

UNDERSØGELSESRAPPORT

UNDERSØGELSE AF MENTORINDSATSEN FOR  
ROCKER- OG BANDEMEDLEMMER I EXIT I  
KRIMINALFORSORGEN



**Indholdsfortegnelse**

|  |    |
|--|----|
| Indledning .....                                     | 3  |
| Undersøgelsens baggrund .....                        | 3  |
| Undersøgelsens formål .....                          | 3  |
| Datagrundlag og metode .....                         | 4  |
| Rapportens struktur .....                            | 5  |
| Hovedkonklusioner .....                              | 6  |
| Fremadrettede anbefalinger .....                     | 10 |
| Kapitel 1 - Mentorindsats .....                      | 12 |
| 1.1. Formål og ønske med mentorindsatsen .....       | 12 |
| 1.2. Mentoraftalens brug .....                       | 13 |
| 1.3. Mentoraftalens betydning .....                  | 14 |
| 1.4. Mentoraftalen i relation til exit-aftalen ..... | 15 |
| Kapitel 2 - Mentorfunktionen .....                   | 16 |
| 2.1. Mentoruddannelse .....                          | 16 |
| 2.2. Mentorkompetencer .....                         | 18 |
| 2.3. Tidsforbrug .....                               | 19 |
| Kapitel 3 - Mentorforløb .....                       | 20 |
| 3.1. Matchning .....                                 | 20 |
| 3.2. Den oplevede betydning af mentorforløbene ..... | 21 |
| 3.3. Mentees behov og støtteområder .....            | 22 |
| 3.4. Aktiviteter i mentorforløbene .....             | 24 |
| 3.5. Relationen mellem mentor og mentee .....        | 24 |
| Bilag 1 – Interviewguide til mentees .....           | 26 |
| Bilag 2 – Interviewguide til mentorer .....          | 29 |

## FORORD

Als Research fremlægger hermed undersøgelsen af mentorindsatsen for rocker- og bandemedlemmer i exit i Kriminalforsorgen. Undersøgelsen er gennemført i perioden december 2012 til april 2013, på opdrag af Direktoratet for Kriminalforsorgen. Undersøgelsen er finansieret af Direktoratet for Kriminalforsorgen.

Undersøgelsen er baseret på interview med mentorer og mentees, samt enkelte medarbejdere i Kriminalforsorgen. En stor tak til dem alle for at have bidraget med deres indsigter og erfaringer.

Undersøgelsen er udført af chefkonsulent Jacob Als Thomsen og konsulent Marie Hansson. Desuden har stud.cand.merc Stine Rosenlund Willumsen bistået undersøgelsen i relation til logistik mv.

Ansvaret for resultater, konklusioner og anbefalinger påhviler alene Als Research.

København, juni 2013

*Jacob Als Thomsen.*  
Adm. direktør  
Als Research

## INDLEDNING

### Undersøgelsens baggrund

Den tidligere regering udsendte i april 2011 en rammemodel for exit-indsatser til rocker- og bandemedlemmer, der ønsker at bryde med miljøet. Der lægges i rammemodellen op til et styrket myndighedssamarbejde, mellem blandt andet politi, kommuner og Kriminalforsorgen.

Udover initiativerne forbundet med rammemodellen fik Kriminalforsorgen ved satspulje-aftalen på Socialministeriets område i 2010 i alt 4 mio. kr. til at udvikle og afprøve et særligt pilotprojekt med henblik på at finde metoder til at hjælpe afsonere, varetægtsarrestanter og klienter i tilsyn ud af rocker- og bandegrupperingerne. Projektet blev igangsat 1. januar 2011 og løber til august 2013.

Kriminalforsorgens arbejde med exit-indsatser til rocker- og bandemedlemmer består blandt andet af en individuel indsats, hvor tilbuddet om at få tildelt en mentor indgår som et centralt element. Ved et mentorforløb udarbejdes en mentoraftale, der har til formål at støtte op om klientens exit-aftale. Det er denne mentorindsats, som indeværende rapport har til formål at undersøge.

### Undersøgelsens formål

Undersøgelsens overordnede formål har været at belyse de hidtidige erfaringer med mentorordningen, samt at fremsætte anbefalinger til eventuelle forbedringer og justeringer. Mere specifikt har undersøgelsen haft fokus på følgende områder:

- At undersøge mentoraftalens anvendelse og betydning, samt se på hvordan mentoraftalen i praksis har støttet op om de eksisterende exit-aftaler.
- At belyse hvilke kompetencer og uddannelsesbehov mentorerne, på baggrund af deres hidtidige erfaringer, betragter som nødvendige for at kunne varetage en mentorfunktion for rocker- og bandemedlemmer i exit. Herunder har formålet været at skulle undersøge, hvordan mentorerne vurderer det afsatte tidsforbrug i mentorforløbene.
- At se på hvordan matchning af mentor og mentee er foregået, samt hvordan både mentorer og mentees vurderer de match, der er blevet foretaget af Direktoratet for Kriminalforsorgen.
- At belyse hvordan betydningen af mentorforløbene bliver vurderet af mentorer og mentees, herunder hvorvidt de adspurgte vurderer mentorindsatsen som et afgørende element i rocker- og bandemedlemmers exit-forløb.
- At pege på de behov- og støtteområder, som mentorer er stødt på i deres arbejde med mentees, samt se på mentees egne vurderinger af disse.

- Slutteligt har undersøgelsen haft som formål at se på betydningen af aktiviteter i mentorarbejdet, samt se på hvad der kan udgøre en optimal relation mellem mentor og mentee.

På baggrund af undersøgelsens datamateriale har det ligeledes været Als Researchs opgave at pege på udfordringer og identificerede behov i forhold til det fremtidige arbejde med mentorforløb i forbindelse med exit for rocker- og bandemedlemmer i Kriminalforsorgen.

### Datagrundlag og metode

Undersøgelsen bygger på kvalitativt datamateriale bestående af interview med mentorer, mentees og projektledelsen fra Kriminalforsorgen. Interviewmaterialet giver indblik i mentorer og mentees' erfaringer, oplevelser og vurdering af mentorindsatsen.

I forbindelse med udarbejdelse af undersøgelsen er der gennemført i alt 18 interview. 16 er gennemført som face-to-face interview, og 2 er gennemført som telefoninterview. Interviewene fordeler sig som følger:

|                                    |                           |
|------------------------------------|---------------------------|
| Mentorer                           | 10 individuelle interview |
| Mentees                            | 7 individuelle interview  |
| Direktoratet for Kriminalforsorgen | 1 gruppeinterview         |

I alt har 19 informanter deltaget i interview.

Ifølge Direktoratet for Kriminalforsorgen var der pr. 1. april 2013 afsluttet 6 mentorforløb, 12 igangværende og 6 matchninger undervejs. Det betyder, at samlet set 18 mentorer og 18 mentees er eller har været i gang med et mentorforløb, og disse udgør således den samlede gruppe af mulige informanter til undersøgelsen. Als Research gennemførte dataindsamlingen i marts og april 2013, og tallene kan dermed potentielt være lavere, da nogle af de 6 afsluttede forløb kan være afsluttet inden Als Research påbegyndte undersøgelsen.

Det var Direktoratet for Kriminalforsorgens ønske, at undersøgelsen skulle bygge på interview med henholdsvis 10 mentorer og 10 mentees. Denne målsætning er nået hvad angår interview med mentorer, men det har af forskellige grunde ikke været muligt helt at nå målsætningen om interview med 10 mentees.

Direktoratet for Kriminalforsorgen har udpeget informanterne, hvorefter Als Research har indgået interviewaftaler og gennemført interviewene. På trods af at Als Research undervejs i processen har været i kontakt med 9 mentees med henblik på at indgå aftale om interview, måtte det i to tilfælde opgives at gennemføre interviewene. Dette skyldtes i det ene tilfælde, at der opstod en situation i informantens privatliv, der resulterede i at vedkommende alligevel ikke kunne finde tid og overskud til at deltage i et interview. I det andet tilfælde forsøgte Als Research over flere uger at indgå aftale om interview, men uden held. Herefter blev det efter aftale med Kriminalforsorgen besluttet at opgive at gennemføre dette interview. Beslutningen om at gennemføre undersøgelsen på baggrund af 7 interview med mentees blev truffet af Direktoratet for Kriminalforsorgen og Als Research i fællesskab.

Vanskelighederne forbundet med at opnå interview med 10 mentees som oprindeligt planlagt, kan ses som et udtryk for, at der er tale om en vanskeligt rekrutterbar målgruppe. Det har været frivilligt for mentees at deltage i undersøgelsen, og for nogle har det vist sig vanskeligt at prioritere interview midt i deres exit. For mange mentees har det været en kaotisk periode i deres liv, og indledningsvist har flere også udtrykt skepsis og utryghed omkring deltagelse i interview.

Den kvalitative tilgang til data er valgt, fordi der er tale om en relativt lille gruppe af mulige informanter. Interviewmaterialet giver mulighed for at opnå et indgående og nuanceret indblik i informanternes oplevelse af mentorindsatsen samt de udfordringer og muligheder, der kan være forbundet hermed. Samtidig er det vurderingen, at interviewmetoden har været hensigtsmæssig i forhold til de interviewede mentees.

Alle interviewguides er læst og godkendt af Direktoratet for Kriminalforsorgen inden brug.

### **Rapportens struktur**

Rapporten består af 5 dele, der tilsammen belyser mentorordningen som en del af exit-indsatsen.

