fordeling på ungdomsuddannelse



Kilde: Oplysninger fra AOF Nord

Umiddelbart er der stor succes med SOSU-rotationsprojektet og med hg-flex-ordningen. De seks deltagere der er begyndt på disse uddannelser, holder tilsyneladende fast og er glade for det, mens deltagerne på gymnasiale uddannelser og VUC, 9. klasse, er faldet fra. På de tekniske erhvervsuddannelser er det halvdelen af deltagerne der er faldet fra.

Der er tale om små tal, og et enkelt frafald kan betyde meget i statistikken. Alligevel tyder tallene på at det er meget ambitiøst at udsluse de unge der deltog i TTF, til ordinær ungdomsuddannelse på normale vilkår. På trods af mentorstøtten og på trods af de specialpædagogiske og øvrige støtteforanstaltninger der måtte være på de ordinære ungdomsuddannelser, synes det at være for stor en udfordring for de unge mennesker – af mange forskellige grunde. For i hvert fald nogle af de unge virker det derimod godt med uddannelsesforløb der er tilrettelagt på særlige og/eller fleksible vilkår. Det hører imidlertid også med til billedet at de unge i SOSU-rotationsprojektet får løn, hvilket er attraktivt sammenlignet med SU, og at der ikke er ubegrænset optag i rotationsprojektet. Det kan således bruges som "en gulerod for udvalgte unge", forklarer styregruppen.

4.3 Succes? – Et foreløbigt pejlemærke

I projektansøgningen anslår AOF Nord at 95 % af de unge der udsluses til uddannelse, i kraft af mentorprojektet vil kunne fastholdes i uddannelse. Det er dog ikke angivet som et egentligt mål eller succeskriterium, og det er heller ikke et tal som mentorerne umiddelbart kendte til da de blev interviewet af EVA. Under interviewene italesatte projektledelsen målet med TTF som "at rykke den enkelte tættere på uddannelse" – uanset udgangspunktet – og det blev fremhævet at det er en succes hver gang det lykkes at fastholde en TTF-deltager i en påbegyndt uddannelse –

dels for den enkelte deltagers livskvalitet, dels set i forhold til at alternativet ville være livsvarige overførselsindkomster. Desuden vurderer projektledelsen at der kan gå lang tid inden effekten af TTF viser sig. Under interviewet sagde projektlederen bl.a.:

Hvis vi snakker evidens, så er det meget vanskeligt at sige så og så mange procent skal have en uddannelse, have flyttet sig fra A til B inden for en periode. For vi ved ikke hvad det er vi får ind, og om den skvæt vand vi hælder i glasset, gør at det er fuldt om et halvt år, eller det er noget andet. Der er noget vi ikke kan måle, men som vi ser en tendens til. Sår vi en lille kim i personen om at få en uddannelse, så kan det godt være der går 3 år før der sker noget. (...) Hvornår effekten kommer, det er ikke til at sige.

Citatet viser at det kan være svært at vurdere effekten, men det viser også at det er vanskeligt for projektledelsen at skelne mellem virkninger af TTF og af mentorprojektet. Hvis en tidligere deltager i TTF kommer i gang med en uddannelse efter tre år og gennemfører den, hvilket AOF havde konkrete eksempler på, er det næppe pga. mentorprojektet.

De tal i dette kapitel der fokuserer specifikt på fastholdelsen efter TTF, viser at der er lang vej fra 45 procents fastholdelse til de 95 procents fastholdelse, og at det nok vil være vanskeligt at nå op på 95 % i den aktuelle målgruppe, især, men ikke kun, hvis man orienterer sig mod det ordinære uddannelsessystem. En fælles og realistisk målsætning vil være hensigtsmæssig i fremtidige ordninger hvis man ønsker at evaluere målopfyldelsen. Den lave fastholdelsesprocent skal desuden ses i lyset af at andelen der udsluses til uddannelse efter TTF, er relativt lille (47 %) sammenholdt med den andel på ca. 60 % der ifølge den tidligere evaluering af TTF (NIRAS 2008) blev udsluset til uddannelse inden mentorprojektet gik i gang.

Det er imidlertid væsentligt at bemærke at mentorerne spiller en meget væsentlig rolle i forbindelse med frafald. Når deltagerne falder fra en påbegyndt ungdomsuddannelse, kan mentoren gribe fat i den unge og hjælpe med at finde et andet tilbud; det kunne fx være endnu et ophold i TTF, eller mentoren kan bevare kontakten til den unge og holde denne fast på at skulle i gang igen senere, hvilket var tilfældet for to af de deltagere som EVA interviewede, og som var faldet fra den påbegyndte uddannelse, idet den udløsende årsag var barsel hhv. barns sygdom. Mentoren kan således bidrage med at ændre "dårligt frafald" til "skift" eller "godt frafald". Blandt de frafaldne kursister var der mange der allerede havde søgt ind på nye uddannelser. Det er p.t. for tidligt at registrere hvorvidt de fastholdes på den nye uddannelse.

Flere af de øvrige udslusede unge har imidlertid helt fravalgt kontakten til mentoren. Det samme gælder næsten alle de deltagere i TTF der er faldet fra forløbet undervejs, og som det derfor ikke er lykkedes at udsluse til uddannelse. Sammenlagt har AOF kontakt til 20 af de i alt 51 deltagere. Hvorvidt sidstnævnte er et problem i forhold til projektets målopfyldelse, afhænger af hvornår mentorstøtten vurderes at træde i kraft, jf. de divergerende opfattelser beskrevet i afsnit 2.2. Ser man mentorrollen som snævert knyttet til udslusningen til uddannelse, er det ikke i et målopfyldelsesperspektiv problematisk at miste kontakten til deltagere der ikke gennemfører TTF efter planen. Fokuserer man derimod på mentorrollen som én der starter når den unge begynder i TTF, er det mere beklageligt at mentorerne ikke formår at fastholde kontakten og støtten til de deltagere der falder fra undervejs i TTF.

Under alle omstændigheder er fravalget af mentorkontakt den unges valg som mentorerne må respektere – også ud fra AOF's forståelse af mentorstøtten som "kvalificeret selvbestemmelse", jf. afsnit 3.2. Og tilbage står et samlet indtryk af at deltagernes behov for og ønske om mentorstøtte er yderst varieret.

5 Deltagerene

Målgruppen for projektet er ifølge AOF Nord 18-25-årige unge karakteriseret ved:

- at være uafklarede i forhold til uddannelse og arbejdsmarked
- at have personlige barrierer der forhindrer påbegyndelse af uddannelse/arbejde
- at mangle nødvendige faglige og almene kompetencer til gennemførelse af uddannelse.

I praksis er der tale om en meget bred målgruppe med forskelligartede behov. I dette kapitel ser vi først på visitationen til TTF og dermed den målgruppe som også er omfattet af mentorprojektet. Dernæst ser vi nærmere på deltagerne i mentorprojektet og deres udbytte af projektet.

