

Integration, mentoring & networking

Erfaringer fra KVINFOs mentornetværk for indvandrere- og flygtningekvinder i Danmark

Lotte Bloksgaard

FREIA – Center for Kønsforskning v/Aalborg Universitet

Indholdsfortegnelse

Indledning	1
KVINFOs mentornetværk.....	1
Undersøgelsens baggrund og fokus.....	2
Undersøgelsens metode og empiri.....	2
Mentees motiver for at søge ind i mentornetværket	4
Mentoring som redskab til integration	7
Mentoring som redskab til integration på arbejdsmarkedet.....	8
Mentoring som redskab til integration i øvrigt	14
Mentoring - udfordringer og dilemmaer	16
KVINFOs kursus- og netværksaktiviteter	22
KVINFOs mentornetværksmodel	24
En ny type kvindefællesskab	24
Bygget på frivillighed.....	26
Modbilleder af og empowerment til minoritetskvinder	27
Konklusion	29
Executive summary	32
Referencer	36
Bilag 1: De seks fokusgrupper – oversigt og samlekræterier	39

Indledning

KVINFOs mentornetværk

KVINFOs mentornetværk har siden 2003 anvendt mentoring og networking med det formål at åbne døre til det danske samfund og arbejdsmarked for kvinder med indvandrer-/flygtningebaggrund. I mentoringdelen matches kvinder med flygtninge- og indvandrerbaggrund (mentees) med kvinder, som er solidt forankret på det danske arbejdsmarked og har et bredt kendskab til Danmark (mentorer) - formålet er at støtte mentee i at realisere sit potentiale på det danske arbejdsmarked og i det danske samfund. Mentornetværket er finansieret af Ministeriet for Flygtninge, Indvandrere og Integration, involverede kommuner og private fonde (KVINFO 2008).

Mentornetværket henvender sig alle kvinder. Dog viste erfaringer i opstartsfasen, at det hovedsagelig var veluddannede mentees, som gjorde brug af mentornetværket¹. Og udgangspunktet for mentorforholdene har da siden netværkets opstart også hovedsageligt været 'faglige match', hvor sigtet er at etablere en relation mellem en etnisk minoritetskvinde og en anden kvinde på baggrund af samme faglighed med det formål at hjælpe mentee i (relevant) arbejde². Fra 2008 har KVINFO dog også opstartet projekter, som henvender sig specifikt til kvinder langt fra arbejdsmarkedet³. Dette ud fra dén erfaring, at nogle minoritetskvinder har andre problemer end arbejdsløshed⁴ (KVINFO 2007a).

I dag er der fem afdelinger i mentornetværket: København, Århus/Aalborg, Esbjerg/Varde, Odense/Vollsmose samt en netop oprettet afdeling i Tingbjerg. Mere end 5.000 kvinder har været tilmeldt netværket siden dets opstart. På nuværende tidspunkt har netværket ca. 690 aktive par og 350 mentees, som skal interviewes og/eller matches. Netværkets medlemmer repræsenterer 127 lande fra forskellige dele af verden. Oprindelseslande med størst repræsentation i netværket er Rusland, Iran, Irak, Kina og Polen (Pischur 05.11.2009).

¹ I dag har 57 % af mentees en længerevarende uddannelse (Pischur 05.11.2009).

² Der foretages dog også 'skæve faglige match', hvor matchet sker på tværs af faglighed – typisk fordi det ikke er muligt at finde en mentor med samme faglige baggrund som mentee. Her er det faglige dog fortsat i fokus for mentorforholdet.

³ Herunder bl.a. projektet 'Udenfor – Indenfor. Plads til alle i KVINFOs mentornetværk'. Dette projekt indebærer metodeudvikling og -afprøvning af indsatser for kvinder og mænd med indvandrer- eller flygtningebaggrund langt fra arbejdsmarkedet. Projektet er støttet af Arbejdsmarkedsstyrelsen (www.kvinfo.dk).

⁴ De senere år har netværket således også foretaget 'sociale match', hvor baggrunden for matchet typisk er, at minoritetskvinden mangler socialt netværk eller har andre sociale eller personlige problemer (KVINFO 2007a).

Undersøgelsens baggrund og fokus

KVINFOs mentornetværk modtager i stigende grad henvendelser vedrørende samarbejde og vidensdeling, også fra udlandet. Derfor afholdes en international konference ”Mentoring og Networking: Women Building Trust and Social Capital in Our Cities” i København den 20.-21. november 2009. Konferencen har fokus på at dele erfaringer fra mentornetværket med relevante aktører og inspirere til opstart af mentornetværk i andre europæiske byer (www.mnv.kvinfo.dk). Formålet med denne undersøgelse er, via gennemførelse af en række fokusgruppeinterviews med mentees fra KVINFOs mentornetværk, at indsamle og analysere disses erfaringer med at indgå i netværket samt opnå større viden om mentoring og networking som integrationsfremmende metoder. Centrale spørgsmål i undersøgelsen er bl.a.:

- Hvordan ’virker’ mentoring? Under hvilke omstændigheder ’virker’ det? For hvem?
- Hvornår ’virker’ mentoring ikke? For hvem ’virker’ det ikke? Hvorfor?
- Hvad er det særlige ved KVINFOs mentornetværksmodel?

Undersøgelsen er gennemført af FREIA – Center for Kønsforskning ved Aalborg Universitet. Professor Birte Siim har været overordnet ansvarlig for undersøgelsen, mens sociolog, ph.d. Lotte Bloksgaard har stået for gennemførelsen af fokusgruppeinterviewene samt analyserne og den skriftlige afrapportering.

Undersøgelsens metode og empiri

Undersøgelsen anvender fokusgruppeinterviewet som forskningsmetode. Fokusgruppeinterviewet er velegnet til at belyse menneskers holdninger, vurderinger og opfattelser samt hvorledes disse skabes i menneskers sociale interaktion (Morgan 1997, Puchta & Potter 2004). I fokusgruppeinterviewet er sigtet i mindre grad end ved enkeltinterviewet at få dybdegående kendskab til enkeltpersoners livshistorie (Bloor 2001); styrken ved fokusgruppeinterviewet er derimod, at det, på relativt kort tid, er muligt at opnå indblik i mange forskellige erfaringer og perspektiver, samt at deltagernes forskellige erfaringer og holdninger skaber dynamik og diskussion i interviewsituationen. Deltagelsen af flere i et gruppeinterview betyder ofte, at forskellige måder at anskue tingene på fremkommer, og disse forskelligheder kan fremprovokere flere argumenter og begrundelser for den enkeltes holdninger, end man ville have opnået i enkeltinterviews - gruppeprocessen medvirker således til erfaringsudveksling samt til at forskelle og uenigheder konfronteres og uddybes. Gruppen kan således bruges som et redskab til at producere mere komplekse og varierede empiriske data (Halkier 2002, Andersen & Bloksgaard 2010). En anden fordel ved fokusgruppeinterviewet er, at den asymmetri i samtalen, som er kendetegnende i forholdet mellem forsker og interviewperson ved individuelle interview, nedbrydes – denne

erstattes ofte med en følelse af samhørighed og kontrol over situationen, fordi man er flere (Andersen & Bloksgaard 2010).