- Første del opsummerer undersøgelsens hovedkonklusioner.
- Anden del indeholder fremadrettede anbefalinger til indsatsen, samt forslag til justeringer og forbedringer.
- Tredje del af rapporten gennemgår mentorordningens hovedelementer, herunder mentorordningens formål, betydningen af mentoraftalen og dennes relation til exit-aftalen.
- Fjerde del fokuserer på uddannelsesbehov, mentorkompetencer og det rammesatte tidsforbrug til mentorforløb.
- Femte og sidste del er centreret omkring mentorforløbene med fokus på matching af mentor og mentee, deres vurdering af mentorforløbets betydning, mentees behov og støtteområder, samt aktiviteter og relationer mellem mentor og mentee.

## HOVEDKONKLUSIONER

På baggrund af undersøgelsen kan mentorordningen opsummeres i følgende hovedkonklusioner:

### Mentorindsatsens betydning for exit-forløbet

- Undersøgelsen viser, at mentees generelt udtrykker stor tilfredshed med mentorordningen. Ligeledes vurderer både mentorer og mentees, at ordningen har haft afgørende, positiv betydning for mentees exit-forløb.
- I det omfang nogle af undersøgelsens informanter rejser kritik, er den rettet mod andre forhold i relation til deres exit, som fx det tværsektorielle myndighedssamarbejde. Selvom mentorer og mentees er positivt stemt over for mentorindsatsen, udtrykker de utilfredshed med andre forhold vedrørende deres exit, som efter deres opfattelse kan udgøre en barriere i relation til at opnå et fuldt udbytte af mentorindsatsen. Nogle har eksempelvis oplevet at blive anvist en bolig med nærhed til det miljø, de ønsker at lægge afstand til.

### Mentoraftalens funktionalitet

- Undersøgelsen viser, at der ikke arbejdes systematisk med mentoraftalerne undervejs i mentorforløbene. Mentorerne arbejder overordnet ud fra de støtteområder, der er beskrevet i mentoraftalen, men mentoraftalen inddrages ikke undervejs ligesom den ikke ændres eller justeres ud fra det faktiske mentorarbejde. Fra Direktoratet for Kriminalforsorgens side er der fremadrettet lagt op til møder med 3 måneders intervaller til evaluering af indsatsen og justeringer af mentoraftalen i henhold til reglerne for Kriminalforsorgens mentorordning. Inden for undersøgelsens periode, har dette, ifølge Direktoratet for Kriminalforsorgen, dog ikke været en mulighed. Derfor viser undersøgelsen, at møderne ikke bliver afholdt, hvorfor mentoraftalen ikke bruges mere aktivt i mentorforløbene. Direktoratet for Kriminalforsorgen vil fremadrettet efterleve denne opfølgning.

### Mentoraftalen i relation til exit-aftalen

- En overvejende del af undersøgelsens informanter har intet kendskab til, hvordan mentoraftalen mellem Kriminalforsorgen og mentor bør støtte eller eventuelt støtter op om mentees exit-aftale. Nogle mentees har ikke haft en mentoraftale ved starten af deres mentorforløb, da denne er blevet til som del af udviklingen i pilotprojektet, og derfor først er en realitet i senere forløb. Fra Kriminalforsorgens side er der ikke lagt op til, at mentee skal være aktivt involveret i udarbejdelsen af

mentoraftalen, ligesom mentor ikke skal være aktivt involveret i udarbejdelsen af mentees exit-aftale. Ikke desto mindre synes indholdet af mentoraftalen ikke at være videreformidlet til mentees i tilstrækkelig grad, hvilket ifølge de adspurgte har betydning for deres forståelse af, hvordan mentoraftalen skal støtte op om mentees exit-aftale.

#### Mentorkompetencer og uddannelse

- Undersøgelsen viser, at mentorerne i ordningen generelt har været tilfredse med det korte introduktionsforløb til rollen som mentor, der indtil nu har bestået af 2 temadage og fremadrettet består af 4 temadage. Dog peges der på, at temadagene i højere grad bør indeholde en introduktion til følgende: sociallovgivningen og kendskab til den offentlige sektor, herunder tilbud og struktur, viden om Kriminalforsorgen og tjenestesteder, samt viden om rocker- og bandemiljøet. Flere af disse behov synes allerede at kunne imødekommes af Direktoratet for Kriminalforsorgens 4 temadage, der omhandler 1) Viden om målgruppen, 2) Mentorskabets funktion, indhold og rammer, 3) Træning og redskaber, og 4) Viden om Kriminalforsorgen som system og institution. Informanterne efterlyser ikke et decideret uddannelsesforløb.
- Undersøgelsen viser imidlertid også, at de mentorer der har haft et forudgående kendskab til ovennævnte, har oplevet at kunne imødekomme en række konkrete behov for støttemuligheder for mentees i højere grad end de mentorer, der ikke har haft forudgående kendskab til ovennævnte. Generelt har mentors kompetencebehov dog været styret af de forskellige behov hos mentees, herunder hvorvidt mentee er afsoner, varetægtsarrestant eller klient i tilsyn.

#### Matchning

- Undersøgelsen viser, at de match der er foretaget mellem mentor og mentee generelt har været vellykkede. Denne opfattelse deles både af mentorer og mentees. Det fremgår desuden, at et forudgående kendskab mellem mentor og mentee ofte opleves som en styrke, fordi der hurtigere er opnået en tillidsfuld relation.

#### Mentor og mentees oplevelse af mentorforløbene

- Undersøgelsen viser, at både mentorer og mentees vurderer, at mentorordningen har haft afgørende betydning for mentees mulighed for exit. De, der ikke har fastholdt deres exit, er stadig positive over for deres mentorforløb og peger på det som noget af det eneste positive i deres exitoplevelse.



- Undersøgelsen viser, at der blandt de færreste mentorer foregår en systematisk registrering af deres tidsforbrug, samt at alle vurderer, at der bruges meget tid i starten af mentorforløbet og mindre tid længere henne i forløbet. Det er samtidig vurderingen, at den afsatte tid i mentoraftalen svarer relativt godt til den faktisk brugte tid, set over det samlede forløb.

#### Mentees behov og støtteområder

- De behov og støtteområder som mentees peger på varierer alt efter om klienterne er i tilsyn, er afsonere eller varetægtsarrestanter, samt om de har et netværk at trække på udover mentor og det tidligere rocker- og bandenetværk. Undersøgelsen viser dog et gennemgående behov for at have en samtalepartner, herunder en der kender mentees historie, men samtidig arbejder for at få mentees liv fremad og væk fra det liv, de tidligere har levet. Et andet behov er støtte i forbindelse med kontakten til politi, kommuner og andre offentlige instanser. I den forbindelse spiller mentor en afgørende rolle i forbindelse med hjælp til udfyldelse og læsning af forskellige formularer og ansøgninger. Hertil kommer, at mentor kan hjælpe mentee til at anlægge en mere konstruktiv kommunikationsform med offentlige instanser.

#### Aktiviteter i mentorforløb

- De mentees der er klienter i tilsyn har haft stor gavn af at kunne deltage i aktiviteter med deres mentor. Både mentorer og mentees er af den opfattelse, at det styrker deres samvær, at de kan lave aktiviteter, ligesom det af mentorerne vurderes vigtigt for socialisering af mentee, at de kan gå ud at spise eller træne sammen blandt mennesker, som ikke har tilknytning til rocker- eller bandemiljøet.
- For de mentees der er afsonere eller varetægtsarrestanter er der et ønske om at lave aktiviteter med mentor, men deres behov og ønsker i forhold til mentors støtte og hjælp er, grundet deres situation, som udgangspunkt anderledes end de, der er klienter i tilsyn. Blandt andet har mentorer og mentee i disse tilfælde oplevet, at behovet til mentor handler om samtale frem for praktiske opgaver, som omvendt ofte er tilfældet for de mentees, der er klienter i tilsyn.

#### Relation mellem mentor og mentee

- Det er vigtigt for både mentor og mentee, at kemien og relationen mellem dem opleves som konstruktiv. Begge parter peger på gensidig respekt og ærlig kommunikation som vigtige elementer i forløbet. I det tilfælde hvor relationen mellem mentor og mentee har været dårlig, ønskede mentee ikke en ny mentor, og det er derfor af stor vigtighed ikke at lade mentorforløb løbe for lang tid uden

evaluering og dermed miste muligheden for et brugbart mentorforløb for begge parter.

- Mentorrelationen vurderes i undersøgelsen som et professionelt tillidsforhold, sådan at der skal være tillid og ærlighed, men samtidig viden om, at det er en professionel relation. Nogle mentees har ikke helt klar bevidsthed om, at relationen på et tidspunkt skal ophøre, hvor andre har meget klar kommunikation med deres mentor om, at deres relation ophører den dag, mentorforløbet gør. Derfor er det vigtigt, at mentorerne ved, at de skal gøre det klart for deres mentees, at deres relation ophører, når mentorforløbet afsluttes. Dette forhold er en del af de rammer, som Direktoratet for Kriminalforsorgen har sat for mentorarbejdet og som bør klargøres for mentorerne.

## FREMADRETTEDE ANBEFALINGER

På baggrund af undersøgelsen kan opstilles en række anbefalinger for Direktoratet for Kriminalforsorgens fremtidige arbejde med mentorindsatsen for rocker- og bandemedlemmer i exit. Uddybelse heraf findes i rapporten.