5.1 Visitation og målgruppe

Der er løbende visitation til TTF, og som tidligere nævnt er alle deltagerne i TTF principielt omfattet af mentorprojektet. Det er Jobcenter Ung der visiterer unge mennesker til TTF og dermed mentorprogrammet, og desuden er der en samtale mellem deltageren og projektlederen i TTF inden optagelsen. Konsulenten fra jobcenteret fortæller at det er meget blandet hvilken rolle mentorlederen i TTF spiller, når en ung visiteres til TTF:

For nogle [medarbejdere i Jobcenter Ung] er det meget afgørende at der efterfølgende er mentorstøtte, mens det for andre næsten kom som en overraskelse at det var en del af tilbuddet. Nogle bruger oplysningen i præsentationen af projektet over for borgeren, men tænker derefter ikke mere over det. Nogle overvejer det nøje og henviser især de unge som de tænker efterfølgende vil have gavn af mentorstøtte og opfølgning.

Deltagerne i mentorprojektet visiteres altså ikke nødvendigvis fordi der til TTF er tilknyttet en mentor som kan hjælpe med overgangen fra AOF til uddannelse. Rådgiverne på Jobcenter Ung er dog generelt positive over for mentorprojektet ud fra en opfattelse af at målgruppens unge har brug for så meget støtte som muligt for at kunne gennemføre en uddannelse.

De unge som visiteres til TTF og dermed mentorforløbet, er i udgangspunktet unge som ikke er i arbejde eller under uddannelse, men som gerne vil have en uddannelse. Af det skriftlige materiale om uddannelsen og projektet fremgår det ikke eksplicit at de unge skal udtrykke ønske om en uddannelse. Da målet med TTF er at få de unge i gang med en uddannelse, er det imidlertid et implicit krav. I det afsluttende interview med styregruppen sagde repræsentanten for Jobcenter Ung:

I vores arbejde skal vi tænke i uddannelse. Det ligger i Aalborg Kommunes strategi. Unge der passer godt ind her [i TTF], vil noget uddannelse, men suser rundt og ved ikke hvad. Her kan de ligesom tage sig lidt af det hele.

Samtidig er der dog i styregruppen en forståelse af at mange af deltagerne er vant til systemet og ved hvad de skal sige. En interviewdeltager udtrykker det således: "I systemet skal der komme det rigtige ud af munden når man står i døren, for ellers åbner den rigtige dør måske ikke." Den enkelte deltagers ønske om ordinær uddannelse kan derfor være mere eller mindre dybtfølt. De unge som EVA interviewede, omtaler TTF som et aktiveringsprojekt. En deltager forklarer i interviewet med EVA at hun ikke havde noget at lave, og derfor foreslog medarbejderen i jobcenteret TTF som en mulighed, og det syntes hun "var fint nok". En anden deltager fortæller at hun før TTF havde været i forskellige aktiveringsforløb i kommunalt drevne institutioner, hvilket hun ikke

fik noget ud af og derfor blev henvist til TTF som var en mere uddannelses- og undervisningsforberedende form for aktivering.

I evalueringen af TTF som blev gennemført af NIRAS Konsulenterne, fremgik det at deltagerne i TTF er noget "svagere" end man oprindeligt havde forventet. F.eks. led en stor del af de visiterede unge – dengang som nu – af misbrugsproblemer og behandlingskrævende psykiske lidelser, ligesom der er flere deltagere med domme for kriminalitet. "Det er", skriver NIRAS Konsulenterne, "den samlede opfattelse blandt projektledelsen og de lokale tovholdere at målgruppen således ikke er blevet korrekt visiteret, da udgangspunktet for projektet var at deltagerne ikke skulle besidde væsentlige problemer ud over manglende motivation og faglighed til at påbegynde og gennemføre en uddannelse".

I dag beskriver både mentorer og styregruppen den bredt sammensatte – og ret tunge – deltagergruppe som et vilkår for mentorprojektet og den pædagogik der ligger til grundlag for TTF og mentorprojektet, og på TTF's hjemmeside hedder det: "Deltagergruppen kan også i begrænset omfang omfatte behandlingskrævende unge. Projektlederen siger i interviewet:

Så kan vi også sige: "Er de for svage, dem der kommer herud?" Vi plejer at sige: "Nej, det er de ikke." Vi tager alle fordi det kan være det lige præcis er den person vi kan flytte hen til en uddannelse. Der er rigtig mange vi taber undervejs. Men bare vi redder en eller to, ellers bare vi får en eller to videre, så synes jeg det er en succes.

I det første interview med mentorerne gav disse dog udtryk for at der fortsat er unge som TTF ikke kan rumme. Det drejer sig om meget aggressive unge. Ofte kommer aggressionen af personlighedsforstyrrelser som fx borderline. Det er mentorerne ikke uddannet til at rumme. Andre psykiske lidelser blandt deltagerne er derimod meget udbredte, og her har mentorerne en væsentlig rolle i forhold til at vise de unge videre i systemet og evt. hjælpe i kontakten til psykolog m.v.

Projektlederen fremhæver dog den meget tunge målgruppe som årsag til at så mange deltagere afslutter eller falder fra TTF uden at komme i gang med en ordinær uddannelse og som derfor – afhængigt af hvordan mentorprojektet defineres, jf. afsnit 2.2 – ikke eller kun delvis er omfattet af mentorprojektet. I næste afsnit ser vi nærmere på nogle af de unge der er kommet i gang med en ordinær uddannelse efter TTF.

5.2 Deltagerstrategier

Som nævnt er deltagerne i TTF en bredt sammensat gruppe. På spørgsmålet om hvem TTF og mentorstøtten virker bedst for, er projektledelsen tilbageholdende med at byde ind fordi deltagerne alle er forskellige med individuelle historier bag sig.

Flere har ikke forældre der er på arbejdsmarkedet, [de] har ingen mønstre at se op til, rollemodeller og nogen at læne sig op ad. Mange kan vi finde en forklaring på, men det er svært at sige noget generelt om hvem det virker for. Der er så mange forskellige historier.

Casebeskrivelserne i dette afsnit – som alle er baseret på tidligere deltagere i AOF Nords mentorprojekt og deltagere i EVA's interview – illustrerer imidlertid at deltagerne i mentorprogrammet ofte har store sociale og personlige problemer, og at det, i kombination med faglige vanskeligheder, har forhindret dem i at gennemføre en ungdomsuddannelse. Samtidig er der blandt de unge store forskelle på hvor motiverede de er for at gennemføre en uddannelse.

Noemi Katznelson identificerer i bogen "De måske egnede på erhvervsuddannelserne" fire forskellige strategier som udsatte unge benytter sig af i forhold til uddannelse. De fire strategier beskæftiger sig netop med forholdet mellem motivation, faglige vanskeligheder og personlige/sociale vanskeligheder. De fire strategier er følgende (Katznelson 2007:62):

- Unge med en konfronterende strategi
- Unge med en passiv strategi
- Unge med en standbystrategi
- Unge med en viljestrategi.

Mikkel

Mikkel startede i TTF i 2009 og gik der i 18 måneder. Pga. varighedsgrænsen skulle der derfor gå et halvt år før han kunne gå i gang med VUC. I det halve år havde Mikkel stor gavn af sin mentor. "Den (mentorstøtten, red.) er med til at holde fast i de ting man har planlagt her mens vi har gået her. Godt at der er nogle der holder øje." Også på VUC har Mikkel haft gavn af sin mentor – typisk til at holde modet oppe når det blev svært eller krævende. I juni 2011 var Mikkel netop stoppet på VUC, havde været en tur i USA og ventede nu på sin sagsbehandlers svar på om han kunne begynde på uddannelse inden for rammerne af STU.