Til denne undersøgelse er gennemført i alt seks fokusgruppeinterviews - i alt har 40 kvinder deltaget. Deltagerne til de seks fokusgrupper er først og fremmest rekrutteret efter deres tilknytning til mentorafdeling/geografi – dette ud fra et ønske om, at de forskellige profiler, som de fire medvirkende afdelinger⁵ udgør, skulle repræsenteres i undersøgelsen. Primære udvælgelseskriterier herudover har været uddannelsesniveau og oprindelsesland (se også Wodak 2007) – deltagerne i grupperne i de fire afdelinger er rekrutteret ud fra et ønske om, at de så vidt muligt skulle afspejle medlemsskaren de pågældende steder. Der er desuden rekrutteret en gruppe med mentees, der er kendetegnet ved at have 'mindre gode oplevelser' med at indgå i KVINFOs mentornetværk⁶ - dette ud fra et ønske om også at belyse udfordringer og dilemmaer i forbindelse med mentoring og networking. En oversigt over de seks fokusgrupper samt rekrutteringskriterier til de enkelte grupper kan ses i Bilag 1.

Mentees, som indgår i projektet 'Udenfor – Indenfor. Plads til alle i KVINFOs mentornetværk'⁷ indgår ikke i undersøgelsen – dette for at undgå en sammenblanding i vurderingen af projektindsatser. I et fokusgruppeinterview med mange deltagere er det vigtigt at søge at undgå, at nogle af disse dominerer, men sikre at alle får taletid og bliver hørt (Andersen & Bloksgaard 2010). Dette kan være en særlig udfordring i gruppeinterviews med etniske minoriteter, som foregår på dansk, pga. forskelle i deltagernes danskkundskaber. I undersøgelsen er dette aspekt søgt imødekommet ved i rekrutteringen at invitere deltagere, som taler et forholdsvis godt dansk. Mht. deltagerantal i fokusgrupperne var målet at opnå 6-8 deltagere i hver. Af hensyn til frafaldsproblematikken blev der rekrutteret mellem 8 og 10 deltagere til hver gruppe. Frafaldet viste sig dog at blive forskelligt i de fire afdelinger; mens dette var meget begrænset i København og Århus, var det særligt stort i Odense/Vollsmose, hvor kun i alt fire mentees har deltaget⁸. Odense/Vollsmose-afdelingens svage repræsentation i undersøgelsen betyder, at afdelingernes forskelligheder ikke fremgår tydeligt i interviewmaterialet og rapporten. Samlet betyder de ovenfor nævnte forhold, at undersøgelsen er baseret på en gruppe af forholdsvis 'stærke'⁹ mentees fra

⁵ Den nyligt oprettede afdeling i Tingbjerg indgår ikke i undersøgelsen.

⁶ Dette er mentees, som enten har en eller flere oplevelser med et dårligt match eller forløb, der på anden måde har været mindre vellykkede.

⁷ Dette projekt henvender sig som tidligere beskrevet specifikt til kvinder og mænd med indvandrer- eller flygtningebaggrund, som befinder sig langt fra arbejdsmarkedet (www.kvinfo.dk).

⁸ To mødte frem til interviewets start og heraf måtte én gå halvvejs. Yderligere to mentees mødte op hhv. én og halvanden time efter interviewets opstart. Dette meget fragmenterede forløb var naturligvis ikke fordrende for gruppeinterviewets struktur og flow samt interviewmaterialet opnået her.

⁹ Hermed menes ikke højt uddannelsesniveau, gode sproglige kompetencer etc., men at mentees er kendetegnet ved vilje til forandring og handlekraft.

KVINFOs mentornetværk, og på de erfaringer disse har fra en række mentorforløb, som fortrinsvist har været baseret på faglige match.

Alle de deltagende kvinder er garanteret anonymitet og optræder derfor under pseudonym i rapporten. At visse mentees citeres relativt ofte i rapporten, skyldes i de fleste tilfælde, at citaterne anvendes til at eksemplificere og konkretisere erfaringer, som identificeres generelt i interviewmaterialet. Begrundelsen for at udvælge citater beror altså langt hen af vejen på udtalelsernes klarhed. De steder i analysen, hvor bestemte deltagere benyttes pga. forskelle imellem disse, fremgår dette af rapporten.

Mentees motiver for at søge ind i mentornetværket

De 40 mentees, som har deltaget i undersøgelsen, har en række forskellige motiver for at søge ind i mentornetværket. Ønsket om hjælp til at komme i arbejde er en af de mest nævnte grunde til, at kvinderne er søgt ind i KVINFOs mentornetværk. Etniske minoriteter har en svagere tilknytning til arbejdsmarkedet end danskere (Mikkelsen 2001, 2008, Dahl & Jacobsen 2005); dette er især gældende for minoritetskvinder, hvor arbejdsløshed er særligt udbredt (Dahl & Jacobsen 2005). Samtidig opfattes deltagelse på arbejdsmarkedet som mål for integration i Danmark; et nøgleord for den danske integrationspolitik har således en årrække været selvforsørgelse (bl.a. Emerek 2003). De interviewede mentees giver generelt udtryk for, at det er vigtigt for dem at komme i beskæftigelse, men mange fortæller, at de har haft vanskeligt herved:

Jeg flyttede til Danmark, jeg prøvede at finde noget job. Jeg har sendt ansøgninger men der er ingen, der giver svar. Jeg har sendt over 60 og der er ingen, der...måske er det en fejl, eller jeg har bygget min ansøgning forkert op, og mit sprog på dansk er ikke så godt, så jeg kender ikke rigtig, på hvilken på måde det skal skrives. Hvordan jeg bygger min cv og ansøgning på dansk (Natascha, 54 år, fra Rusland, cand.mag i engelsk/slavisk, cand.mag i journalistik)

På baggrund heraf har kvinderne gjort sig mange overvejelser om, hvilket job eller uddannelse de skal orientere sig mod i Danmark:

Jeg havde store problemer med 'hvad skal jeg?', 'hvor står jeg i verden'? Mht. arbejde. Og det var vigtigt for mig at finde ud af'... (Lubawa, 50 år, fra Letland, LVU)

Jeg var sådan rigtig forvirret i hovedet. Det land jeg kommer fra, er sådan helt langt væk og hvordan kan jeg bruge min erfaring og uddannelse i Danmark. Kan jeg ikke bruge min erfaring, hvor jeg har arbejdet ti år i mit land? Kan jeg bruge uddannelse, som jeg har? Jeg bliver meget forvirret. (Hong Ha, 51 år, fra Vietnam, MVU)

Især blandt de højtuddannede mentees¹⁰ har ønsket om faglig sparring og hjælp til at komme i relevant job været et væsentligt motiv for at søge ind i netværket. Disse kvinder oplever, at de har vanskeligt ved at finde beskæftigelse, der matcher deres kvalifikationer:

Jeg søgte kontakt med KVINFO, fordi det var en udfordring at finde et job...jeg havde jo en uddannelse, jeg havde livserfaring, og jeg talte 5 sprog ..og kunne ik forstå, at der ikke var brug for alle de mange kompetencer, 'hvorfor har de ikke brug for mig i Danmark?' Så det var det store spørgsmål, jeg kom med til KVINFO... [Og] jeg har stadig det samme spørgsmål. Jeg er i et job med løntilskud, men det er stadig ikke fagligt relevant for mig ift. min uddannelse... Så jeg overvejer, 'måske skal jeg flytte herfra?' for jeg kan ikke nå det, jeg vil have...Jeg er lidt desperat (Oksana, 39 år, Estland, LVU, miljøplanlægning)