- Overordnet anbefales det at være opmærksom på at de negative oplevelser og vanskeligheder i forbindelse med den overordnede exit, herunder samarbejdet med øvrige myndigheder også har betydning for, hvordan mentorforløbene opleves. Den succes der er med mentorforløbene mindskes af de generelle exit-problematikker, ligesom den mistillid der er til exit-indsatsen smitter af på tilliden til mentorordningen.
- Det anbefales, at Direktoratet for Kriminalforsorgen sørger for at gøre indholdet af både mentor- og exit-aftale klart for både mentorer og mentees, samt anskueliggør hvordan de er forbundet.
- At Direktoratet for Kriminalforsorgen systematiserer mentorforløbene i højere grad ved blandt andet at følge op på og gøre brug af mentoraftalerne, mentorernes brug af supervision, tema-log og de planlagte løbende evalueringer.
- Als Research anbefaler, at man styrker netværket og samarbejdet mentorerne imellem. Et styrket mentornetværk kan optimere mentorernes arbejde og udvikling, ligesom erfarings- og vidensudveksling er et vigtigt supplement til temadage omhandlende relevante områder.
- Det anbefales, at Direktoratet for Kriminalforsorgen er opmærksom på, at nogle mentorer ikke har planer om at fortsætte efter afslutning af deres igangværende mentorforløb. Det anbefales derfor, at der udvikles en fastholdelsesstrategi og indledes en dialog med mentorerne om, hvad der kan gøres for at sikre en mere stabil og længerevarende rolle som mentor. Blandt andet har nogle påpeget, at arbejdet som mentor i perioder er omfattende og krævende, hvilket gør det til en udfordring at fungere som mentor ved siden af normalt arbejds- og familieliv.
- Det anbefales ligeledes, at Kriminalforsorgen i højere grad følger op på mentorernes forbrug af arbejdstimer, således at der genereres viden til brug for den fremadrettede udvikling af mentorkorpset. De fleste mentorer finder timeantallet passende set over det samlede mentorforløb og mentorerne styrer selv reguleringen ved, at der i nogle perioder arbejdes væsentligt mere og i andre perioder arbejdes væsentligt mindre end det timetal, der er aftalt med Direktoratet for Kriminalforsorgen. Dette stemmer overens med den fleksibilitet, som ligger i Kriminalforsorgens mentorordningen, og som også gælder bandeexitmentorerne.

- Slutteligt anbefales det, at der følges op på mentorernes deltagelse i temadage og supervision samt brug af tema-log. Selvom Direktoratet for Kriminalforsorgen har det som en obligatorisk del af et mentorforløb, at mentor deltager i supervision minimum 2 gange, er deltagelsen meget sporadisk, og der er pt. ingen opfølgning fra Direktoratet for Kriminalforsorgens side. Direktoratet for Kriminalforsorgen har oplyst, at der vil ske fremadrettet.

## KAPITEL 1 - MENTORINDSATS

### 1.1. Formål og ønske med mentorindsatsen

Formålet med mentorindsatsen er at støtte mentee i dennes exit-proces og integrering i normalsamfundet. I beskrivelsen af mentorindsatsen for rocker- og bandemedlemmer i exit henviser Kriminalforsorgen til cirkulære nr. 16 af 4. marts 2011 og *vejledning nr. 17 af 4. marts 2011 om Kriminalforsorgens mentorordning*. Heri beskrives Kriminalforsorgens mentorordning, som Kriminalforsorgen i deres mentorordning for rocker- og bandemedlemmer i exit tager afsæt i. Heri står beskrevet, at mentorordningen er et tilbud, hvor mentor skal støtte og vejlede som en positiv rollemodel i hjælpen til at strukturere hverdagen for mentee. Mentorordningen skal i samarbejde med Kriminalforsorgen støtte mentee i at opnå de mål, som opstilles i fællesskab i handleplanen. Mentorens opgaver kan være af forskellig karakter og falder ind under tre typer af hjælp.

- 1) Praktisk hjælp – hjælp til at fastholde en struktureret hverdag. Det kan være hjælp til valg af uddannelse eller arbejde, bistå med at få orden i økonomiske forhold eller andet.
- 2) Kommunikationshjælp – kan fx være at hjælpe mentee i kontakten med offentlige myndigheder, banker eller kreditorer. For at kunne gøre dette må mentor sætte sig ind i og forstå mentees behov og ønsker, og i relation til dette bidrage med sin viden. Sammen kan mentee og mentor så planlægge løsningsstrategier, der på længere sigt skal kunne bidrage til en positiv udvikling af mentee. Hjælpen kan konkret være at følge mentee til forskellige myndigheder og medvirke til at fremme en konstruktiv dialog, hvor begge parter synspunkter bliver hørt og forstået.
- 3) Personlig hjælp – omhandler rådgivning og samtale med hensyn til arbejde og uddannelse, hjælp til at styrke selvtillid, følelseslivet eller forholdet til familien, vejledning om hvor der er hjælp at hente til at komme ud af misbrugsproblemer, oparbejde socialt netværk, bevidstgørelse i forhold til kriminalitet, ansvarliggørelse i forhold til eget liv og lignende.

Af vejledningen fremgår det, at den ene form for hjælp ikke udelukker den anden, men at de som oftest er gensidigt afhængige af hinanden<sup>1</sup>.

I tillæg til dette udgangspunkt skal mentoren støtte deltageren i at arbejde med og opfylde sin del af den *exit-aftale*, der er indgået. Mentorens støtte sker konkret i forhold til de livsområder, der aftales i mentoraftalen lige såvel som mentor støtter mentee i de konkrete situationer, der eventuelt opstår undervejs. Mentoraftalen er mentors aftalegrundlag med Kriminalforsorgen.

---

<sup>1</sup> Første del af afsnit 1.1. er skrevet på baggrund af vejledning nr. nr. 17 af 4. marts 2011 om Kriminalforsorgens mentorordning (Til Kriminalforsorgens institutioner og afdelinger).

Mentoraftalen udarbejdes med udgangspunkt i exit-aftalen, således at de aftalte livsområder i mentoraftalen støtter op om mentees exitproces. Det er Kriminalforsorgens opgave at sikre, at mentoraftalen er koordineret med handleplanen. Mentorfunktionen er beskrevet som procesorienteret med en samtidig målsætning om træning i sociale færdigheder. Mentoren kan eksempelvis hjælpe og støtte mentee i varetagelsen af opgaver, som mentee selv skal udføre. Fx kan mentoren deltage i møder med fx jobcentre, hvis det vurderes hensigtsmæssigt. Mentorerne er ikke myndighedspersoner, og de skal ikke varetage opgaver, der ligger hos fx sagsbehandlere eller socialrådgivere.

Exit-aftaler indgået i Kriminalforsorgen ophører ved løsladelse. Her skal den lokale exitenhed, som Kriminalforsorgen er en part i, træffe afgørelse om, hvorvidt der skal udarbejdes en ny samarbejdsaftale med klienten. Direktoratet for Kriminalforsorgen finder det hensigtsmæssigt, at mentorforløbet fortsætter efter løsladelse og i nogle tilfælde deltager den pågældende mentor i møderne med de lokale exitenheder. Det vurderes derfor ligeledes vigtigt af Direktoratet for Kriminalforsorgen, at de øvrige myndigheder kender til mentors funktion samt mentors aftaler med Kriminalforsorgen.

Mentorforløbet er tænkt som et længerevarende, afgrænset forløb, der igangsættes efter behov. Mentor kan for rocker- og bandemedlemmer i exit derfor tilknyttes både under afsoning, i udslusning eller i tilsynsperioden, hvilket adskiller exit-mentorordningen fra den almindelige mentorordning. Matchningen af mentor og mentee sker efter indgåelse af exit-aftalen og igangsættes efter behov og aftale med mentee.

Det er ligeledes vigtigt, at mentorerne arbejder fremadrettet. Selvom de også fungerer som nødvendige samtalepartnere for mentees, har mentorforløbet ikke et terapeutisk sigte. Det betyder, at mentor i sin kontakt og samtaler med mentee skal have fokus på at imødekomme aktuelle udfordringer. Hvis en mentee har behov for psykolog, kan der tilknyttes autoriserede psykologer. Direktoratet for Kriminalforsorgen finder det centralt, at der ikke skabes en afhængighed af mentor efter endt forløb.

Mentorforløbet er opbygget, så det foregår i tre-måneders perioder, hvor det hver tredje måned er hensigten, at der evalueres på forløbet. Her besluttet det, om forløbet skal fortsætte yderligere tre måneder, ligesom det beskrives, hvad der de næste tre måneder skal arbejdes med. Mentor vurderer ligeledes progressionen af forløbet, og om mentor og mentee arbejder med de områder, der er beskrevet i mentoraftalen. Evalueringen skal også give mulighed for gensidig opfølgning mellem mentor og Kriminalforsorgen. Det er herudover hensigten, at mentoraftalen kan opdateres ved disse møder<sup>2</sup>.

## 1.2. Mentoraftalens brug

På baggrund af en visitationssamtale foretaget af Direktoratet for Kriminalforsorgen og et dertil følgende opsamlende notat udarbejdet af Direktoratet for Kriminalforsorgen beskrives de områder, som mentee har brug for støtte til. På baggrund af de indhentede oplysninger nedskrives en mentoraftale, der danner rammen for mentorforløbet. Mentoraftalen indgås

---

<sup>2</sup> Anden del af afsnit 1.1. er skrevet på baggrund af: Kriminalforsorgens bande-exit pilotprojekt. Mentor og coach, Den individuelle indsats – *under udvikling*. Kriminalforsorgen, januar 2012.

mellem mentor og Direktoratet for Kriminalforsorgen på baggrund af mentees ønsker og behov.