I TTF er Mikkel blevet klar over "at jeg ikke vil være kontanthjælpsmodtager resten af mit liv". Han har dog ikke nogen planer på længere sigt. Han ville gerne have været i militæret, "men der var ikke plads".

Mikkel har store problemer med at strukturere hverdagen. Han har svært ved at huske, og han har mange forskellige støttepersoner tilknyttet: psykiater, psykolog, psykoterapeut, bostøtte, sagsbehandler og AOF-mentor. Mikkel mener de varetager forskellige opgaver, og han "sørger for at give dem de forskellige opgaver de er der for".

Unge med en konfronterende strategi er typisk drenge; de er urolige, aggressive og måske voldelige. Ofte har de taget nogle uheldige familiemønstre med sig. Det paradoksale ved denne gruppe er ifølge Katznelson at de ofte gerne vil være på en uddannelse. De gør oprør mod de generelle skolekoder, ikke mod den enkelte lærer. Som udgangspunkt bliver unge med voldelig adfærd ikke visiteret til TTF, jf. afsnit 5.1, men der kan sagtens være unge med en konfronterende strategi, og faktisk giver mentorerne flere eksempler på "vilde piger". Netop det faktum at der ikke er tale om en konfrontation rettet mod den enkelte lærer, gør at mentorerne med deres særlige tilgang kan få et godt forhold til nogle af disse unge.

Mikkel er ikke et entydigt eksempel på en konfronterende strategi. Mentorerne beskriver Mikkel som en dreng der har stor brug for omsorg, men som også har lært at udnytte systemet. Det fremgår ikke af datamaterialet hvorfor "der ikke var plads i militæret", men projektlederen fortæller om flere andre unge der ikke har kunnet få deres ønske om uddannelse i militæret, politiet o.l. realiseret pga. tidligere domme. Der er også et eksempel på en tidligere deltager der er kommet i fængsel pga. vold. Projektlederen fortæller at mentoren har bevaret kontakten til vedkommende igennem fængselsopholdet og fungeret som støtte. Der synes imidlertid at være meget lang vej i forhold til at få disse unge integreret i det etablerede uddannelsessystem.

Unge med en passiv strategi er ifølge Katznelson også overvejende drenge. Unge med en passiv strategi kommer ofte fra hjem med få ressourcer og manglende netværk, og de bruger det som en forsvarsstrategi at undvige når de bliver konfronteret med deres uhensigtsmæssige handlemønstre (Katznelson 2007:70). Disse unge er der også mange af i TTF. De har meget fravær, er meget uengagerede og tilmelder sig måske TTF og mentorprogrammet for at "få fred" for sagsbehandleren. Mentorerne giver et eksempel på en deltager som mødte op hver 6. dag og på den måde undgik at blive indberettet til myndighedsenheden, samtidig med at hun udviste et minimum af engagement. Hun havde en meget omflakkende baggrund, og hendes strategi var at flygte når hun blev konfronteret med sit fravær. Mange af de deltagere der afslutter eller forlader TTF uden at komme i gang med en ungdomsuddannelse, vil typisk repræsentere denne passive strategi.

Som nævnt tidligere skal deltagerne i udgangspunktet udvise en viljestrategi for at blive visiteret til TTF, hvilket vil sige at de skal have viljen til at gennemføre en uddannelse på trods af svære faglige og evt. også sociale og personlige problemer. Ifølge Katznelson spænder unge med en viljestrategi over et bredt spektrum af unge. Fælles for dem er at de har faglige problemer, og nogle har desuden andre personlige og sociale problemer. Projektlederen fortæller om en deltager der er svært ordblind og har brug for hjælp til overhovedet at få adgang til uddannelsessystemet og ikke mindst brug for hjælp til at få den faglige støtte han har brug for. Mentoren

hjælper ham derfor med at søge om en it-rygsæk på tømreruddannelsen etc. Desværre er it-rygsækken tre måneder forsinket. Deltageren falder derfor fra, men har planer om at starte på teknisk skole igen.

Signe

Signe har tidligere været aktiveret et sted som hun beskriver således:

Det var kun alkoholikere over 50. Jeg ville gerne et sted hen hvor der var nogle unge mennesker, hvor man også ligesom kom ind i den der skolerytme. Og så kendte jeg en der gik herude. Og så snakkede jeg med min rådgiver om at jeg hellere ville herud, og så kom jeg det.

Signe så TTF som et springbræt til det hun gerne ville, nemlig universitetet. Efter TTF startede hun på hf-enkeltfag, men hun har ADHD (og dyskalkuli, dvs. specifikke matematikvanskeligheder) og måtte efter fem måneder droppe ud fordi hun ikke kunne overskue de skiftende klasser. Selv angiver hun sin datters sygdom som en væsentlig årsag til at stoppe. Hun er pr. 1. august 2011 tilmeldt studenterkursus. Signe har fået meget fagligt ud af TTF og også øget selvtillid:

Jeg blev sat i gang med at lave andre ting der var rettet mod de ting jeg gerne ville videre med. Så kunne jeg få lov til at skrive nogle projekter i stedet for bare at komme til undervisningen. [...] Sådan nogle ting med at man bliver undervist på det niveau man er på. Så man ved at man er klar til det niveau man skal op på i en videre uddannelse. Den tryghed havde man ikke før, der ved man ikke lige hvor man står fordi det er mange år siden man har gået i folkeskolen.

Og særskilt om mentorstøtten efter endt TTF siger hun: "Min vejleder har været supervigtig for mig efter at jeg kom videre fordi jeg startede på hf og fandt ud af at det bare ikke var mig, og skulle finde ud af noget andet. Nu har hun hjulpet mig med at komme ind på studenterkursus i stedet for. Der har hun været vigtig."

Signe derimod er et eksempel på en ung med viljestrategi og med langt mere sammensatte problemer. Signe dropper ud af sin hf-uddannelse pga. vanskeligheder grundet ADHD, men det bliver et personligt forhold, nemlig datterens sygdom, der bliver den udløsende årsag til at hun stopper på hf. På trods af vanskeligheder og diagnoser har hun fortsat mod på en universitetsuddannelse. Mentoren vurderer at hun er yderst velbegavet, men man må sætte spørgsmålstegn ved om Signe har udviklet kvalificeret selvbestemmelse i betydningen "vurdering af egne evner og kompetencer". Umiddelbart virker en universitetsuddannelse som en uendelig stor udfordring set i lyset af de barrierer Signe står over for.

Britt

Britt er gået ud af skolen uden en afgangseksamen. Hun har været i forskellige aktiveringsforløb – senest i en periode på halvandet år:

"Det var fedt det første års tid. Så fik jeg det så forlænget med et halvt år, men så blev det for kedeligt til sidst, og så kom jeg bare aldrig tilbage efter at jeg havde været syg. Jeg glemte bare at melde ud at det ikke var det jeg ønskede mere. Så var jeg nødt til at komme til møde og finde ud af hvad der skal ske. [...] Så var jeg først inde og snakke med en rådgiver på jobcenteret, og hun foreslog jeg kunne komme herud fordi jeg gerne ville have min 9.-klasses eksamen. Og så kunne jeg blive hjulpet igennem herudefra."