Det danske arbejdsmarked er etnisk segregeret (Mikkelsen 2001, Dahl & Jacobsen 2005) - etniske minoriteter er placeret længst nede i stillingshierarkiet og i andre brancher end etnisk danske arbejdstagere (Jacobsen 2008). Opgørelser viser desuden, at etniske minoriteter i højere grad end danskere er overuddannede til deres job (Jacobsen 2008) - en OECD-rapport viser, at 23 pct. af de minoriteter i Danmark, der har en udenlandsk længerevarende uddannelse, beskæftiger sig med noget, som de er overkvalificerede til (Liebig 2007). Højtuddannede etniske minoriteter har således generelt vanskeligt ved at opnå arbejde, der matcher deres uddannelsesniveau (Mikkelsen 2001), og dette er uanset om det er en uddannelse fra hjemlandet eller fra Danmark (Thomsen & Moes 2002). Man taler også om, at nogle etniske minoriteter foretager en 'klasserejse' i form af nedadgående social mobilitet i forhold til deres status og position i hjemlandet (Holm-Pedersen 2007). De risikerer således at havne i samme situation som ufaglærte danskere – bl.a. pga. mangel på landespecifik viden (Jacobsen 2000) eller sociokulturelle barrierer (Moes 2006) (jf. nedenfor). Dette er netop hvad en række af de højtuddannede interviewede mentees har erfaret – de har meget svært ved at omsætte deres uddannelsesmæssige kompetencer på det danske arbejdsmarked, og mange søger ind i KVINFOs mentornetværk, fordi de er meget frustrerede herover og gerne vil have hjælp:

Mit formål med mentor var at få noget job. Jeg har BA fra Filippinerne, men jeg manglede fag for den bliver godkendt i Danmark... Mit diplom er bare blevet ligesom toiletpapir!. [Så] jeg tog enkeltfag om aftenen for at få BA. Alligevel [på trods af fag taget i Danmark] jeg kunne ikke få noget job. (Alosya, 53 år, Filippinerne, BA, køkkenass.)

Jeg var meget ambitiøs på universitetet i Kina, jeg har altid haft en drøm om, at jeg skal være en stærk kvinde. Men så efter jeg kom til Danmark, så har det været så svært at finde et job, der passer til min baggrund, både min regnskabsuddannelse fra Kina men også min cand.techn.soc fra Roskilde Universitet – jeg har aldrig fundet et job, der passer til mig og min baggrund. Så jeg blev meget deprimeret, og ville meget gerne have hjælp, både fra min a-kasse men også gerne fra andre netværk o.lign. (Ying, 30 år, Kina, LVU, cand.techn.soc)

¹⁰ Disse er især repræsenteret i grupperne i København og Århus, jf. Bilag med 1 med samplekriterier.

Disse mentees er overvejende søgt ind i netværket for at få faglig sparring på deres jobsituation, få konkret hjælp i jobsøgningsprocessen og udvide deres professionelle netværk (jf. senere).

Hos en stor del af mentees har (også) hjælp til at forbedre deres danskkundskaber været et væsentligt motiv til at søge ind i netværket:

Jeg vil gerne blive bedre til dansk. Jeg har tosprogede børn; jeg taler engelsk og min mand taler dansk til børnene. Han har altid snakket engelsk til mig, fordi han er halvt englænder. Vi taler engelsk sammen. Jeg siger altid 'åh, vi skal snakke dansk sammen' men det bliver altid engelsk (...) Jeg synes, at jeg har mistet min selvtillid meget pga. sproget. (June, 30 år, fra England, MVU, BA i sociologi/psykologi)

Flere af de interviewede mentees fortæller, at de, som June, føler sig fortabte og isolerede i Danmark bl.a. som følge af deres manglende sproglige kompetencer. Wodak påpeger, at indfødt sprog er af afgørende betydning i forbindelse med skabelsen af såvel individuel som kollektiv identitet og for at opnå en følelse af 'belonging'¹¹ (Wodak 2007). Nogle mentees oplever, at deres manglende danskkundskaber også er en barriere i forhold til beskæftigelse:

Det er meget vigtigt at forbedre mit danske sprog. Arbejdet [som SOSU-hjælper] er meget spændende. Jeg finder en stor glæde i at hjælpe de ældre. Men sproget er svært. Jeg vil gerne hjælpe dem. Men det er vigtigt, at de forstår hvad jeg siger, og at jeg forstår dem. Så vi kan snakke sammen. Sproget er det største problem. (Victoria, 42 år, fra Elfenbenskysten, under uddannelse til SOSU-hjælper)

Maria er netop ved at færdiggøre uddannelsen som SOSU-hjælper, men udtrykker usikkerhed over, om hun derefter vil kunne finde et fast job, pga. sine mangelfulde danskkundskaber. Flere undersøgelser peger på, at manglende sproglige kompetencer er en afgørende beskæftigelsesbarriere for minoriteter (Mikkelsen 2001, 2008, Thomsen & Moes 2002, Dahl & Jacobsen 2005). For en række mentees, både yngre og ældre, som pt. er på sprogskole eller under uddannelse – enten i folkeskolen eller på erhvervsuddannelse eller videregående uddannelse - har den væsentlig grund til at søge ind i netværket været at få hjælp til lektier og dansk.

Også en række andre motiver for at søge ind i mentornetværket nævnes af mentees – herunder at få netværk, danske veninder, større kendskab til danskere og viden om det danske samfund:

Det netværk, man har bygget op i sin eget hjemland, har taget lang tid. Så kommer man til et nyt land og ingen man kender, og det er svært. Vi kommer ikke med alle vores veninder og vores familie, der er mange, der kommer kun med en mand. Så skal man starte fra bunden, som man siger og bygge op. Du skal selv finde dine netværk, fordi

¹¹ På dansk oversættes belonging oftes som enten tilhørsforhold eller stedstilhørighed. Davies (2000) gør dog opmærksom på, at den engelske version af ordet har en dobbeltbetydning, og hun sætter af samme grund parentes om (be) i begrebet (be)longing for at understrege, at (be)longing er en dobbelt proces: Det at tilhøre og høre til (belong) rummer også en længsel (longing) mod noget eller væk fra noget. På den måde kan man tale om, at begrebet (be)longing også dækker over menneskers længsel efter at være en del af et socialt fællesskab og føle et tilhørsforhold (Davies 2000).

det er ikke det samme som din mands. Selvfølgelig det hjælper meget, men at du har dine egne veninder - det synes jeg, det er vigtigt. Det er svært, men du skal selv. [Og] det er det sværeste for os (Adriana, 29 år, fra Polen, LVU, økonom)

[Det er] også for at få kontakt til danskere, lære deres traditioner at kende. Altså fordi vi plejer ikke at møde folk, danskere, at snakke med. Det er kun, hvis jeg er til læge eller til lærer. Jeg vil også gerne snakke med helt almindelige folk uden for det offentlige. Hvordan er de helt almindelige mennesker? (Marina, 43 år, fra Irak, under udd. til pædagog)

For mig drejer det sig mest om at skabe netværk. At lære danske familier at kende og forstå mere. Det danske samfund er et meget lukket land, synes jeg. Det er svært at skabe personlige kontakter, synes jeg. (Lubawa, 50 år, fra Letland, LVU)