I undersøgelsen har nogle af de deltagende mentorer og mentees påbegyndt mentorforløb uden en mentoraftale, ligesom nogle mentorer ikke har været inde over den udarbejdede mentoraftale. Direktoratet for Kriminalforsorgen ønsker fremadrettet, at alle mentoraftaler indgås i samarbejde mellem mentor og Direktoratet for Kriminalforsorgen, ligesom mentee skal være indirekte indforstået med den aftale, der indgås.

De fleste mentorer, Als Research har været i kontakt med, har givet udtryk for, at de overordnet arbejder ud fra deres mentoraftale. Stort set ingen har implementeret ændringer eller justeret i mentoraftalen undervejs, selvom de har arbejdet med andre aspekter end de beskrevne. En stor del af informanterne mener ikke, at det har været nødvendigt at ændre i mentoraftalen, selvom der er arbejdet med andre områder undervejs, da de overordnet har fulgt de beskrevne støtte- og arbejdsområder.

Holdninger til og viden omkring mentoraftalen har været af varierende karakter blandt de mentees, Als Research har været i kontakt med. Der har blandt andet været mentees, der har ytret, at de har et sporadisk kendskab til, at der eksisterer en mentoraftale, men at de ikke har viden om, hvad den konkret indeholder. Andre mentees mener ikke, at der for dem er blevet lavet en mentoraftale, hvilket er tilfældet for de første mentorforløb. Ved alle øvrige mentorforløb indgås en mentoraftale forud for forløbet. Kun én mentee har overfor Als Research givet klart udtryk for at kende til indholdet i vedkommendes mentoraftale. De mentorer der indgår i evalueringen har startet deres mentorforløb på forskellige tidspunkter, hvilket betyder, at der for nogle mentorer er blevet arbejdet ud fra etablerede procedurer i Kriminalforsorgen. Hvor det for andre har betydet, at deres mentorforløb er blevet igangsat inden udarbejdelsen af procedurer, hvilket konkret har udmøntet sig i, at nogle mentorforløb er opstartet uden en udarbejdet mentoraftale.

### **1.3. Mentoraftalens betydning**

Mentor og mentees giver udtryk for, at mentoraftalen kunne styrke mentorforløbene positivt, hvis de bruges mere aktivt, hvilket især har vist sig tydeligt hos de mentorer, der har haft tvivl om deres rolle inden udarbejdelsen af en mentoraftale. Mentoraftalen fungerer som arbejdsretningslinjer for mentor, og de vurderer det derfor vigtigt, at man sørger for at udarbejde mentoraftalen som det første i forløbet og bruge den mere aktivt undervejs. En del af dette arbejde opfølges af Direktoratet for Kriminalforsorgen i deres arbejde med udvikling af de igangsatte mentorforløb.

Ikke alle mentees synes klart at vide, hvad de kan eller må forvente af et mentorforløb, og det er derfor også vigtigt at præsentere mentee for de retningslinjer, der arbejdes ud fra. En tilgang der i øvrigt også vil kunne støtte mentors arbejde, da flere har betegnet det som vigtigt, at mentee ved, at relationen mellem mentor og mentee er en arbejdsrelation, hvor der arbejdes fremadrettet og mod et bestemt mål, samt klargøre at relationen ophører, når mentorforløbet afsluttes. Dette gøres klart ved indgåelse af mentoraftalen samt på temadagen for mentorerne.

Det er Als Researchs vurdering, at det i denne forbindelse er afgørende at sørge for at inddrage mentor i udformningen af og arbejdet med mentoraftalen samt at sørge for at mentee er bekendt med indholdet af mentoraftalen.

På baggrund af undersøgelsen mener Als Research, at man fremadrettet skal sørge for at fokusere mere på indholdet af mentoraftalen. Mentoraftalen kan skitsere det forventede forhold mellem mentor og mentee samt de støtteområder, der skal arbejdes ud fra. Herudover vil progression i mentorforløb ligeledes fremstå tydeligere, hvis det er muligt at se udviklingen i de justeringer og ændringer, der undervejs implementeres i mentoraftalen.

For at kunne gøre brug af mentoraftalen er det vigtigt, at både mentor og mentee ikke kun kender indholdet, men også ved, hvordan de kan og skal forholde sig til mentoraftalen og gøre brug af den undervejs. Ydermere er det vigtigt, at der følges op på indholdet og justeres undervejs, fx ved de 3 måneders evalueringer, som følger af regelsættet for Kriminalforsorgens mentorordning.

#### **1.4. Mentoraftalen i relation til exit-aftalen**

Når et rocker- eller bandemedlem vælger at gå i exit i Kriminalforsorgs regi udarbejdes der en exit-aftale. Heri står beskrevet hvordan exit-forløbet skal foregå og der opstilles krav til rocker- eller bandemedlemmet i form af fx misbrugsbehandling, ophør af kontakt til rocker- eller bandegrupperingen etc. Mentoraftalen tager afsæt i denne exit-aftale, men består af mere konkrete støtteområder, hvor en mentor vil kunne hjælpe mentee i dennes exit-forløb. Mentoraftalen støtter på denne måde op om exit-aftalen, men fokuserer på specifikke områder, som vurderes gavnlige at inddrage en mentors hjælp til at arbejde med. Exit-aftalen indgås med mentee og omhandler de områder, som mentee skal arbejde aktivt med.

Af de adspurgte i undersøgelsen har få mentorer en ide om, hvordan deres mentoraftale er forbundet med og skal støtte op om exit-aftalen, og ingen af mentorerne ved det præcist. En grund hertil kan være, at mentorerne ikke har præsenteret indholdet af deres mentoraftale for deres mentee og derfor ikke har diskuteret med mentee, hvordan mentors arbejde skal støtte op om mentorindsatsen generelt.

Langt de fleste mentorer ved, at der eksisterer en exit-aftale, men de færreste har set den eller ved, hvad den konkret indeholder. Nogle er af den overbevisning, at mentor og exit-aftalen er den samme, hvor andre ikke vil forholde sig til exit-aftalen, fordi de ikke ved, hvad den skal eller faktisk indeholder.

Mentees har svært ved at forholde sig til både mentor- og exit-aftaler, og ingen af de adspurgte har forholdt sig til, hvordan de to hænger sammen. Flere mentees udtrykker frustration over deres exit-aftaler, og de færreste mentees kender til indholdet af mentoraftalen og ved derfor ikke præcist, hvilken rolle denne spiller.

Det er Als Researchs vurdering, at de tværsektorielle problematikker, der er forbundet med exit-indsatsen generelt smitter af på mentees mulighed for at kunne forholde sig til en sammenhæng mellem mentor- og exit-aftale.



## KAPITEL 2 - MENTORFUNKTIONEN

### 2.1. Mentoruddannelse

En del af undersøgelsens formål har været at afdække mentorers behov og ønske om et egentligt uddannelsesforløb for at kunne fungere som mentor for rocker- og bandemedlemmer i exit. Som udgangspunkt er der intet uddannelsesforløb for mentorerne, men de mentorer, der har deltaget i denne undersøgelse har fået tilbud om deltagelse i temadage. De mentorer der har igangsat mentorforløb frem til primo 2013 har deltaget i 1 eller 2 temadage med introduktion til det at fungere som mentor. Derudover har en del deltaget i en faglig dag, hvor blandt andet psykologer har fremlagt særlige persontræk ved rocker- og bandemedlemmer.

Fremadrettet ønsker Kriminalforsorgen at arbejde med 4 temadage for mentorerne, der fokuserer på: 1) Viden om målgruppen, herunder problematikker, adfærd og håndtering, sikkerhed, psykiske diagnoser samt grænser for involvering, 2) Mentorskabets funktion, indhold og rammer, herunder forventninger til mentorer, bandeexit-indsatsen, afgrænsning af opgaven, roller, rammer og grænser, exit-aftalen og mentoraftalen, sikkerhed samt eksterne samarbejdspartnere, 3) Træning og redskaber, herunder samtaleteknikker, kommunikation, motivationsarbejde, konflikthåndtering samt psykiske diagnoser, og 4) Viden om Kriminalforsorgen som system og institution.

Mentorerne skal på månedlig basis udfylde en tema-log over deres mentorforløb, som skal sendes til Kriminalforsorgen.

Herudover er det obligatorisk for mentorer at deltage i minimum 2 gruppesupervisioner med Direktoratet for Kriminalforsorgens psykolog for hvert igangsat mentorforløb.

Mentorerne i undersøgelsen giver udtryk for, at der er behov for informationer og kurser til at ruste dem bedre til det at være mentor for et rocker- eller bandemedlem. Men deres overordnede vurdering er, at der ikke nødvendigvis er behov for et egentligt uddannelsesforløb.

I undersøgelsen peges der på en række gennemgående temaer, som har vist sig nødvendige for mentorerne at have kendskab til.

For det første er det vigtigt, at mentorerne har en grundlæggende viden om, hvordan Kriminalforsorgen fungerer, og hvem de kan tage kontakt til udover teamet i Direktoratet for Kriminalforsorgen. I relation hertil er generelt systemkendskab et aspekt som fremhæves, idet mentees ofte har brug for hjælp fra deres mentor til at finde ud af, hvilke mennesker og instanser der kan og skal kontaktes, og ikke mindst hvordan. Mentorerne skal ifølge mentorfunktionsbeskrivelsen ikke påtage sig myndighedsopgaver, men skal støtte mentee i dennes møde med myndighedspersoner, hvilket også er det undersøgelsen har vist, at mentorerne gør.