Britt startede i TTF i 2010 og efterfølgende på VUC i august 2010. Britt er blevet kæreste med en anden deltager i TTF, Theis, der er meget lidt mødestabil. Britt blev gravid og stop-

pede på VUC fordi hun kunne få mere i kontanthjælp end i SU. Hun vidste godt hun skulle afbryde studiet på et eller andet tidspunkt for at føde barnet, og "da hun fandt ud af at hun alligevel ikke kunne nå eksamen, kunne hun lige så godt stoppe med det samme og få de penge ud af det", forklarer projektlederen. Hun regner med at begynde på VUC igen senere.

Britt har været glad for TTF og mentorstøtten: "Jeg tror langt de fleste unge på vores alder har brug for den der mentor der hjælper dem videre. Det er ikke alle der har det overblik at sige jeg skal gøre sådan og sådan for at kunne gøre det og det. Så langt de fleste har brug for en mentor til at give et skub videre," siger hun

Britts situation minder om Signes. Også hos hende var det en personlig ting, nemlig graviditeten, der fik hende til at springe fra uddannelsen, men Britt har generelt problemer med at fastholde en tilknytning til en arbejdsplads eller et uddannelsessted. Britts mentor havde i begyndelsen svært ved at sætte ord på hvad der "var galt". Hun kan ikke overskue sit eget liv pga. personlige problemer, familiære forhold mv. Det kommer til at fylde hendes tilværelse, og hun mister fokus på sig selv og sin uddannelsessituation. Britts mentor fortæller i interviewet med mentorerne at Britt siger: "Puha, jeg bliver helt træt," når mentoren spørger hende om hun har styr på forskellige praktiske ting. Britt udviser i mange henseender en standbystrategi. Projektlederen fortæller om flere andre deltagere der ligeledes benytter standbystrategien. De giver op når det bliver svært. For mange af disse unge har varighedsgrænsen været fatal, og de der er kommet i gang med en uddannelse, er ofte faldet fra igen, men har været glade for kontakten til en mentor.

5.3 Udbytte af mentorstøtten

De fire unge som EVA interviewede, var alle meget glade for såvel TTF som mentorstøtten. Ud over Mikkel, Signe og Britt som er beskrevet ovenfor, deltog der en pige i interviewet der efter TTF er kommet i gang med SOSU-rotationsprojektet og herefter SOSU-hjælper-uddannelsen. Hun siger bl.a. om sin mentor:

Hun har også været rigtig god til at hjælpe mig (efterfølgende). Jeg ringer tit til hende og siger: "Nu har jeg fået gjort sådan, hvad skal jeg så gøre?" "Jamen, det finder jeg lige ud af." Så ringer hun tilbage og siger: "Du skal sådan og sådan." Det er skidenemt.

Hun giver bl.a. et konkret eksempel på at der er opstået en situation hvor hun ikke har fået udbetalt sin løn og ikke ved hvor hun skal henvende sig. Så kontakter hun sin mentor der undersøger det for hende og forklarer hende hvordan hun kan takle situationen. Efterhånden er deltagerens kontakt til mentoren blevet mindre: "Det bliver mindre og mindre," forklarer hun og fortsætter: "Nu er der styr på så mange ting, så det er kun lige hvis der kommer et eller andet. Men det er måske 1 gang hver 2. måned man lige skriver, eller hun lige skriver: "Hvordan går det?" Men det er altså ikke så meget." Pigen er altså et eksempel på at mentoren er lykkedes med at bidrage til kvalificeret selvbestemmelse og langsomt har gjort sig selv overflødig.

Katznelson har i en anden sammenhæng sammen med Pia Olsen evalueret en mentorordning for etniske unge på erhvervsuddannelserne. De pointerer i deres afrapportering "Mentor med mening" at de unge der får størst glæde af en mentorordning, er de unge der "kommer på kollisionskurs med uddannelsens normer og regler, og de unge der har begrænsede sociale og personlige problemer (Katznelson & Olsen 2008:8)."

Konklusionerne passer godt med erfaringerne fra mentorprojektet i forbindelse med TTF. Sammenfattende kan man sige at næsten alle unge visiteres til TTF, undtaget unge med svære psykiske lidelser og/eller unge med en udpræget konfronterende strategi. Det er imidlertid de færreste deltagere med en konfronterende eller en passiv strategi som kommer i gang med en uddannelse. Da mange unge med en passiv strategi vælger "flugten" som løsning, er det også typisk disse unge der fravælger kontakten til en mentor. I interviewet med styregruppen sagde en deltager

om de unge der ikke var kommet i gang med en uddannelse: "De er ressourcesvage og har haft så store problemer at de slet ikke har kunnet overskue at vi også blandede os. Det er de ressourcestærke vi har haft kontakt med."

De ressourcestærke er i den forbindelse typisk unge med en viljestrategi og unge med en standbystrategi. Samtidig fortæller projektlederen imidlertid at flere af de unge der er kommet godt i gang med en uddannelse, typisk på nogle særlige vilkår, jf. afsnit 4.3, ikke oplever et behov for en mentor når det går godt (datamaterialet giver ikke mulighed for at vurdere hvilken strategi disse unge benytter sig af). Kontakten til disse unge beskrev mentorerne som perifer, og den bestod i flere tilfælde i at mentoren ringede op indimellem. Ifølge mentorerne var det vigtigt for deltagerne at få disse opringninger og få mulighed for at fortælle at det gik dem godt. Opringningerne fra mentoren forekommer dog ikke at være udslagsgivende for at disse unge fastholdes i deres igangværende forløb.

Samtlige eksempler i dette kapitel underbygger vurderingen i kapitel 4 om at deltagergruppen i TTF er meget bred – nok for bred hvis man ønsker at opfylde nogle af de (forskellige) kvantitative målsætninger der findes for projektet. Fokuserer man alene på de deltagere der gennemfører TTF og starter på en uddannelse, er deltagergruppen snævret lidt ind, men stadigvæk er behovet for og ønsket om en mentor meget varieret. Umiddelbart må mentorstøtten i TTF der i høj grad er bygget op omkring den enkelte unge og dennes behov, være et godt udgangspunkt for at rumme en målgruppe med meget divergerende behov og ønsker. Ikke desto mindre tyder de konkrete erfaringer på at det som udgangspunkt ikke er hensigtsmæssigt at operere med en fast tildelt mentorstøtte til alle deltagere. Alt for mange benytter sig – af forskellige grunde – ikke af tilbuddet. De grupper der synes at drage størst nytte af tilbuddet, er – med Katznelsons begreber – unge med en viljestrategi og unge med en standbystrategi. Mentorstøtten synes især at have sin berettigelse i forhold til at samle de unge op der efter TTF falder fra en påbegyndt uddannelse, og få dem i gang med noget nyt.

6 Mentorerne

Bevillingen fra det lokale beskæftigelsesråd dækker frikøb af halvanden person til mentorprojektet. I praksis har mentorrollen været fordelt på i alt seks mentorer; projektlederen er selv en af dem. Én mentor har undervejs været langtidssygemeldt; én er blevet afskediget pga. nedgang i opgaver. I perioder har der været behov for at hente mentorer ind der ikke i udgangspunktet var knyttet til projektet. Projektledelsen fortæller i den forbindelse at det er belastende for et projekt af denne størrelse når deltagerantallet i TTF svinger voldsomt hen over året.