Ja, og så også for at lære lidt mere om, hvordan Danmark fungerer. De forskellige systemer, sygesikring osv. (Hanna, 31 år, fra Tyskland, LVU)

Kun ganske få af de interviewede mentees har dog, som Lubawa i citat tre, sociale motiver som de vigtigste grunde til at søge ind i netværket. At de interviewede mentees først og fremmest trækker faglige begrundelser for at søge ind i netværket frem, kan skyldes - ikke kun at de faglige behov er størst - men også at det er det faglige, der, som KVINFOs kerneydelse siden opstarten, primært er fokus på og formidles gennem KVINFOs materialer (fx Håndbog for mentees i KVINFOs mentornetværk (2008), Kom indenfor), og som mentees derfor umiddelbart forbinder med KVINFOs mentornetværk. At dette synes at være tilfældet, viser flere af mentees beretninger:

Jeg fik et postkort om KVINFOs netværk, og gemte det i mange år. For jeg havde ikke en profession, så jeg troede ikke - jeg vidste ikke, at man godt bare kunne få en mentor uden at vide inden for hvilket fagområde. Men så efter endt uddannelse kontaktede jeg dem alligevel: 'jeg er ligeglad, nu skal jeg bare have hjælp!' (griner) (Julia, 38 år, fra USA, LVU, cand.pæd)

Flere af de interviewede mentees mener, at denne fokusering, bl.a. i netværkets profil og materialer, bevirker, at opfattelsen af - og brugen af - KVINFOs mentornetværk bliver for snæver:

Alle tror, at KVINFO kun handler om at finde job. 'Hvad skal jeg bruge en mentor til?' De forstår det ikke. KVINFO kunne være bedre til at udkommunikere, hvad KVINFO er. Hvordan netværket fungerer, at man kan bruge det for at integrere sig. At det ikke kun er at hjælpe med at finde job... (Donata, 38 år, fra Polen, LVU)

Mentoring som redskab til integration

Et af KVINFOs redskaber til at fremme integration er mentoring. Her bliver etniske minoritetskvinder (mentees) som tidligere beskrevet matchet med kvinder (mentorere), som er forankret på det danske arbejdsmarked og har et bredt kendskab til Danmark. Begge parter bliver indledningsvist interviewet af KVINFOs netværksmedarbejdere, som derefter matcher mentor og mentee ud fra bl.a. baggrund, uddannelse, ønsker og behov. Ambitionen er at etablere en relation

mellem to forskellige men ligeværdige kvinder. Sigtet med relationen er som tidligere beskrevet at støtte mentee i at realisere sit potentiale på det danske arbejdsmarked og i det danske samfund i øvrigt (KVINFO 2008-2009).

Mentoring som redskab til integration på arbejdsmarkedet

Som tidligere beskrevet har etniske minoriteter en svagere tilknytning til arbejdsmarkedet end etniske danskere. Og størstedelen af de interviewede mentees har som nævnt selv haft yderst vanskeligt ved at få et (relevant) arbejde, hvilket fører til tvivl og usikkerhed hos minoritetskvinderne om, hvordan de skal agere i Danmark, og hvilke valg de skal træffe for at forbedre deres muligheder for beskæftigelse. Målet med mentorrelationen bliver således i mange tilfælde først og fremmest afklaring af mentees situation og muligheder i forhold til job eller uddannelse i Danmark. Bl.a. på baggrund af mentors viden om 'hvordan tingene fungerer' på det danske arbejdsmarked:

[Det er svært] at få indsigt bag gardinet; fx mht. gymnasielærer – man kan se det slået op på jobindex, men hvis man ikke ved, at man skal skrive et bestemt ansøgningskema, så...det får man ikke at vide. (...) jeg har oplevet, at der er ikke ret mange, der kan fortælle, hvordan det her system virker, det er bare sådan 'ja, ja, ja, sådan og sådan', og de taler hen over hovedet på én, så...det er godt med en mentor (Julia, 38 år, fra USA, LVU, cand.pæd)

Min mentor har åbnet mine øjne for, hvordan man kan finde en ph.d stilling...det var ikke sådan noget med at 'ja, du kan prøve at skrive dit eget projektforslag', men...'du får ingen ph.d., hvis du kommer fra gaden. Du skal først ansættes i en institution og få et netværk inde for institutionen, og du skal tage en samtale med chefen om mulige forskningsområder'. Hvis ikke det havde været for hende, havde jeg brugt meget tid på at udtænke mulige forskningsprojekter, og få afslag og være enormt skuffet. Det er et reality tjek - man kommer i kontakt med virkeligheden... (Oksana, 39 år, Estland, LVU, miljøplanlægning)

Flere mentees forklarer, at mentor har rådgivet og støttet dem på en række forskellige måder i hele jobsøgningsprocessen:

Først skulle jeg finde ud af, hvad jeg kan og hvad jeg vil, så kom hun med nogle forslag til, hvor jeg overhovedet kunne søge job. Jeg vidste jo ikke, hvem jeg skulle sende ansøgninger til. Så var det hjælp til mine jobansøgninger, hvor jeg sendte dem til hende via mail sammen med CV. Og mundtlig træning, ligesom et jobinterview...et rollespil, hvor hun var arbejdsgiver og stillede spørgsmål, og jeg skulle svare. (Hanna, 31 år, fra Tyskland, LVU)

Også mentors kendskab til netop den branche, som mentee er uddannet i eller ønsker beskæftigelse i, kan hjælpe med at give indsigt i denne branche på det danske arbejdsmarked. Med udgangspunkt heri kan mentor og mentees sammen vurdere muligheder og lægge konkrete handlestrategier. Maria

forklarer eksempelvis, hvorledes hendes mentor har hjulpet hende med afklaring og guidning i forhold til hendes mål om at få et job i shippingbranchen:

Jeg fik mentor med samme baggrund som mig inden for shipping. Hun sagde, at jeg ikke skulle læse igen her i DK, men forsøge at få et arbejde. Jeg var selv meget i tvivl om, hvad der var det rigtige at gøre, og min mand mente, at jeg skulle tage en dansk uddannelse, men min mentor sagde 'nej, du skal se at komme videre' – og det er jeg meget glad for, at hun gjorde... Jeg arbejder nu som shippingkoordinator, det har jeg gjort i 1½ år nu... Min mentor er en meget positiv person... Hun hjalp mig med mit første jobinterview. Hun hjalp mig også med at finde ud af, hvor meget jeg skal have i løn. Jeg tænkte, måske jeg skulle ikke forlange for meget, fordi jeg gerne ville ha' arbejde. Men hun sagde 'nej, du skal have det og det'. Og jeg fik arbejdet (smiler) (Maria, 31 år, fra Peru, MVU, shipping og ekspedition)

Anden forskning peger på, at ledige med anden etnisk baggrund kan være tilbøjelige til selv at optage positioneringen af deres arbejdsmæssige kompetencer som mindre gode end danskernes, hvormed de begrænser sig selv og undgår at søge jobs, de reelt har forudsætningerne for at kunne bestride (Moes 2006). Dette kan bl.a. skyldes dårlige sprogkunderskaber, som kan medføre lav selvtillid hos minoriteter og medvirke til at få dem til at føle sig underlegne i forhold til majoritetsbefolkningen. Dette kan afholde dem fra at søge jobs, som de er kompetente til, og som de måske reelt har danskunderskaber til at søge (Dahl & Jacobsen 2005). Flere af de interviewede mentees understreger, at mentorforholdet medvirker til at give mentee en selvtillid og tro på sig selv, som er afgørende i forbindelse med at opnå beskæftigelse:

Det er vigtigt, at de tror på dig og den motivation, den hjælper meget. Det er vigtigt, at de tror på dig, og at du har kvalifikationer og føler, 'ja, det kan jeg godt'. Det giver selvtillid, når man er fremmed, og det er vigtigt (Sylvia, 43 år, fra Mexico, LVU)

Også anden forskning viser, at social anerkendelse er af afgørende betydning for jobsøgningsadfærden hos etniske minoriteter (Jagd 2007). Mentorforholdet kan altså medvirke til at give mentee øget selvtillid og motivation samt give afklaring på uddannelse, kompetencer og løn.