For det andet har viden om og kendskab til lovgivning generelt vist sig som en stor styrke for de, der har lidt eller noget kendskab til lovgivning, og en stor mangel og svaghed i mentorforløbene for de, der ikke har haft det. En vidensforskel hos mentorerne, der har stor

betydning for, hvordan deres mentees er stillet i den fremadrettede proces, som mentorforløbet er. Især er sociallovgivningen blevet fremhævet af stort set alle mentorer, ligesom mentees har fremhævet det som et af de områder, de har brug for megen støtte og hjælp til.

Som det tredje påpeges et aspekt som Direktoratet for Kriminalforsorgen allerede har indlagt i deres temadage; nemlig generel viden om rocker- og bandemiljøet og specielle karakteristika ved målgruppen. Selvom det ikke er alle mentees, der fremhæver det som vigtigt, at deres mentor kender til rocker- og bandemiljøet, fremhæver mentorerne det som vigtigt. Nogle mentees påpeger, at en mentor der selv har været i miljøet eller gennemgået exit kan være en fordel. Ligeledes peger flere på, at viden om målgruppe og miljø i høj grad kan være en hjælp i deres kommunikation til og forståelse af den mentee, de arbejder med. Herunder ønsker flere mentorer at blive bedre rustet til at arbejde med eventuelle sikkerhedstrusler for deres mentees, og eventuelt også for dem selv som mentorer samt konflikthåndtering.

Herudover vurderer Als Research det som fordelagtigt at tænke mentees religiøse overbevisning ind for de mentorer, der har mentees, der praktiserer deres religion. I undersøgelsen er det blevet peget på af mentee som vigtigt, at mentor forstår mentees religion, hvis denne praktiserer, da det kan have stor betydning for deres forløb og forståelse for hinanden.

For mentorerne har det været vigtigt at gøre opmærksom på, at de ønsker eventuelle kurser eller temadage langt mere praktisk orienteret og ikke nær så akademisk orienteret, som det efter deres mening ofte er tilfældet i forbindelse med denne slags arbejde. Blandt andet peger flere på, at der skal arbejdes meget mere ud fra konkrete cases og problemstillinger, så de får konkrete redskaber til brug i deres arbejde.

Megen af den viden mentorerne pt. sidder med er betinget af deres erhverv, og det er derfor vigtigt både at tilbyde læring om de påpegede områder, ligesom det kan være en stor styrke, hvis mentorerne sparrer mere hinanden imellem og lærer af hinandens erfaringer. En tilgang som i sig selv vil styrkes ved at fastholde mentorerne i deltagelse i de obligatoriske supervisioner.

Als Research vurderer, at man på baggrund af undersøgelsens udsagn kan konkludere, at Direktoratet for Kriminalforsorgens ide med at tilbyde 4 temadage er et godt udgangspunkt for en optimal model. Det anbefales dog, at man overvejer at tænke de områder, der her påpeges, ind i disse. Især kendskab til system og lovgivning har vist sig meget vigtigt og betydningsfuldt. Derudover kan man udarbejde skriftligt materiale, der er nemt at gå til med fx de problemstillinger, mentorer ofte møder og uddrag fra de dele af sociallovgivningen som for mange mentees vil være relevant at få hjælp til.

Herudover er det vigtigt, at Kriminalforsorgen følger langt mere op på mentorernes deltagelse i supervision og temadage samt responderer på de tema-logs som flere af mentorerne allerede sender ind, men pt. ikke oplever respons på. Da der fra Kriminalforsorgens side er lagt op til, at tema-loggen er et udviklingsredskab, skal man gøre det klart over for mentorerne, at de ikke får respons på det, de skriver deri, hvis dette er tilfældet. Tema-loggen er, ifølge Direktoratet for Kriminalforsorgen, et redskab som

supervisor kan bruge i supervisionen ligesom tema-loggen i forbindelse med supervisionerne kan pege på problemstillinger mentorerne typisk møder samt de kompetencer, der viser sig nødvendige for at kunne varetage mentor-opgaven. Denne funktion synes dog ikke at være meldt klart ud til mentorerne, da de der bruger tema-loggen har udtrykt frustration over ikke at få respons på det, de har skrevet deri.

## 2.2. Mentorkompetencer

Mentorerne vurderes af både mentees og Als Research til at være *ildsjæle*, der i høj grad arbejder på baggrund af lyst og interesse for mentee. Mange mentorer strækker sig langt i blandt andet planlægning og afsat tid og engagerer sig i meget høj grad i mentees liv, hvilket smitter positivt af på mentees oplevelse af mentorforløbet. I bedste fald skaber dette en optimal relation mellem mentor og mentee, som gør, at mentee genopretter tillid til personer uden for rocker- og bandemiljøet, fordi mentor står til rådighed udover det forventede, selv følger op på kontakt til mentee og er ærlig i kommunikationen med og om mentee. I værste fald gør det samtidig, at mentor bruger så megen tid og engagement på et mentorforløb, at denne ikke ønsker at være mentor for flere i exit senere hen.

De kompetencer, der vurderes vigtige for mentorer at besidde, afhænger en del af mentees situation. Blandt andet er der stor forskel på mentorarbejdets karakter alt afhængigt af, om mentee er klient i tilsyn, afsoner eller varetægtsarrestant. Og mentor skal derfor være i stand til at omstille sin hjælp og fungere alsidigt i opgaveløsningen som mentor.

De kompetencer der dog gennemgående peges på af både mentees og mentorer i undersøgelsen er blandt andre, at mentor blandt andet skal være i stand til at fungere som en professionel kammerat. Mentor og mentee skal ikke udvikle et venskab, men deres professionelle relation skal være kendetegnet ved personlige træk som ærlighed og gensidig respekt.

Kommunikation vurderes som et vigtigt element, og defineres ud fra mentees behov. Ønsket om ærlighed og oprigtighed går dog igen hos alle de adspurgte i undersøgelsen. Ligesom mentors evne til at sætte grænser over for mentee, respektere mentees grænser og være i stand til at høre og få viden om ting, som kan synes grænseoverskridende for mentor, men som ikke nødvendigvis er det for mentee, påpeges.

Mentorerne oplever at kunne hjælpe mentees med at tænke før der handles, ligesom mentees oplever at blive bedre til ikke at handle aggressivt med mentors hjælp. En problematik der ofte peges på, specielt i mentees møder med det offentlige og hvor mentees under deres mentorforløb har oplevet en positiv udvikling. Flere mentees fortæller om tidligere truende eller voldelig adfærd i mødet med blandt andet sagsbehandlere, som er blevet mindsket med mentors hjælp og støtte. Mentor har som funktion at vise eller hjælpe mentee til alternative handle-og tankemønstre, så mentee gradvist socialiseres efter andre normer og værdier, hvilket langt de fleste oplever ske lige så langsomt. Mentorerne påpeger det som vigtigt, at de også er i stand til at turde og ville stille spørgsmålstejn ved mentees handlinger og tankemønstre, hvis de vurderes u hensigtsmæssige.

Hvis der er religiøse hensyn for mentee, skal mentor ligeledes være i stand til at forstå eller imødekomme disse.

Flere mentees oplever demotiverende perioder i deres exit-forløb, hvor det er vigtigt at mentor er i stand til at kunne fastholde og motivere mentee til at fortsætte og acceptere tingenes tilstand. Selvom alle mentees giver udtryk for ønske om at komme i job eller uddannelse, viser det sig svært for de fleste af dem, hvorfor mentor spiller en vigtig rolle i at hjælpe dem med det.

I undersøgelsen peger stort set alle på, at kontakten mellem mentor og mentee ikke skal være envejs, men begge skal tage kontakt eller opsøge den anden. Det er ofte vigtigt for mentee at blive mødt med nogen interesse, og det kan være nødvendigt for mentor at tage ekstra kontakt i de perioder, hvor mentee er demotiveret for at opretholde exit-indsatsen.

### 2.3. Tidsforbrug

Generelt finder mentorerne i undersøgelsen den afsatte tid for deres mentorforløb passende eller meget passende. Det er dog de færreste af mentorerne, der faktisk følger op på de timer, de bruger eller registrerer deres egentlige tidsforbrug. Derfor er deres udsagn om en passende tidsramme baseret på skøn, hvor langt de fleste vurderer, at tiden samlet set er passende set over et helt mentorforløb.

Stort set alle mentorer har oplevet, at de har brugt en del tid udover den afsatte i starten af deres mentorforløb og mindre tid end den afsatte senere hen i deres mentorforløb.

I undersøgelsen har mentees ikke forholdt sig konkret til det afsatte tidsforbrug, da ingen af mentorerne diskuterer den afsatte tid eller begrænser deres samvær med mentee ud fra mentorforløbets tidsramme. Derfor har mentee ikke vurderet på den tid, der er afsat for mentor, men langt de fleste mentees er tilfredse med den tid, deres mentor bruger på dem og langt de fleste har ligeledes en oplevelse af, at deres mentor er til rådighed i meget vid udstrækning.

Det har vist sig tilfældet, at langt de fleste forløb er mere tidskrævende i starten og mindre senere hen i forløbet, men der er generelt meget lidt opmærksomhed på de timer, som mentorerne faktisk bruger i deres arbejde med mentees. De fleste mentorer ser bort fra de økonomiske og tidsmæssige aspekter, og derfor er meget af deres arbejde og deres indsats båret af deres interesse og vejvilje over for arbejdet med mentee. Nogle mentorer har påpeget, at lønnen ikke svarer til deres arbejdsmæssige indsats, men generelt vurderes det på baggrund af alle mentorernes udsagn, at tidsregistrering og tilpasning ikke er noget, der fylder særlig meget for mentorerne.