I dette kapitel beskriver vi først mentorerne forskellige opgaver før, under og efter udsulning til uddannelse og de udfordringer der kan være forbundet med at løse disse opgaver. Herefter ser vi nærmere på selve mentorrollen.

6.1 Mentors opgaver

I statusnotatet udarbejdet midtvejs i projektet præsenterede vi på baggrund af interviewene med mentorerne fire punkter som mentorerne mente er de vigtigste opgaver for en mentor:

- at ruste de unge til at tage en uddannelse ved at styrke deres selvtillid
- at "holde dem i hånden" når de skal starte på uddannelsen, ved at hjælpe med at skabe kontakten til det nye uddannelsessted, tage med ud at besøge uddannelsesstedet og hjælpe med indmeldelse og med at søge SU
- at hjælpe de unge med at få overblik over de tilbud om støtte der findes på uddannelsesinstitutionerne
- at have løbende kontakt med de unge efter at de er begyndt på deres uddannelse

I TTF

Når mentorforløbet begynder, har mentoren og den unge løbende kontakt. De unge mennesker som EVA interviewede, huskede at de nogle gange blev kaldt ned til mentoren. Det var behovsafhængigt snarere end systematisk. Dette forudsætter naturligvis at mentorerne har fornemmelse af behovet hos den unge. Den unge kan også selv "hive fat i mentor".

Mentoren støtter den unge i praktiske og sociale/personlige forhold. For nogle af de unge er den første opgave de står over for, at lære at være mødestabile i TTF. Mentorerne i TTF fortæller hvordan nogle af de unge er røget så langt væk fra uddannelsesverdenen og arbejdsmarkedet at de er kommet ind i en rytme hvor de vender op og ned på nat og dag og derfor ikke kan komme op og af sted om morgenen. Mentorerne fortæller hvordan de giver positiv særbehandling til nogle unge ved at lade nogle møde hver dag kl. 10. På den måde lærer de at komme på et fast tidspunkt hver dag, men det kommer ikke i så høj grad i konflikt med deres vaner, og derfor kan det være med til gradvist at få mere struktur på hverdagen.

En anden vigtig opgave mens deltagerne går i TTF, er at hjælpe dem med at afklare hvad de gerne vil uddanne sig til. Mentorerne er med til at konkretisere deres drømme ved at undersøge hvad der skal til for at få en given uddannelse. En vigtig del af denne proces er at opbygge den unges selvtillid og herigennem at få den unge til at tro på at det kan lade sig gøre at få en ungdomsuddannelse. Det er også mens den unge går i TTF og har den daglige kontakt med en mentor at der opbygges en tillidsrelation – i nogle tilfælde et tæt forhold mellem mentor og mentee – og relationen kan blive et pædagogisk værktøj der giver grobund for at arbejde med den sociale og personlige dimension af det at tage en uddannelse (Katznelson 2007:45).

Mentorfunktionen i TTF handler ikke kun om uddannelsesmæssige forhold, men også om den personlige og sociale del af de unges liv. Mentorerne bliver delagtiggjort i den unges liv i bred

forstand. En mentor fortæller fx hvordan han arbejder med at forberede en ung på et møde med en sagsbehandler. Det gør han ved at tale med sin mentee om hvad han/hun gerne vil vide, inden mødet og ved at få skrevet punkterne ned sådan så den unge er klædt på til mødet med sagsbehandleren. På den måde arbejder han med at ruste den unge til at takle dagligdagsituationer.

Overgangen til uddannelse

Mentorens rolle i overgangen fra TTF til uddannelse er især at "holde den unge i hånden" når han/hun skal begynde på en ny uddannelse. Mentoren hjælper typisk med at få kontakt til det nye uddannelsessted, tager med på besøg på uddannelsesstedet og hjælper med indmeldelse. Mentorerne har også gode erfaringer med at deltage i møder med Ungdommens Uddannelsesvejledning (UU).

Mentoren hjælper med praktiske ting som fx at søge SU og undersøge hvilke muligheder der er for at få særlige hjælpemidler, fx en it-rygsæk, til dem der har brug for det. Men mentoren støtter også sin mentee ved at styrke vedkommendes selvtillid og muntre den unge op. Mentorerne fortæller i interviewene at det er helt centralt at nedtone nervøsiteten og usikkerheden forbundet med at begynde på en ny uddannelse hos den unge.

Ligeledes er det vigtigt at uddannelsesstedet ved at der er nogle særlige forhold der gør sig gældende for den unge der deltager i mentorprogrammet, og at vedkommende har en mentor som skolen kan henvende sig til. For de unge selv er det en udfordring at forklare at de kommer med andre forudsætninger end andre unge. Mentoren ligger desuden inde med en stor viden om den unges særlige behov som det kan være vigtigt for uddannelsesinstitutionen at kende på forhånd. Fx er det muligt for uddannelsesinstitutionerne at søge ekstra ressourcer allerede inden uddannelsesstarten hvis de ved at der starter en elev med fx ADHD, ordblindhed eller andet. Og netop dette kan lette overgangen til ungdomsuddannelsen.

Mentorerne vurderer selv at den tidlige indsats er helt essentiel. Tidlig indsats betyder i denne sammenhæng at der tages kontakt til uddannelsesstedet i god tid inden uddannelsesstart, og at uddannelsesstedet reagerer. Det kræver imidlertid at AOF's mentor ved hvem der er kontaktperson og vejleder på uddannelsesstedet. Det har været svært at få denne viden og kontakt på alle uddannelsessteder – især de uddannelsessteder der ikke har været aktivt repræsenteret i projektets styregruppe. Samtidig er det dog erfaringen at der sker en udvikling. Blandt flere af de unge der er faldet fra i første forsøg, oplever mentorerne at modtagelsen går bedre i andet forsøg.

I uddannelse

Mentorens opgave efter at deltageren er begyndt på en uddannelse, er især at holde kontakten med den unge. Mentoren følger med i den unges nye hverdag og ringer typisk og spørger hvordan det går. Mentorer fortæller at det er en udfordring at følge den unge tæt når de ikke har den daglige kontakt som da de unge gik i TTF. En af udfordringerne for de unge er netop sociale netværk og relationer, og derfor er der ikke en naturlig pingpong mellem mentoren og den unge. Men initiativet ligger hos mentoren som nogle gange oplever at have svært ved at få kontakt med den unge. Mange af de unge skifter ofte mobilnummer. Mentorer fortæller dog at Facebook er en effektiv kontaktflade. Erfaringen viser at det er en god idé at mødes på uddannelsesstedet eller på en café for at få det uformelle, naturlige møde med den unge.

En mentor fortæller om et andet tilfælde med en ung deltager der var kommet godt i gang med en uddannelse hvor den unge ikke havde tid til at tale med sin mentor fordi han var så optaget af et stykke håndværksarbejde på sin uddannelse. Mentorerne mener at det også for disse unge er vigtigt at vide at der er nogen som følger med i deres liv på sidelinjen.