Mentorforholdet udgør desuden en form for socialt netværk, der også kan være med til at øge beskæftigelsesmulighederne for mentee. Man kan forstå arbejdsmarkedet som bestående af sociale relationer; jobmuligheder, mobilitet og indkomst er således indlejret i den sociale struktur af netværksrelationer (Granovetter 1973, Putnam 2000, Ejrnæs 2008). Ud fra en sådan forståelse har sociale netværk således stor betydning for grupper og individers adgang til beskæftigelse. Der er imidlertid forskellige typer af netværk. I forskningsprojektet 'Getting a job' (Granovetter 1995) viser Granovetter, at bestemte typer af sociale relationer fungerer langt mere effektivt i forhold til at få et job end andre. I de netværk, som bygger på tætte relationer til nærmeste familie og venner, cirkulerer informationer i lukkede systemer. I mindre nære netværk derimod skabes typisk forbindelser mellem forskellige sociale strukturer eller grupper af aktører, hvilket kan skaffe nye

informationer om jobmuligheder – sådanne typer af sociale relationer er derfor mere effektive, når sigtet er at opnå beskæftigelse (Ejrnæs 2007). Putnam har i forlængelse af Granovetters teori udviklet forskellige begreber inden for begrebet social kapital. De relationer et individ har til andre, fx på arbejdsmarkedet, udgør social kapital (se også Lin 2001, Stolle & Lewis 2002). Putnam skelner mellem hhv. afgrænsende ('bonding') social kapital og brobyggende ('bridging') social kapital (Putnam 2000). Afgrænsende social kapital stammer fra tætte bånd mellem personer, der ligner hinanden mht. status, etnicitet, køn og klasse. Brobyggende social kapital derimod opbygges på baggrund af bånd mellem mennesker, der er *forskellige* fra hinanden mht. status, etnicitet, køn og klasse.

Ændringer hen imod mere fleksible arbejdsorganiseringer de senere år har øget betydningen af deltagelse i uformelle sociale netværk på det danske arbejdsmarked (Danmarks Statistik 2006, Ejrnæs 2007). En række forskere påpeger, at etniske minoriteter ikke har samme muligheder som danskere for at skabe netværksrelationer, der skaber brobyggende social kapital. Etniske minoriteter er som oftest begrænset til at anvende de nære netværk, de har til rådighed i form af fx familie og venner, ofte med samme etniske baggrund, i deres jobsøgning. Sådanne relationer eller netværk hjælper ofte minoriteter ind på arbejdsmarkedet, men medvirker samtidig til at fastholde dem i underordnede positioner her (Jacobsen 2000, Mikkelsen 2001, Dahl & Jacobsen 2005, Ejrnæs 2007). Ejrnæs viser desuden, at netværksrekruttering på det danske arbejdsmarked er med til at reproducere en etnisk, kulturel og social homogenitet også på de enkelte arbejdspladser (Ejrnæs 2007). Danske mænd er øverst i jobhierakiet, efterfulgt af danske kvinder, som placeres lavere, fordi de er eller forventes at være ansvarlige for familiebehovene (se også Csonka 1995, Holt et al 2006, Bloksgaard 2009). Etniske minoriteter placeres i bunden af jobhierakiet. De etniske mænd har dog nogen mulighed for at avancere til arbejdslederniveau. Kvinder med anden etnisk baggrund er således placeret lavest i virksomhedernes jobhierarki (Ejrnæs 2008: 238-240). Samspelet mellem etnicitet og køn giver således minoritetskvinder de ringeste muligheder på det danske arbejdsmarked.

Hvor den afgrænsende sociale kapital bliver skabt af sig selv, kræver den brobyggende sociale kapital en højere grad af institutionalisering eller formaliserede organisationer, påpeger Hulgård (Hulgård 2006, i Ejrnæs 2008: 64). I KVINFOs mentornetværk får etniske minoritetskvinder adgang til de mindre hyppige sociale kontakter, der spredes til flere mennesker, og den brobyggende sociale kapital, som er vigtig i forhold til adgang til og mobilitet på arbejdsmarkedet. Bl.a. gennem mentorrelationen:

De kvinder, der bliver mentorer, de er allerede på arbejdsmarkedet. Og når man er udlænding – selvfølgelig har man venner og bekendte, men de kvinder sidder allerede

på arbejdsmarkedet et sted hvor vores interesser er, så derfor er det vigtigt at have en mentor.... (Dafnie, 35 år, fra Albanien, LVU, cand.merc.udd. i DK)

Jeg var færdig med min anden designuddannelse, da jeg søgte ind. Mit ønske var at få en mentor i min faglige branche; det er også svært for danskere i den branche, men det var endnu sværere for mig, fordi jeg ingen kontakter havde i Danmark i dette miljø. Jeg har mange venner og bekendte synes jeg, men det er ikke nok til at finde job i den branche. (Ada, ukendt alder, fra Ukraine, LVU)

En række af de interviewede mentees fortæller, at de netop gennem deres mentors netværk har opnået job eller praktikplads. Et eksempel er Cemile, som har fået en praktikplads som lægesekretær via mentors venskabskreds:

De [mentorerne] har et stort netværk. Jeg skulle finde praktikplads hos en læge, og dér hjalp min mentor. Hendes ven var praktiserende læge, og jeg har været hos ham en uge i praktik. Ellers er det meget svært at komme i praktik (Cemile, 40 år, fra Tyrkiet, under udd. til lægesekretær)

Erfaringerne fra de interviewede mentees viser således, at KVINFOs mentorskaber mellem etniske minoritetskvinder og kvinder med forankring på det danske arbejdsmarked medvirker til at få minoritetskvinder i relevant beskæftigelse og således bidrager til at modvirke segregeringstendenser på det danske arbejdsmarked.