Als Research vurderer imidlertid, at det for Kriminalforsorgen vil være hensigtsmæssigt at være opmærksom på mentorernes tidsforbrug. Dette skyldes, at tidsforbruget vurderes at have betydning for mentorernes ønske om fremadrettet at tage del i yderligere mentorforløb. Flere mentorer ønsker ikke at være mentor for flere mentees, da de har oplevet det som meget tidskrævende. Mentorerne har alle været glade for det forløb, de har været tilknyttet og for deres mentee, men flere har også påpeget, at det har krævet meget af dem personligt, samt at de har oplevet at det kræver et til tider overraskende stort tidsforbrug.

## KAPITEL 3 - MENTORFORLØB

### 3.1. Matchning

Rekruttering af mentorer er foregået løbende og på forskellig vis. Nogle mentorer har selv henvendt sig til Direktoratet for Kriminalforsorgen, nogle er blevet kontaktet af Direktoratet for Kriminalforsorgen, og en sidste gruppe er blevet kontaktet på baggrund af et specifikt ønske fra mentee om netop den pågældende person som mentor.

Mentorer og mentees i undersøgelsen udtrykker generelt stor tilfredshed med de match, der er blevet lavet. En mentee har været utilfreds med den mentor, der blev koblet på. Og en mentor har oplevet at mentorrollen var utilfredsstillende, fordi forløbet med mentee blev sat pludseligt i gang uden exit- eller mentoraftale. Dette resulterede i, at mentor blev i tvivl om sin rolle, og på trods af et godt match forløb indsatsen ikke som forventet.

Især de match der er lavet på mentees ønske synes velfungerende, idet de alle har udtrykt, at det har været en fordel og en styrke i deres forløb, at de har haft kendskab til hinanden inden et egentlig mentorforløb startede op, og mentor har kunnet gå i gang med at hjælpe med exit med det samme, fordi mentor har haft kendskab til mentees situation og historie på forhånd.

Blandt mentees er der bred enighed om, at der ikke er gået lang tid fra de indgik aftale om at koble mentor på, til mentorforløbet er gået i gang. Dette vurderer de som noget meget positivt. Kun én mentee har udtrykt frustration over ventetid i forbindelse med at flere mentorer sprang fra. Nogle mentorer har derimod oplevet, at der har været ventetid på et match. Dette må dog anses for et vilkår i det at være mentor, da der ikke bliver lavet match ud fra først ledige mentor eller mentee, men derimod ud fra individuelle behov. En mentor har modsat oplevet at forløbet blev forhastet, hvilket gav en del problemer for mentee og for mentors oplevelse af at kunne udfylde rollen som mentor.

Det vurderes af mentorer og mentees afgørende, at matchningsprocessen tager hensyn til mentor og mentees ønsker og forventninger. Kendskab til parternes ønsker og behov vil således være med til at mindske risikoen for mindre gode eller uhensigtsmæssige match og vurderes at have stor betydning for, at mentees exit-forløb generelt bliver mere positivt. En vurdering der deles af både Kriminalforsorgen og Als Research. Mentorforløb bør igangsættes hurtigt, så mentee ikke står uden hjælp og vejledning i betydningsfulde situationer ved fx overgang fra afsoner til klient i tilsyn, der er med til at influere resten af mentees generelle opfattelse af det at være i exit. Derudover har mentees overfor Als Research udtrykt, at de ikke ønsker at forsøge med en ny mentor, hvis de ikke har været tilfredse med deres mentorforløb i første omgang. Der tegner sig altså et billede af, at mentees ikke kan eller ønsker at give mentorordningen flere chancer, selvom de generelt er meget positive overfor tilbuddet, og det er derfor vigtigt, at matchningen er gennemarbejdet og fokuserer på de individuelle behov. Om mentees i praksis ikke giver mentorordningen flere chancer viser undersøgelsen ikke, da stort set alle mentees befinder sig i hvad de selv vurderer som konstruktive og positive mentorforløb, og derfor er det den hypotetiske mulighed de har forholdt sig til. En mentee har dog på baggrund af et negativt oplevet mentorforløb ikke ønsket at få tilknyttet en ny mentor.

Undersøgelsen kastede lys over en række punkter, som er vigtige for både mentee og mentor for at opnå et godt match. For det første lægger de alle vægt på, at det er centralt at kende mentees behov og ønsker for at undgå mindre gode match. I processen er det vigtigt at gøre klart for mentee, hvad en mentor er og kan, så de bedre kan gøre sig tanker om, hvad de ønsker, at mentorforløbet skal hjælpe dem med. For mentees er det vigtigt, at der i matchningsprocessen lyttes til deres behov, da de skal have en mentor, de kan stole på og kommunikere med. At det er Direktoratet for Kriminalforsorgen, der står for matchningen virker for mentees og mentorer som en god ide, da de sidder med stor viden om både mentorer og mentees og derfor har et større overblik. For det andet er der nogle praktiske hensyn, som informanterne vægter i undersøgelsen. Blandt andet kan geografien besværliggøre arbejdet for både mentor og mentee, og mentor skal derfor så vidt muligt placeres tæt ved mentee.

Als Research vurderer på baggrund af informanternes udsagn, at der helt overordnet er tale om vellykkede match. Langt de fleste informanter har haft positive oplevelser og vurderer, at Direktoratet for Kriminalforsorgen har lavet et godt forarbejde i forhold til behov og ønsker. De mindre vellykkede forløb har været påvirket af logistiske aspekter som ligger under exit-aftalen, og af manglende kemi mellem mentor og mentee. Disse aspekter kan synes uundgåelige, men det er Als Researchs vurdering, at det fremadrettet vil være hensigtsmæssigt, at Direktoratet for Kriminalforsorgens følger op på blandt andet tema-log og supervision, og sørger for at holde de løbende samtaler, der er lagt op til hver 3. måned. På den måde er det muligt eventuelt at skifte mentor eller rette op på forløbet, samt synliggøre og eventuelt justere over for både mentor og mentee, hvad de arbejder ud fra og hen imod.

### **3.2. Den oplevede betydning af mentorforløbene**

Mentorforløbene vægtes højt og vurderes som et væsentligt element i et exit-forløb af de adspurgte. Flere mentorer og mentees peger på, at en mentor er afgørende for, at mentee er i stand til at arbejde fremadrettet og forsøger at forblive i exit.

En del af de adspurgte mentees oplever, at mentor udgør en oprigtig samtalepartner uden at fungere som psykolog eller anden form for kognitiv behandler, hvilket for dem er et vigtigt skridt i det at komme fra rocker- eller bandemiljøet og ud til et liv uden deres rocker- eller bandegruppering.

Én mentee vurderer ikke en mentor som betydningsfuld, men begrundet det med, at hans mentorforløb ikke har været specielt positivt. Ellers er alle mentees meget positive over for den hjælp en mentor udgør overordnet set i et exit-forløb.

På baggrund af interview med mentorerne, vurderer Als Research, at en mentor kan være med til at ændre i tankegang og handle-mønstre hos mentee, ligesom mentor vurderes at have stor betydning for kontakten til og med offentlige instanser. Mentorindsatsen har været med til at styrke og genetablere forhold mellem mentees og myndighedspersoner og instanser, og på denne måde er mentor med til at hjælpe mentee hen imod igen at kunne stole på *systemet*, som det beskrives.

Socialisering er et af de områder, som mentor ofte støtter op om. Mentees har ofte været en del af en verden, der opererer med andre normer og værdier, og derfor bør mentorforløb fungere som spejling af det "normalsamfund", mentee skal (re)socialiseres ind i. Mange mentees har problemer med impulsiv, aggressiv adfærd, hvor det har været en stor hjælp for dem at have en mentor. Flere mentees oplever, at mentor har hjulpet dem med at stoppe aggressive handlinger, samt efterfølgende at tale med dem om, hvordan de alternativt kan reagere og forholde sig til de forhindringer eller udfordringer, de møder.

Als Research vurderer ligesom de adspurgte, at mentor spiller en afgørende rolle i exit-forløbene. Ofte er modgang det, der vil få mentees til at opgive exit, og det har derfor været meget betydningsfuldt, at de har haft en mentor til at hjælpe og støtte dem videre. Derudover er mentor en person, mentees har tillid til og kan snakke med, når det at være i exit synes udfordrende.

På trods af at mentorforløbene vurderes som et væsentligt element i et exit-forløb, peger stort set alle på generelle problemer med exit-indsatsen, som gør, at det fulde udbytte af mentorforløbene ikke nås, fordi den som indsats ikke kan stå alene. Selvom mentor fx forsøger at hjælpe med samarbejde med kommune og finde ny bolig, påpeger flere at indsatsen er forgæves, hvis mentee alligevel kommer tilbage til den gamle bolig med rocker- eller bandemedlemmer rundt omkring. På denne måde besværliggøres både exit og mentors arbejde generelt. Undersøgelsen viser umiddelbart, at det gør en stor forskel i de involveredes oplevelse af progression og den måde, de bliver mødt på, fx af deres sagsbehandler, når de har en mentor med. Men det kan vise sig problematisk, hvis mentor hjælper med at fremme mentees proces og oplevelse af det at være i exit, og det hele så bliver problematiseret af den overordnede exit-indsats fx samarbejdsvanskeligheder med den nye kommune eller lang ventetid på fjernelse af tatoveringer. Als Research er bevidst om, at det ikke er mentors rolle at tage sig af disse opgaver i praksis, ligesom Kriminalforsorgen forsøger at gøre det tværsektorielle samarbejde bedre gennem fx samarbejdsaftaler mellem Kriminalforsorgen og kommunerne (god løsladelse). Men ikke desto mindre oplever mentorer og mentees at udbyttet af mentorordningen bliver nedsat i de udfordringer, de møder, i blandt andet det tværsektorielle arbejde.