Mentorerne fortæller at de "agerer sikkerhedsnet", således at den unge ved at han/hun har et sted at henvende sig hvis der er noget der begynder at gå skævt på uddannelsen. Nogle mentees har brugt deres mentor meget hvis der har været problemer på uddannelsen, eller hvis de ville droppe ud fordi uddannelsen alligevel ikke levede op til forventningerne. Her har mentoren været involveret undervejs mens beslutningen blev taget, og har støttet den unge i at lægge en ny uddannelsesplan. For mange af disse unge kommer forløbet i praksis til at strække sig ud over det halve år som mentorprojektet dækker. Det er lykkedes TTF at indrette sig således at mentoren i

praksis kan holde snor i den unge hvis han/hun er droppet ud af uddannelsen. De unge som EVA interviewede, er opmærksomme på at mentorstøtten varer i seks måneder, men i de konkrete cases beskrevet i afsnit 5.2 er det problematisk at mentorstøtten i princippet er ophørt når den unge afslutter sin barsel eller skal i gang med en uddannelse for anden gang.

I mentorstøtteprojektet er det meningen at der skal ske en gradvis overlevering af støtterollen fra AOF's mentor til en vejleder eller anden ressourceperson på uddannelsen. En af de unge EVA interviewede, siger i den forbindelse:

Ja, det var der i en eller anden form [for vejledning på VUC]. Det var bare ikke sådan at man havde en fast. Det var sådan at de sætter 30 mennesker ned til et bord, og så tager de folk i rækkefølge en gang hvert halve år, og så skal man ned og snakke med en man ikke har snakket med før, så det var ikke den største støtte.

På ungdomsuddannelserne er der forskellige fastholdelsesinitiativer, bl.a. coaches og elevmentorer. Styregruppen giver imidlertid udtryk for (i det andet interview hvor der ikke var repræsentanter for uddannelsesinstitutionerne til stede) at størstedelen af disse tiltag er baseret på elevens initiativ, mens mentorordningen i forbindelse med TTF er karakteriseret ved en høj grad af mentorinitiativ.

Ifølge projektansøgningen lå det også i mentorprojektet at arrangere lektiecafe for de unge i TTF efter at de unge er startet på en uddannelse. Det har imidlertid ikke været muligt at få dette tiltag op at stå. Der har blandt de unge ikke været interesse for eller overskud til at møde op.

6.2 Mentorrollen

Som beskrevet ovenfor varetager mentorerne på baggrund af den holistiske tilgang som mentorstøtten bygger på, mange forskellige funktioner. De unge som EVA interviewede, lagde alle stor vægt på den faglige støtte i forbindelse med valg af uddannelse og fremhævede viden om uddannelsessystemet som den væsentligste kompetence hos mentorerne. To af de interviewede havde samtidig en støtte-/kontaktperson tilknyttet og beskriver forskellen således:

Mentor har været meget vejleder på uddannelsesdelen, mens bostøtten er på andre ting. Den anden er netbank, betalingservice osv." Og: "[...] hvis jeg siger et eller andet med uddannelse, så ved han ikke noget om uddannelse. Så det har været rart at have en [mentor, red.] der har vidst noget.

Mentorerne forklarer selv at deres rolle varierer lidt afhængigt af om de unge samtidig har støtte-/kontaktpersoner tilknyttet. Hvis ikke, er der netop eksempler på at mentoren hjælper med netbank, e-boks, løn etc. Der er også eksempler på at mentorerne netop hjælper de unge med at ansøge om en støtte-/kontaktperson hvor der har været et behov.

Der kan således let være mange forskellige støttepersoner inde over den unge. De unge som EVA interviewede, gav udtryk for en god forståelse af hvad de forskellige støttefunktioner hver især kunne bidrage med. Alligevel fremhæves mentorstøtten positivt fordi hjælpen er samlet ét sted frem for i flere forskellige instanser:

Jo, men det her er en lidt bedre måde fordi det er så bredt. Hun kan hjælpe med så mange forskellige ting. Hvis du ringer til kommunen og skal snakke med én, så bliver du sendt videre til den og så videre til næste, og så kan de ikke forklare det, og så skal du ringe torsdag kl. et eller andet. Det er simpelthen så irriterende. Så er det nemmere at ringe til [mentor], og så siger hun: "Du kan ringe her". Og fint, så er det ovre, i stedet for alt det andet hvor man bliver kastet rundt.

Styregruppen fortæller at deltagerne ofte har negative erfaringer med myndighedspersoner. Derfor har de behov for en fortrolig person de kan opbygge en tillidsrelation til. En person der kan støtte dem igennem alle faser af uddannelsesforberedelse og uddannelsesstart, både på et personligt og på et mere praktisk plan.

Et tema som deltagerne i mentorprogrammet flere gange tager op i interviewet med EVA, er at mentorerne viser et engagement ud over hvad de sædvanligvis har mødt i det offentlige system. En deltager forklarer at mentorerne "viser en stor personlig interesse i hvem man er, og hvad man laver". En anden deltager forklarer hvordan hendes mentor engagerer sig i hende:

Hvis jeg er syg en dag, kan [mentor] finde på at ringe tre dage senere og spørge om jeg er blevet rask. Hvis jeg ligger med halsbetændelse, så har hun fået denne her opskrift på et eller andet der er supergodt mod halsbetændelse. Hun har virkelig været sådan at man ved hun brænder for det hun laver. Og det har jeg også indtryk af at de andre gør. Det er ikke bare deres job, men det interesserer dem.

En deltager mener at det kan mærkes at mentorernes opgave er at hjælpe dem med at finde ud af hvad de gerne vil, og med at arbejde hen imod deres ønsker, mens det "inde på kommunen er deres job at sige nej". Det er også et kendetegn at mentorerne ikke giver op selvom uddannelsesambitionerne ikke indfris i første forsøg:

... de bliver ved med at prøve. Man kommer med en idé, og så går det ikke. Eller de kommer med en idé, og så går det ikke. Men så kommer de bare med noget nyt i stedet for at give op. Mange ville have givet op for længe siden. De bliver ved med at komme med kreative ideer.

Det er tydeligt at de deltagere vi har interviewet, respekterer deres mentor. De unge har fået et forhold til det Noemi Katznelson kalder for "en ordentlig voksen". En person de kan se op til, og som for mange af de unge står i modsætning til deres egne forældre ved at interessere sig for den unge og lytte til og anerkende den unges problemer. En person som er dygtig til sit fag, som har beslutningskompetence, og som de unge kan lære af (Katznelson 2007:28).

6.3 Udfordringer forbundet med mentorrollen

I afsnit 3.2 er det beskrevet hvorledes mentorrollen i TTF udvikler sig og bevæger sig rundt i "mentorkarrusellen". Paradoksalt nok sker der det i TTF at jo længere man bevæger sig i retning af en støttende, ikke-dirigerende rolle, des mere proaktiv bliver mentoren i kontakten til den unge. Det skyldes at den unge på det tidspunkt i mentorforløbet hvor mentoren ideelt set indtager denne rolle, er i gang med en uddannelse og derfor ikke har den løbende kontakt til mentoren længere. Det er imidlertid et spørgsmål om de unge har udviklet nok kvalificeret selvbestemmelse til at nøjes med en støttende, ikke-dirigerende mentor. En af mentorerne udtrykker det således: "Det bliver en anden kontakt når man ikke ser dem i dagligdagen. Man skal ind og være meget mere opsøgende, men problematikkerne er de samme."