Ikke kun sociale netværk men også kommunikative, sociale og kulturelle kompetencer spiller en stor rolle på arbejdsmarkedet i dag - sociokulturelle dimensioner har således også stor betydning for at opnå og beholde et job (Thomsen & Moes 2002, Moes 2006, Ejrnæs 2007). Forskning med fokus på hhv. køn og etnicitet peger på, at adgangen til arbejdsmarkedet er en ritualbunden proces, der er kontrolleret af majoriteten her og dennes værdier (Andersen & Bloksgaard 2004, Jensen 2004, Moes 2006). Den hegemoniske diskurs om arbejdet, som er gældende på det danske arbejdsmarked (se bl.a. Bloksgaard 2009), er etniske minoriteter ikke socialiseret ud fra, og derfor kan de have svært ved at agere i henhold til denne. De interviewede mentees påpeger selv, at de uskrevne regler på arbejdsmarkedet er svære at få indblik i:

Jeg syntes, det var så dejligt [at få en mentor]. Jeg vil gerne klare mig selv. (...) Men [uden min mentor] ville der være noget, jeg ville have misset på grund af uskrevne regler, som gør, at jeg bliver blind, selvom det står lige foran mig (Ani, 60 år, Malawi, ufaglært hjemmehjælper)

Arbejdsgivere tolker i vid udstrækning ansøgers duelighed ud fra deres evne til at mestre gældende adfærdskoder på arbejdsmarkedet. Og Moes viser, at ledige med etnisk minoritetsbaggrund kan komme til at fremstå som uhøflige, uprofessionelle og/eller uattraktive ansøgere/medarbejdere, hvis de ikke opfører sig i henhold til de uskrevne regler og kulturelle forventninger på det danske arbejdsmarked (Moes 2006). En styrkelse af etniske minoriteters sociale og arbejdskulturelle

kompetencegrundlag kan derfor være afgørende for disses adgang til og/eller fastholdelse på arbejdsmarkedet. I mentorforholdet er der mulighed for at sætte fokus på jobsøgningsprocessen og give etniske minoriteter et bedre indblik i denne samt en skærpet forståelse også for de uskrevne regler på det danske arbejdsmarked:

Den største hjælp er at få forklaret kulturelle forskelle. Nu skal jeg til jobsamtale, hvordan skal jeg komme, hvordan jeg snakker, så jeg passer fuldstændig til Danmark. Når du kommer, så hilser du med hånd.... (Yuliya, 35 år, fra Ukraine, LVU)

Og Julias beretning herunder er et eksempel på et målrettet mentorforløb, hvor mentor og mentee sammen har arbejdet med jobsøgning, bl.a. ved at diskutere mentees ansøgninger og øve jobsamtalsituationen:

Jeg kontaktede KVINFO efter endt uddannelse. Det gik op for mig under studierne, at jeg ikke kendte til arbejdsmarkedet, hvordan man går til samtaler, og alt det man skal lære. Ingen har sagt 'sådan her er det på arbejdsmarkedet'. Så jeg ønskede en kvindelig leder - det skulle være en leder - som kunne hjælpe mig gennem hele ansættelsesprocessen... og så jeg kunne lære 'hvad er en kvindelig leder'. Ingen i min omgangskreds eller familie kunne give mig den indsigt. Og så blev jeg matchet med Anne, som er leder og jurist. Min mentor var struktureret...jeg er desorienteret. Hun respekterede, at jeg var anderledes.. jeg skal ikke prøve at efterligne hende. Hun kiggede på mine ansøgninger, og hun hjalp til at sætte mine krav ned og forberede samtaler... Og jeg fik job. Det var et målrettet forløb. (Julia, 38 år, fra USA, LVU, cand.pæd)

Mentees erfaringer viser, at mentorforholdet har medvirket til, at en række mentees har opnået uddannelse, praktikpladser og job. Også jobsøgningsforløb for etniske minoriteter har vist, at beskæftigelsen blandt etniske minoriteter øges, når disse arbejder med afklaring af kernekompetencer og styrkes i jobsøgningsteknikker med særligt fokus på formidlingen af personlige og faglige kompetencer i mødet med danske arbejdsgivere og indsigt i de kulturelle spilleregler, der gælder for jobsamtaler i Danmark (Moes 2006: 24).

Flere af mentees beretninger viser desuden, at guidningen i forhold til kulturelle normer og uskrevne regler på det danske arbejdsmarked godt kan fortsættes og give stort udbytte, også når mentee er kommet i arbejde:

Jeg er meget glad for min mentor. Hun giver meget feedback på arbejdsspørgsmål. Hun er arbejdspsykolog. Hun giver gode råd, før jeg taler med min chef, før jeg formulerer noget på skrift til ham, afleverer en opgave. Så jeg får viden om, hvordan man gør på en dansk arbejdsplads. Det kan jeg meget bruge... Det er svært, hvordan man snakker til en dansk chef, synes jeg og skriver til ham på e-mails osv. Så vi snakker meget om arbejde. (Tasha, 35 år, fra Malaysia, MVU inden for Business)

Mentoring er en proces og en udvikling, og der vil ofte være flere delmål undervejs i hvert enkelt mentorforløb (KVINFO 2008-2009: 11). Som dette afsnit har vist, kan faglige mål hos mentees

desuden være meget forskellige - fx at komme i job, starte på en uddannelse eller få hjælp til afklaring af kompetencer og jobmuligheder. På baggrund heraf er det svært entydigt at sige noget om, hvornår mentoring 'lykkes' og for hvem. Langt størstedelen af de interviewede mentees, som har haft faglige mål som det primære fokus for deres mentorforløb/-aftale, udtrykker tilfredshed med dét, de har opnået gennem mentoringforløb hos KVINFO. Kriteriet for oplevelse af succes er ikke kun afhængig af opfyldelse af endeligt mål, men i nok så høj grad oplevelsen af, at mentorrelationen har 'sat en forandring i gang' (se også KVINFO 2008-2009: 8), samt at mentee oplever ikke længere at stå alene med sine problemstillinger vedr. kompetencer, uddannelse og job.

Én ting, som dog ser ud til at være af betydning for, om mentorforholdet skaber denne forandring, er, at mentee er aktiv i relationen. Et samarbejde mellem to aktive kvinder¹² ser ud til at skabe målrettede og professionelle forløb, som netop medvirker til udvikling og forandring i mentees situation i relation til uddannelse og beskæftigelse. At minoritetskvinderne selv skal være aktive i relationen er en grundtanke i KVINFOs mentornetværk: *"Det er din energi og stærke ønske om forandring, som skaber resultater"* (Håndbog for mentees 2008: 4). *"Som mentee skal du: sætte dig mål, være åben, sætte dagsordenen, være lyttende og kritisk, være aktiv og opsøgende"* (Håndbog for mentees 2008: 6). *At have en mentor er en aktiv form for udvikling, som kræver noget af mentee. Derfor må mentee være parat til at tage ansvar og handle..."* (mine fremhævninger, Håndbog for mentorer 2008-2009: 9). Dette ideal for mentorforholdet afspejles i mange af mentees udtalelser:

Jeg er en selvstændig person; jeg vil ikke omklamres...jeg vil gerne have vist vej, men jeg vil også gerne klare mig selv. Det giver noget – en tillid – at man ikke er helt hjælpeløs (...). Og så giver det selvtillid i sidste ende, at så har man selv gjort det. Så man tør næste gang (Ani, 60 år, Malawi, ufaglært hjemmehjælper)

Samtidig med at dette ideal medvirker til handling og empowerment hos mentees (jf. senere), er dette dog også medvirkende til at definere og sætte rammer for, hvem der kan få udbytte af en mentorrelation, der bygger på et sådant ideal:

Jeg er fuldstændig enig i, at man selv skal være aktiv...også i mentorforløbet (...) Man skal have en mentor på det rigtige tidspunkt. Jeg var uskyldig – man befinder sig lidt låst og fortabt i systemet. Derfor tror jeg, at jeg bedre ville kunne bruge en mentor nu, fordi jeg også vil være aktiv, og bedre til at sige, hvad jeg vil og ikke vil – og ikke forvente, at den anden [mentoren] laver det, men at jeg laver det selv. (Lorena, 37 år, fra Spanien, LVU, cand.mag i engelsk og litt)

At 'få noget ud af' en (faglig) mentorrelation bliver således betinget af, at mentee er dér i sit liv, hvor hun selv er klar til at medvirke til at skabe forandring. Præmissen om aktiv deltagelse og

¹² En række af mentees pointerer, at mentorer *"skal være kvinder med succes og power og muligheder"* (Dafnie, 35 år, fra Albanien, LVU, cand.merc.udd. i DK).

udvikling i meget fagligt fokuserede mentorforløb er bl.a. årsag til, at nogle mentees sætter mentorforholdet i bero i perioder, hvor de ikke har overskud til aktivt at forfølge faglige mål.