### 3.3. Mentees behov og støtteområder

De områder mentees udtrykker brug for støtte og hjælp til er områder og problematikker, der er gået igen en del gange i undersøgelsen. Blandt andet har mange mentees haft behov for hjælp i deres kommunikation og møder med politi, kommuner, jobcentre, sagsbehandlere o.a.

Mange mentorer oplever, at mentees har brug for at tale med dem om deres liv, fordi de vurderer det som havende en anden betydning end samtale med familie eller andre, som kender dem. Mentor udfylder en rolle, som på en måde er en arbejdsrelation, men som mentee alligevel har tillid til og lytter til. Respekt mellem mentor og mentee vurderes vigtigt, og mentees har stor respekt for de aspekter mentor påpeger og de opgaver, der bliver stillet. Især er det en stor hjælp i forhold til, hvordan mentees møder mennesker, både i forhold til det offentlige, men også i andre sociale sammenhænge.

De mentees der er klienter i tilsyn har i høj grad brug for praktisk støtte og vejledning. Mange fremhæver blandt andet møder og kommunikation med kommune, jobcentre, politi o.a. Mentees og mentorer fortæller, at mentee ofte har brug for råd og vejledning i forhold til blandt andet, hvordan de kommunikerer med og til mennesker omkring dem, hvordan de håndterer konflikter og uforudsete begivenheder, og hvordan de skal forholde sig til ikke længere at være i fængsel, hvilket forekommer angstprovokerende for en del.

Nogle mentees har selv stået for anskaffelse af ny bolig eller nyt job, mens andre har fået hjælp og støtte af deres mentor til disse områder. Flere mentees har oplevet det som en meget lang proces, især nævnes det at få ny bolig væk fra rocker- eller bandeaktiviteter, komme i arbejde eller uddannelse, økonomisk støtte til fjernelse af rocker- eller banderelaterede tatoveringer etc. som væsentlige aspekter.

I undersøgelsen er der peget på et par konkrete eksempler, hvor bolig hjælpen blandt andet har været ringe eller ikke til stede, hvilket optager mentees i høj grad. Især hvis mentee efter løsladelse kommer ud og bor sammen med eller omkring det miljø, han før har været en del af. De interviewede mentees vurderer, at det er altafgørende, at mentor kan hjælpe med udfordringer vedrørende bolig, og der er her generelt stor tilfredshed med mentors indsats og støtte. En balancegang som kræver, at mentor, som beskrevet af Kriminalforsorgen, er i stand til at hjælpe mentee *med* opgaverne uden at udføre dem *for* mentee, hvilket mentorerne gør meget ud af at fremme i deres arbejde med mentee.

De mentees der befinder sig på en af Kriminalforsorgens institutioner har ikke i så høj grad brug for støtte til praktisk arbejde som de, der er i tilsyn. En del mentees har netværk, som de kan bruge, når de er i tilsyn, og derfor går mentor ind og udfylder en anden relation, hvor mentor for afsonere og varetægtsarrestanter ofte i højere grad skal fungere som en samtalepartner. Det skyldes udover, at der kan være færre praktiske ting at tage sig af som mentor, også at mentee ofte ikke kan tale med andre om at være i exit. Flere mentees i undersøgelsen har været isolationsfængslet, og mentor har for dem til tider fungeret som stort set eneste kontaktperson.

Generelt vurderer Als Research derfor, at mentees behov er forskelligartede betinget af, hvor de befinder sig i forhold til afsoning. Det betyder, at mentorer står over for den udfordring, at de skal være i stand til at arbejde og støtte meget alsidigt op om netop denne gruppe klienter. Selvom der er flere faser i mentorforløb, hvor behovene er forskellige, er det dog muligt at pege på aspekter, som går igen i samtaler med mentorer og mentees og gælder mere generelt, altså uanset om mentee er afsoner, varetægtsarrestant eller klient i tilsyn, opsummeret lyder de som følger:

- Mentees har ofte behov for støtte i deres møde og kommunikation med det myndighedspersoner og -instanser. En del mentees har ofte udfordringer med deres temperament, når de møder barrierer eller uforudsete forhindringer. Her kan mentor hjælpe og støtte op, ikke blot i forhold til at undgå eskalerende situationer, men mentees tilstedeværelse og egne handlinger kan bruges af mentee til at lære, hvordan alternative handlemønstre kan se ud.
- For mange mentorer har det vist sig af stor vigtighed at have viden om sociallovgivningen. Ligeledes har de, der ikke har haft viden om sociallovgivningen



påpeget det som en mangel. Mentees udsagn støtter mentorernes opfattelse, og det vurderes af dem som vigtigt at kunne få hjælp til tolkning og læsning af regler og lovgivning.

- Mange mentees gennemgår i deres exit-forløb en (re)socialiseringsproces, hvor de på ny lærer de værdier og normalbegreber, som gør sig gældende uden for deres rocker- eller bandegruppering. I denne sammenhæng har mange mentorer oplevet at skulle lære mentees at begå sig i samfundet, hvorfor blandt andet deltagelse i møder med sagsbehandler, jobcenter o.a. vurderes som havende afgørende betydning.
- Mange mentees har oplevet at opgive dele af eller hele deres tidligere netværk for at kunne komme i exit-forløb. Derfor har det stor betydning for mentees at kunne bruge deres mentorer som sparrings- og samtalepartner, ligesom mentor kan være en af de få, der kender til mentees fortid i rocker- eller bandemiljøet.
- De mentees der er klienter i tilsyn har i højere grad haft brug for praktisk hjælp, end de mentees der er afsonere eller varetægtsarrestanter. De mentees der er placeret i en af Kriminalforsorgens institutioner har beskrevet, at de i høj grad har brug for mentor som en samtalepartner med hvem, de kan tale om kærlighedsliv, rocker- og bandemiljøet, følelser, tanker og det der ellers optager dem på pågældende tidspunkt. Af specifikke områder hvor en mentor kan hjælpe mere praktisk under afsoning er blevet peget på hurtigere løsladelse og skift af afsoningssted.

### 3.4. Aktiviteter i mentorforløbene

De aktiviteter som mentor og mentee laver er afhængige af mentees situation, herunder blandt andet hvorvidt mentee er afsoner, varetægtsarrestant, eller klient i tilsyn, samt i hvilken grad den pågældende mentee er sikkerhedstruet.

Det er ofte begrænset i hvilken grad afsonere og varetægtsarrestanter kan udføre aktiviteter med deres mentor, og derfor udgør samtaler som udgangspunkt relationen mellem mentor og mentee. For de mentees der er i tilsyn, er det forskelligt og varierende, hvad der laves af aktiviteter. Ofte følger mentor mentees lyst eller behov, men kan fx udfordre det i valg af spisesteder, så aktiviteten samtidig får karakter af socialisering. Flere motionerer sammen, går ture, spiser sammen, tager i biografen eller lignende. Derudover er møder med offentlige instanser og udfyldning af papirarbejde opgaver, som mentor bruger megen tid på.

Der hvor sikkerhedstruslen er vurderet høj, har aktiviteter ofte været begrænset. Men generelt peges der af mentorerne på, at det er vigtigt at have mentees med i sociale sammenhænge, hvor der kan arbejdes med deres normalitetsbegreber, herunder opførsel, sprog, påklædning o.a., der knytter dem til deres tidligere rocker- eller bandetilhørsforhold.

### 3.5. Relationen mellem mentor og mentee

Det er kendetegnende for mentorerne, at de ser deres forhold til mentee som et arbejdsforhold, der er påvirket af, at det samtidig er et tillidsforhold, uden at de to parter kan betragtes som venner. Mentorerne oplever, at deres mentees respekterer, at det er et arbejdsforhold, men at det er nødvendigt med respekt og tillid. Respekt og tillid fremhæves

gentagne gange af informanterne, og mentorerne vurderer det essentielt for at kunne arbejde med deres mentees, og for at mentees kan udvikle sig i deres exit-forløb.

Ikke alle mentees har den samme klarhed omkring det, at deres forhold er en arbejdsrelation, og ikke alle mentees har en klar bevidsthed om, at kontakten til mentor ophører fuldstændigt på et tidspunkt, hvilket potentielt kan udgøre et problem. Det vurderes af mentorerne vigtigt, at mentees lærer at stole på andre mennesker, ligesom mentees vægter tillid og ærlighed meget højt hos deres mentor. Derfor kan det vise sig problematisk, hvis mentee er af den opfattelse, at der opbygges en form for venskab eller fremtidig kontakt, da mentor netop skal hjælpe mentee fremadrettet til at blive i stand til at leve sit eget liv i exit, også uden mentors hjælp, støtte og kontakt. Flere mentees beretter om tidligere oplevelser med mennesker, de ikke har kunnet stole på, og det vurderes derfor vigtigt af både mentorer og mentees, at mentor ikke udgør endnu en negativ relation for mentee.

Undersøgelsen afdækkede endvidere, at det ikke udelukkende er bestemt af Direktoratet for Kriminalforsorgen, hvornår relationen mellem mentor og mentee ophører. Flere mentorer og mentees giver udtryk for, at de vil opretholde kontakten udover mentorforløbet, hvis de vurderer, at der er behov for det. Nogle exit-forløb er afsluttet, men mentor og mentee har opretholdt deres kontakt, fordi begge parter mener, at mentor stadig kan udfylde en rolle i mentees exit-forløb.