Og problematikkerne handler som beskrevet i afsnit 6.1 om at støtte den unge både fagligt, socialt og personligt. Det kan være en udfordring at finde det rette niveau af engagement over for deltagerne i projektet. Som nævnt er de unge glade for mentorernes store engagement. Men mentorerne må i mentorarbejdet forsøge at finde en balance mellem på den ene side at støtte og på den anden side lære den unge at tage ansvar for sit eget liv. Mentorerne ordner mange praktiske ting for de unge. Fx sørger de for at de får søgt SU, får tilmeldt sig uddannelsen og møder op på deres uddannelse den første dag. Men mentorerne pointerer at det er vigtigt at de unge selv ordner tingene så de bliver rustet til at tage ansvar for deres eget liv. En mentor forklarer at man som mentor skal "... have engagement og sige "Det er dit liv" samtidig". Målet for deltagerne er at tage en uddannelse, men for at nå dette mål må de unge rustes til kvalificeret selvbestemmelse, jf. afsnit 3.2. Ofte kan det være svært at nå så langt i løbet af den tid der er til rådighed.

Et andet element af udfordringen med at finde en balance for det rette niveau af engagement handler om mentorerne selv. Som beskrevet tidligere, bl.a. i afsnit 3.2, bruges mor- eller farmetaforen ofte. Heri ligger ikke bare en væsentlig forståelse af hvad mentoren repræsenterer for den unge, men også en implicit forståelse af hvad den unge kan komme til at betyde for mentoren. Forældre er jo meget følelsesmæssigt involveret i deres børn. Mentorerne forklarer at det er vig-

tigt ikke at gøre deltagernes ambitioner til egne ambitioner og ikke at gøre skuffelserne til egne skuffelser. Det er med andre ord vigtigt ikke at gøre deltagerne til "egne projekter" gennem hvilke man måler egne succeser.

Mentorerne er alle erfarne daghøjskolelærere der giver udtryk for at de kan håndtere mentoropgaven samtidig med at de passer på sig selv – også selvom de møder unge med store problemer. Mentorerne fremhæver især den kollegiale supervision og støtte som meget væsentlig i forhold til ikke at brænde ud. I den forbindelse er det værd at bemærke at de fleste mentorer også er lærere i TTF og har et kollegialt fællesskab omkring denne opgave, mens to mentorer ikke underviser i TTF og dermed er uden for dette fællesskab.

I forhold til varetagelsen af mentorrollen vurderer mentorerne at der er fordele og ulemper ved begge modeller. På den ene side beskriver mentorerne som også underviser, at de har et dybtgående kendskab til den enkelte unge. De kender både til faglig formåen og til personlige problemer og ressourcer. Det kan de bruge aktivt i deres mentorarbejde. Når den unge eksempelvis rykker sig og opnår nye faglige kompetencer, har mentorerne mulighed for at få "rosefunktionen" og således støtte den unge ved at vise at vedkommende har nogle evner og ressourcer og dermed faglige muligheder. På den måde får mentoren mulighed for at fokusere på den positive udvikling den unge er inde i, frem for kun at arbejde med den unges problemer.

På den anden side kan det være svært at gå fra det ene øjeblik at være læreren der indpisker og stiller krav, til i næste øjeblik at være den tillidsvækkende, støttende mentor. Mentoren skal være den person som de kan betro sig til. Det kan nogle gange være svært hvis vedkommende har for meget viden. De mentorer der kun fungerer som mentorer og ikke underviser, ser en fordel i at de kan opnå et mere "rent" forhold hvor de har mulighed for at tage udgangspunkt i den måde som den unge fremstiller sig selv på, og således ikke lade sig forstyrre af hændelser i undervisningen eller lignende.

I forbindelse med evalueringen af et andet mentorprojekt kobler Katznelson og Olsen risikoen for at mentorerne brænder ud, med behovet for at afgrænse og definere mål og indhold i mentorprojektet:

... den overordnede problemstilling med at få klargjort præcist, hvad et mentorforløb forventes at indeholde, og hvilke problemstillinger det kan rummelikke rumme. Det er nødvendigt med denne klargøring, da risikoen ellers er, at mentorerne "brænder ud", fordi de ikke kan sætte grænser for deres indsats ... (Katznelson & Olsen 2008:8).

Der er ikke i datamaterialet basis for at sige noget om TTF-mentorernes risiko for at "brænde ud", men da projektet pga. den begrænsede volumen er sårbart over for sygemeldinger, opsigelser m.m., og da mentorprojektet i forbindelse med TTF også er præget af uklare beskrivelser af mål og målgruppe, jf. kapitel 4 og 5, er det relevant at overveje om en præcisering af målgruppen vil kunne gøre mentorernes arbejde nemmere.

7 Samarbejde

Som beskrevet tidligere ser mentorerne sig selv som den centrale person der støtter den unge i alle livets facetter, og som hjælper den unge i samspillet med de mange andre aktører i systemet som den unge kommer i kontakt med – særligt i forbindelse med udslusningen til uddannelse. For at kunne indtage denne rolle er det væsentligt at mentorerne kender og samarbejder med disse aktører. Projektledelsen vurderer selv at en tidlig indsats er vigtig, og hertil kan man tilføje at en samlet indsats er nødvendig hvis mentorstøtten skal fungere optimalt. I afsnit 6.1 var fokus på mentorernes forhold til de unge under og efter starten på en ungdomsuddannelse. I projektsøgningen er en af mentors funktioner imidlertid også beskrevet sådan: "at koordinere indsatsen for den unge gennem et tæt samarbejde med uddannelsesinstitutionen".

I dette kapitel ser vi nærmere på samarbejdsrelationerne i projektet. Først fokuserer vi på det specifikke samarbejde omkring den enkelte deltager, først og fremmest samarbejdet mellem mentor og gennemførelsesvejleder. Herefter ser vi på samarbejdet omkring projektet mere overordnet med udgangspunkt i projektets styregruppe.

7.1 Samarbejdet med uddannelsesstederne

Det er vigtigt at uddannelsesinstitution og mentor kommunikerer og arbejder sammen til den unges fordel. Det er altså essentielt at der etableres klare kommunikationsgange mellem AOF og uddannelsesinstitutionerne. Mentorerne oplevede under det første interview i 2010 at den løbende kontakt til uddannelsesstederne er væsentlig, idet det ofte kan være for sent når problemerne er opstået. Ved projektets afslutning er status ifølge projektlederen at kontakten til uddannelsesstederne er meget varieret. Kontakten til Teknisk Skole har været forholdsvis hyppig og af varierende kvalitet, mens kontakten til de øvrige uddannelsesinstitutioner har været meget begrænset.

EVA anbefalede i forbindelse med midtvejsevalueringen at AOF udarbejdede en meget konkret beskrivelse af rammerne for mentorerne arbejde rettet mod uddannelsesstederne, særligt gennemførelsesvejlederne. AOF har allerede udarbejdet en folder om TTF der er tilgængelig på AOF's hjemmeside. Folderen findes både i en version til potentielle brugere og i en version til sagsbehandlere. Der syntes at være behov for dels at opdatere denne folder med en konkret beskrivelse af mentorerne rolle, dels at lave en version rettet mod vejlederne på uddannelsesinstitutionerne. Ideen opstod oprindeligt i styregruppen, men der er ikke blevet fulgt op på anbefalingen. I forbindelse med 2. interview i 2011 nedtonede projektledelsen imidlertid behovet. Nedtoningen begrundes med den forholdsvis lille volumen. Desuden har projektlederen oplevet en afstandtagen hos nogle vejledere på uddannelsesinstitutionerne som han tolker som udtryk for mangel på ressourcer til at gå ind i et tæt samarbejde om den unge. I forlængelse heraf siger projektlederen:

Jeg havde troet at kontakten til stederne havde været langt mere vigtig, det har den ikke. Det har været kontakten til den unge selv. Det har ikke været noget en vejleder kunne gøre noget ved. Der er ikke noget vi kan gøre. At Signe ikke kan klare en klasse pga. ADHD, er alligevel ikke et problem der kunne løses hvis vi havde haft kontakten til en vejleder. Men da projektet blev beskrevet, tænkte vi at det er vigtigt. Men det er stadigvæk tilliden og kontakten til den unge der har hjulpet noget.