Også samme forventninger til relationen hos hhv. mentor og mentee (jf. senere), og match ud fra samme faglige baggrund ser især ud til at skabe succesfulde faglige mentorforløb.

Mentoring som redskab til integration i øvrigt

Som beskrevet er formålet med KVINFOs mentorforhold at støtte mentee i at realisere sit potentiale – ikke kun på det danske arbejdsmarked men også i det danske samfund generelt. Mange af de interviewede mentees giver udtryk for, at mentor har været en stor hjælp i forbindelse med at forstå, hvordan det danske system fungerer og med guidning i forhold til, hvordan man bedst navigerer her:

At lære at kende systemet. En der kender reglerne. Min mentor har hjulpet mig med at forstå, hvordan det fungerer i Danmark. Hun har givet mig masser af oplysninger og information om, hvordan det hænger sammen, hvordan det fungerer. Vi kender jo ikke Danmark... Jeg var i en situation i livet, hvor jeg ikke kunne få hjælp fra nogen. Det er så nemt for folk, som har levet hele livet i landet. Men for os, som kender ikke samfundet...hvis jeg havde ikke min mentor, ville jeg blive desperat! (Lubawa, 50 år, fra Letland, LVU)

Et centralt element i mentoring, som det kendes også fra erhvervslivet, er netop, at mentor kan tilbyde stabilitet og sikkerhed i en ellers uforudsigelig og ukendt kontekst, og at denne lærer mentee at håndtere de uformelle og formelle strukturer og kulturer her (Clutterbuck 1991: 14). På baggrund af mentees beretninger er det nærliggende at karakterisere mentornetværkets mentorer som kulturformidlere eller 'kulturelle mæglere' ('cultural brokers') (Moen 2008). Mange af de interviewede mentees fortæller, at det giver dem en stor tryghed at have en mentor – det giver en følelse af, at man ikke er alene med sine problemer i Danmark:

Jeg føler mig personligt meget tryk ved at have en mentor. Det er ligesom som at have en personlig hjælp. Lige så snart man har brug for hjælp, der er ikke nogen usikkerhed. Nu er det tid til at skrive en sms eller ringe, så får jeg en klar vejledning. Jeg synes, jeg føler mig rigtig tryk. (Kyrb, 28 år, fra Afghanistan, MVU, i gang m. kontorudd)

I trygheden ligger også, at mentees føler, at de hos mentoren, som har meldt sig frivilligt, møder accept og imødekommenhed på trods af deres etniske baggrund – noget, som de oplever, ikke er en selvfølge i det danske samfund:

Man føler, at mentoren accepterer én som man er, fordi hun har meldt sig frivilligt og ved hvem jeg er, og at jeg ikke snakker så godt dansk. Pga. sproget er man ikke modig nok til at tage kontakt. Og man kan opleve, at andre ikke er så interesserede. Det er rart at have tillid til mentoren. (Husaina, 22 år, fra Irak, under udd. til soc.rådgiver)

Man kommer fra et fremmed land, man kender ikke nogen at have personlig kontakt med, det er kun de offentlige systemer i DK, man har kontakt med. Her man har personlig kontakt. Det handler om tillid, dét er vigtigt. Mennesker, der arbejder frivilligt – det skaber en positiv relation. Det er ikke nemt at finde bare 'på gaden'. Du skal ikke være bange, én der er hele tiden er positiv over for dig. Hele tiden man kan være åben. En der udviser åbenhed automatisk. (Lubawa, 50 år, fra Letland, LVU)

I mentorrelationen oplever mentee således også at blive set, forstået og anerkendt, hvilket medfører større selvtillid og selvværd.

Mentor kan desuden hjælpe med at forbedre mentees danskkundskaber og give lektiehjælp. Som beskrevet er dette for en række mentees det primære formål med mentorskabet. Dette gælder mentees, både yngre og ældre, som pt. er på sprogskole eller under uddannelse – enten i folkeskolen eller på erhvervsuddannelse eller videregående uddannelse. Det er således mentees, som enten har boet fortrinsvist kort tid i Danmark, eller som har svært ved at tilegne sig det danske sprog. Her hjælper mentor typisk meget konkret med hjemmeopgaver og mundtlig udtale:

Det er sprog og hjælp til opgaver, lektier. Og være sammen og snakke (...) Vi laver opgaver. Og hun hjælper med det sproglige. Jeg er ikke god til det, selvom jeg har været her i mange år. Jeg går i skole med udlændinge. De bruger forkerte ord. Min mentor er en, der taler rigtigt dansk. (Alena, 19 år, fra Afghanistan, i folkeskolen)

Det, der er godt, er, at jeg er blevet bedre til sproget – min udtalelse er blevet bedre. Læreren i skolen er fin nok, men han har ikke tid kun til mig. Hun har mere tid til kun mig (...) Vi mødes, når jeg har brug for det. Jeg skal skrive en stil i dag – og nu kan hun hjælpe mig. Jeg kan sende det til hende på hendes arbejde, så kigger hun på det. Vi ses én til to gange om ugen. Nogle gange mødes vi også bare for at tale sammen, hvis jeg ikke har mange lektier. (Habeeb, 18 år, fra Irak, på gymnasiet)

I mange mentorforhold udvikler mentor og mentee et venindeforhold i mentorforløbet. Dette sker i videst udstrækning i mentorforhold, hvor socialt netværk og et ønske om kendskab til eller venskab med en dansk kvinde har været et ønske, og hvor matchet mellem mentor og mentee samtidig er godt. Men ofte udvikler også mentor og mentees i mentorforhold med faglige mål sideløbende hermed venskaber. Dette kan i nogle tilfælde medføre udfordringer i forhold til opnåelse af de faglige mål her (jf. senere). Interviewene viser, at det er meget forskelligt, hvorvidt mentees oplever, at udviklingen af venskab er af afgørende betydning for mentorforholdets 'succes':

Det vigtige er at gå fra mentor til venner. Det er svært at få en dansk veninde. Det er vigtigt, at man vil hinanden, hvis man snakker om kultur eller integration. Hun ikke kun hjælper mig, men vi er venner. (Rania, 34 år, fra Libanon, KVVU, pædagogmedhjælper)

Jeg har haft to mentorer. I starten var det ok og klart, men bagefter manglede de begge motivation. For mig er det også vigtigt at have en mentor som ven, men begge dem jeg har haft var meget seriøse, og der har manglet noget, og jeg har mærket det i motivationen. Nu venter jeg på en ny mentor. Mange gange havde min mentor meget

travlt. Det har mange gange været svært. Hun har ikke motivationen, og hvis man mærker...for mig det var også vigtigt at have en ven... (Mina, 47 år, fra Iran, KVVU)

Mig og min mentor var modsatte. Der var en dynamik, men det var ikke en kemi, hvor man bliver veninder, men der var nok til, at det fungerede! (Julia, 38 år, fra USA, LVU, cand.pæd)

Om venskab med mentor er vigtigt for mentee, handler bl.a. om, hvilke forventninger mentee har til relationen, og hvilke mål der er i fokus for denne – og afhænger desuden af mentees sociale relationer og netværk i øvrigt. Interviewmaterialet peger desuden på, at begge eller én af parterne kan føle, at det sociale aspekt i relationen alene ikke er legitimt¹³. Og der er da også som tidligere nævnt i KVINFOs materiale meget fokus på mentees muligheder for at komme i arbejde og muligheden for at mentees kan arbejde på det faglige niveau, denne er uddannet til.