Nogle mentorer har sat grænser op for de samtaler, de har med mentees, ligesom nogle mentees har emner, de ikke ønsker at tale med deres mentorer om fx kriminalitetsforhold, relationer til familie etc. Den ærlige kommunikation og åbenhed synes vigtig, idet mentee kan opleve små aspekter i deres relation som svigt. Derfor skal mentor mene ja, når denne siger ja, og nej når denne siger nej. Et område der fremhæves af både mentorer og mentees som essentielt.

Als Research vurderer, at relationen mellem mentorer og mentees ikke blot er vigtig for mentees mentorforløb, men har betydning for mentees oplevelse af exit-forløbet generelt. Derudover kan den gode relation være med til at præge mentees syn på myndigheder generelt og kan deri i sig selv være en hjælp i mentees udvikling.

## BILAG 1 – INTERVIEWGUIDE TIL MENTEES

### Interviewguide til mentees

#### En kvalitativ undersøgelse af mentorer og mentees' oplevelser af mentorforløbenes betydning

Als Research laver en ekstern erfaringsopsamling af de hidtidige erfaringer med mentorforløb i forbindelse med bandeexit-indsatsen i Kriminalforsorgen. I den forbindelse foretager vi, som I allerede er blevet informeret om, en interviewundersøgelse blandt mentorer og mentees. Undersøgelsens fokus er på de erfaringer, der er gjort med mentorindsatsen, herunder de behov, udfordringer og udviklingspotentialer, der har vist sig. Jeres deltagelse er anonym, ligesom det er frivilligt, hvorvidt I vil lade os optage samtalen.

#### Introduktion

- Hvor lang tid har du haft en mentor tilknyttet?

#### Matchningsprocessen

- Synes du, det er den rigtige person, der er blevet din mentor?
- Hvad er vigtigt, når man skal finde en mentor?
- Hvilke ønsker havde du til din mentor inden? Hvad ville du gerne have, at han/hun skulle hjælpe dig med?
- Oplever du, at mentor så kan hjælpe dig med de ting, du havde og har brug for?

#### Mentoraftalen

- Hvad er indholdet af den mentoraftale, der er indgået mellem dig og mentor?
- Har du været inde over udarbejdelsen af mentoraftalen?
- Har I brugt aftalen undervejs? Hvordan bruger I den?
- Har I talt om den undervejs i dit mentorforløb, har I fx lavet ændringer eller justeringer?

#### Indholdet af mentorforløbet

- Hvor ofte mødes eller snakker du med mentor?
- Har dette ændret sig undervejs, mødtes I fx mere i starten?

- Hvor mødes I?
- Hvem tager oftest kontakten, er det dig eller mentor?
- Har det været til at komme i kontakt med din mentor, når du har brug for det?
- Har du oplevet situationer, hvor du forventede at træffe mentor, men ikke har kunnet det? Hvis ja, hvad skete der i den situation?

#### **Relationen mellem mentor og mentee**

- Hvordan vurderer du forholdet mellem dig og mentor?
- Hvilke problematikker hjælper mentor dig med?
- Har du oplevet den hjælp mentor giver dig som relevant, brugbar, god?
- Føler du, at du har fået rådgivning og vejledning i forhold til de områder, der er beskrevet i mentoraftalen?
- Føler du, at du har fået rådgivning og vejledning i forhold til de områder, der er beskrevet i exit-aftalen?
- Har du oplevet manglende hjælp eller støtte? Hvis ja, i forhold til hvad?

#### **Mentorfunktionen og mentorkompetencer**

- Hvordan har du konkret brugt din mentor?
- Hvad vurderer du, at du har fået ud af mentorforløbet?
- Hvad er de positive ting ved at have en mentor?
- Er der ting, du har fået mere styr på undervejs i mentorforløbet, eksempelvis følelsesmæssigt, familierelationer eller andre ting?
- Er det ting, du gerne så havde været anderledes i dit mentorforløb?
- Hvis du skal komme med gode råd til, hvordan man kan bruge mentorforløb generelt, hvad ville det så være?
- Er der noget, du har savnet/manglet hos din mentor?

#### **Aktiviteter i mentorforløbet**

- Hvilke aktiviteter laver du med din mentor?
- Af de ting I laver sammen, hvad betyder så mest for dig? Hvorfor netop det/disse?

#### **Betydning af mentorforløbet**

- Hvilken betydning har det for dit exit-forløb, at du har en mentor?

- Er en mentor en del af exit-indsatsen, der gør en forskel i forhold til at hjælpe dig ud af dit rocker-bandemiljø?

Er der andet, du ønsker at tilføje eller mener vi bør vide i forhold til vores evaluering af mentorforløbet?

Tak for hjælpen

## BILAG 2 – INTERVIEWGUIDE TIL MENTORER

### Interviewguide til mentorer

#### En kvalitativ undersøgelse af mentorer og mentees oplevelser af mentorforløbenes betydning

Als Research laver en ekstern evaluering af de hidtidige erfaringer med mentorforløb i forbindelse med exit-indsatsen i Kriminalforsorgen. I den forbindelse foretager vi, som I allerede er blevet informeret om, en interviewundersøgelse blandt mentorer og mentees. Undersøgelsens fokus er på de erfaringer, der er gjort med mentorindsatsen, herunder de behov, udfordringer og udviklingspotentialer, der har vist sig. Jeres deltagelse er anonym, ligesom det er frivilligt, hvorvidt I vil lade os optage samtalen.

#### Introduktion

- Indledningsvist må du gerne fortælle lidt om dig selv, hvad er din motivation for arbejdet som mentor? Hvad er din uddannelsesmæssige og beskæftigelsesmæssige baggrund?
- Kan jeg få dig til at beskrive det mentorforløb, du har i gang. Hvor lang tid har jeres forløb varet, hvor er din klient i systemet nu etc.?
- Hvordan er du blevet rekrutteret som mentor?

#### Matchningsprocessen

- Hvordan vurderer du det match, der blev lavet mellem dig og mentee?
- Hvordan bør matchning efter din vurdering foregå?

#### Mentoraftalen

- Hvad er indholdet af den mentoraftale, der er indgået mellem dig og mentee?
- Hvordan oplever du mentoraftalen, er den fyldestgørende i forhold til dine forventninger/mentees forventninger?
- Hvordan har du været involveret i udviklingen af mentoraftalen?
- Hvordan bruger du mentoraftalen undervejs i dit mentorforløb?
- Er der blevet ændret/justeret i mentoraftalen undervejs?
- Hvordan er mentoraftalen en del af mentees exit-aftale?
- Hvordan supplerer de to hinanden, hvilke opgaver er fx skrevet ind i begge?

### Indholdet af mentorforløbet

- Kan du beskrive konkret, hvordan mentorforløbet er foregået, hvor ofte mødes I, har dette ændret sig undervejs, hvor mødes I etc.? (herunder hvem tager kontakten)
- Hvor mange timer var oprindeligt sat af, er timeantal blevet justeret undervejs? Er vurderingen af timeantal inden forløbet efter din mening passende med det, der viser sig nødvendigt?
- Hvilke problematikker beder din mentee om hjælp til?
- Hvordan støtter du som mentor praktisk og konkret op om mentees behov?
- Vurderer du, at der er afsat den nødvendige tid med en mentor for at imødekomme mentees behov og udfordringer?

### Relationen mellem mentor og mentee

- Hvordan vurderer du forholdet mellem dig og mentee, er det fx tillidsfuldt, venskabeligt, rent professionelt, anstrengt etc.?
- Hvordan har samarbejdet udviklet sig/ændret karakter undervejs?
- Er der emner, ting du eller mentee ikke har villet tale om eller samarbejde om, hvilke?

### Mentorfunktionen og mentorkompetencer

- Hvordan vurderer du mentorfunktionen, hvad mener du en mentor skal bidrage med, hvad er fx den vigtigste opgave for en mentor?
- Føler du, at du er i stand til at leve op til dette?
- Hvilke kompetencer skal en mentor have?
- Hvordan føler du, at du er blevet klædt på og uddannet til rollen som mentor?
- Hvad har du brug for, for at kunne opnå de ønskede og krævede mentorkompetencer?
- Ville du være interesseret i at bruge din tid på at deltage i uddannelsesforløb fx?
- Hvad mener du sådanne forløb bør indeholde?
- Ville uddannelsesforløb/kurser kunne være med til at styrke mentorernes interne samarbejde?
- Hvad tror du, man vil kunne få ud af at styrke samarbejdet og vidensdelingen mentorer imellem?

**Aktiviteter i mentorforløbet**

- Hvilke aktiviteter laver du med mentee?
- Hvilken type aktiviteter fylder mest i møderne med mentee, er det fx samtaler, madlavning, sportsaktiviteter, praktiske opgaver etc.?
- Kan du imødekomme mentees behov/ønsker i forhold til aktiviteter?
- Hvilket formål og virkning tjener de aktiviteter, I laver?

**Betydning af mentorforløbet**

- Hvordan vurderer du helt generelt den betydning mentorforløbet har haft for mentee, herunder om det har været succesfuldt at tilknytte en mentor?
- Oplever du at kunne rådgive og vejlede mentee, som denne ønsker det?

Er der andet, du ønsker at tilføje eller mener vi bør vide i forhold til vores evaluering af mentorforløbet?

Er mentee interesseret i at blive interviewet, hvordan skal vi lade kontakten foregå herfra og frem? Hvor er mentee lokaliseret?

Mange tak for hjælpen!