Samtidig giver projektledelsen og styregruppen flere eksempler på at et manglende samarbejde med vejlederen på uddannelsesinstitutionen har været fatalt. Eksemplet med den stærkt ordblindede elev der ikke fik en it-rygsæk fra starten af forløbet, jf. afsnit 5.2, kunne muligvis have været

afværget gennem en bedre kommunikation forud for udslusningen, og desuden er der eksempler på at unge er faldet fra uddannelsen uden at AOF/mentor har fået besked og derfor ikke har haft mulighed for at følge op og agere sikkerhedsnet som beskrevet ovenfor. Mentorerne på AOF har også i flere tilfælde oplevet at få fejlagtige informationer om fx vejledningstilbuddene på institutionerne. Sådanne misforståelser kan resultere i at mentorerne bruger uforholdsmæssigt mange ressourcer på at undersøge hvem de skal henvende sig til på uddannelsesstedet.

Der synes stadigvæk at være et behov for at udvikle og systematisere kontakten til uddannelsesinstitutionerne i et eventuelt fremtidigt arbejde med mentorer. Det ville naturligvis være optimalt hvis mentorerne blev kontaktet hvis den unge viste uhensigtsmæssig adfærd, men hvis dette ikke kan indgå i vejlederens rolle, må det ligge hos mentoren at være opsøgende, ikke bare i forhold til de unge, men også i forhold til uddannelsesstederne.

7.2 Samarbejdet med øvrige instanser

AOF oplever generelt samarbejdet med de kommunale instanser som positivt, fx fremhæver mentorerne samarbejdet med Ungdommens Uddannelsesvejledning i Aalborg som meget positivt i forbindelse med udslusningen af de unge til uddannelse, og AOF fremhæver desuden samarbejdet med Jobcenter Ung, bl.a. fordi AOF oplever Jobcenter Ung som fleksibelt, fx i forhold til muligheden for at deltagerne kan komme tilbage til TTF hvis de dropper ud af deres uddannelse. Samtidig har der været eksempler på at der andre steder i systemet er blevet truffet beslutninger uden at mentoren har været inddraget. Konkret giver AOF eksempler på at en støtte-/kontaktperson i kommunens socialcenter har truffet aftaler om uddannelse med projektdeltagere der var uden sammenhæng med de ting man arbejdede hen imod i TTF.

I forhold til både de kommunale instanser og uddannelsesinstitutionerne gælder det at kendskab til og kommunikation om projektet forekommer essentielt. Projektets styregruppe er derfor et yderst centralt organ i forhold til at styrke samarbejdsrelationerne. Eksemplerne ovenfor peger på at samarbejdet fungerer bedst i forhold til de instanser og institutioner der er aktivt repræsenteret i styregruppen.

Styregruppen har i projektets løbetid afholdt fire møder inklusive et første informationsmøde i januar 2010. Styregruppen er sammensat på baggrund af et ønske om at have beslutningskompetence i gruppen, hvorfor ledelsesniveauet er repræsenteret, samtidig med at vejlederniveauet er til stede. Lederne fra uddannelsesinstitutionerne har imidlertid valgt en fælles repræsentant. Ledelsesniveauet er centralt for implementering af mentorstøtten, mens vejlederniveauet er centralt for at styregruppen har føling med praksis.

I statusnotatet udarbejdet midtvejs i mentorforløbet pointerede EVA på baggrund af styregruppens overvejelser at styregruppen spiller en central rolle i kontakten mellem mentorerne og samarbejdspartnerne, og at det derfor er vigtigt at alle samarbejdspartner er repræsenteret i styregruppen, og at styregruppen påtager sig en informationsforpligtelse i forhold til deres kolleger/medarbejdere. Siden statusnotatet blev offentliggjort, har der været afholdt et styregruppemøde hvor ingen af uddannelsesinstitutionerne var repræsenteret på nogen niveauer. I andet interview nedtonede projektlederen vigtigheden af styregruppen:

Jeg troede også at styregruppen var central. Når nu vejlederne ude på stederne ville være så vigtige, ville det være godt at have en enkeltperson der kunne trække i trådene. At vi havde kontakt til én person i stedet for ti. Men vi har mødtes en gang hvert halve år. Men det har været godt at snakke med dem og få deres feedback og mening og synspunkter.[...] Synes ikke umiddelbart at det ville være godt at have mere kontakt med styregruppen. Jeg kan ikke se hvad jeg skal bruge det til.

Argumentationen er altså at fordi det er kontakten med de unge der er vigtigst, så er kontakten med uddannelsesinstitutionerne mindre vigtig, jf. afsnit 7.1, og derfor er styregruppens betydning også mindre end oprindeligt antaget. Man kunne imidlertid også vende argumentationen om og sige at den manglende opbakning til styregruppen kan være medvirkende årsag til at kendskabet til projektet ikke er blevet grundigt forankret på uddannelsesinstitutionerne, og at dette forhold

kan have bidraget til en lidt haltende kontakt mellem mentorer og vejledere, hvilket formentlig har haft betydning for projektets resultater i forhold til nogle af de unge.

Det er ikke muligt at afprøve gyldigheden af den alternative argumentationskæde. På baggrund af det foreliggende datamateriale må det blot konstateres at samarbejdsrelationerne ikke har fungeret som antaget ved projektets begyndelse, og at det i forbindelse med fremtidige mentorordninger vil være relevant at overveje hvilke samarbejdsfora og -systematikker der bedst vil kunne fungere og understøtte formålet med ordningen.

8 Litteratur

LDay, Barbara, Birte Kaiser og Lone Nordskov Nielsen (2009): *Ind under huden – en diskursanalyse om mentorskaber i overgangen fra folkeskole til ungdomsuddannelse*. Videncenter for uddannelses- og erhvervsvejledning

Day, Barbara, Trine Hinchely Harck og Birte Kaiser (2009): *Den reflekterende mentor – undervisningshæfte til mentorerers kompetenceudvikling og kvalitetsudvikling af mentorordninger*. Videncenter for uddannelses- og erhvervsvejledning

Katznelson, Noemi (2007): *De måske egnede på erhvervsuddannelserne – om frafald og fastholdelse af udsatte unge*. Erhvervsskolernes Forlag

Katznelson, Noemi & Pia Olsen (2008): *Mentor med mening – en undersøgelse af mentorordningen for etniske unge på erhvervsuddannelserne*. Erhvervsskolernes Forlag

NIRAS Konsulenterne AVS (2008): *Tilbage til Fremtiden – Evalueringsrapport*