Etniske minoriteter mangler ofte familienetværk i Danmark. Enkelte mentees fortæller, at deres mentor udgør en primær social relation:

Jeg er meget, meget glad for min mentor. Jeg har lyst til at snakke med hende om mange ting, arbejde, osv. Hun er min danske mor. Det betyder meget. Jeg havde ellers kun min mand, ingen familie i DK. Og jeg savner min familie. Så vi er blevet en del af hinandens familier. Vi har en relation som datter og mor. (Donata, 38 år, fra Polen, LVU)

Min mentor er min bedste veninde. Hun kender hele min familie, alle. Så hun er en del af min familie nu. (Lubawa, 38 år, fra Polen, LVU)

Mentoring - udfordringer og dilemmaer

De interviewede mentees roser KVINFOs initiativ med mentoring baseret på match mellem minoritetskvinder og kvinder etableret på det danske arbejdsmarked og i det danske samfund, og langt størsteparten af de interviewede mentees er tilfredse med deres mentorforhold. Mentees erfaringer viser dog samtidig en række udfordringer og dilemmaer forbundet med mentoring: Tid er en udfordring i mentorforhold (Clutterbuck 1991) og i forbindelse med frivilligt arbejde generelt (jf. senere). At tid er en udfordring for mentorforholdet nævnes da også af mentees i alle seks fokusgruppeinterviews. Både for mentorer og mentees kan det at finde tid til at mødes i en travl hverdag, som ofte byder på uddannelse eller job og familie, være problematisk. I flere af gruppeinterviewene resulterer snakken om tid som udfordring i mentorforholdet i en diskussion om, hvorvidt KVINFO kan og bør kræve af parterne i mentorforholdet, at de lægger et bestemt antal timer i forholdet om måneden. Mens nogle mentees mener, at mentor er forpligtet på at lægge en vis

¹³ En sådan opfattelse af, at det sociale aspekt i relationen alene ikke er legitimt, er også afdækket i interviews, som KVINFO har gennemført med mentorer (KVINFO 2007b: 2).

tid i relationen, pointerer andre, at mere formelle krav vil ødelægge det frivillige element i mentornetværket:

Selv om man tilmelder sig frivilligt, er der stadig krav, man skal leve op til. Bare fordi det er frivilligt, kan man ikke bare slappe af...jeg bruger min tid, du bruger din tid...så vi skal have noget ud af det her. Jeg værdsætter utroligt meget, at der er et andet menneske, der gider at bruge sin tid på mig, og så går jeg ud fra, at hun også vil have noget ud af det. For jeg er også frivillig. (Lorena, 37 år, fra Spanien, LVU, cand.mag i engelsk og litt)

Jeg tror, det blir mere besværligt for os og på KVINFO at finde nogen kvinder. Vi som kvinder har så mange pligter, så vi skal også have forståelse – vi kan ikke sætte nogen rammer eller nogen krav... 'Du er meldt ind, så er du forpligtet' – nej, det er frivilligt. (Alosya, 53 år, Filippinerne, BA, køkkenass)

Via mentoraftalen, aktivitetsplanen og håndbøgerne for mentor og mentees medvirker KVINFO allerede til at sætte normer for, hvor meget tid det er forventet, at man bruger på mentorforholdet. At flere mentees lægger vægt på, at det kunne være ønskeligt, hvis KVINFO i endnu højere grad medvirkede til at forpligte mentorerne på at bruge et vist antal timer om måneden handler bl.a. om, at disse har erfaringer fra mentorforhold, hvor de er usikre på, om begrundelser om manglende tid reelt blot er dårlige undskyldninger:

*Min mentor er meget engageret og intelligent. Det er et godt match. Men problemet er, at mentor har SÅ travlt. Vi har ikke mødtes siden januar [8 mdr. siden], fordi hun har rejst så meget. Hun kan kun mødes 1 time. Jeg vil gerne mødes mere end det, oftere og længere tid. Måske er der noget med kulturforståelse. Hun siger mange flotte ord. Fx når hun skriver e-mail. og på sms: 'Jeg glæder mig meget til at se dig'. Men når vi så mødes... Vi har fx talt om, hvordan vi kommunikerer effektivt – jeg vil anbefale at bruge Skype. Mentor siger ja hver gang jeg spørger, men hun gør det ikke. Måske hun har travlt. Jeg kan ikke få fat på hende. Jeg tænker 'hvorfor siger hun så flotte ord, men hun gør ikke noget?' Mentor har også sagt, at hun vil invitere mig hjem, men jeg har ikke fået en invitation. Så **jeg er usikker på, om hun virkelig har lyst til at mødes.** Jeg skriver e-mails, men hun svarer ikke. Så jeg kan ikke forstå hende – **hun siger meget godt, men hun gør ikke noget. Jeg ved ikke, om hun ikke har tid, eller om hun ikke har lyst.** (Ying, 30 år, Kina, LVU, cand.techn.soc)*

At være i et mentorforhold betyder at påtage sig et ansvar og kræver et stort engagement fra begge parter side. Mentees understreger vigtigheden af, at KVINFOs netværksmedarbejdere i interviewene med mentorerne foretager en kritisk vurdering af, hvor den pågældende mentor er i sit liv, og om hun reelt har tid til at blive mentor. Som nævnt er manglende tid altid et vilkår for frivilligt arbejde, men i forhold til mentoring er der et individuelt aspekt, fordi det, om man ligger tid i det eller ej, får stor betydning for et andet menneske.

En anden udfordring som mentees påpeger i forhold til mentoring er matchet mellem mentor og mentee. At opnå et godt match er generelt den største udfordring i forhold til mentoring

(Clutterbuck 1991: 88). En række af de interviewede mentees har erfaringer med, at et eller flere match mellem dem selv og en mentor ikke har fungeret:

*Jeg har været i netværket i 2 år, og jeg har mødt to mentorer. Første mentor - det var ikke, hvad jeg forventede. Vi mødtes kun én gang. Så sagde jeg, at jeg gerne ville have en anden mentor, som vidste noget om salg og marketing og sådan noget. Anden mentor var ca. 45 år og havde lidt meget travlt, var enlig mor med et barn. Og havde selv været arbejdsløs et stykke tid. Hun fortalte mig nogle ting om, hvad jeg skulle gøre for at finde arbejde. Men så var det mentor, som meldte tilbage, at hun ikke ville have mig! (griner) **Jeg ønsker en frisk, ung, entusiastisk mentor – sådan positiv ligesom mig.** Men det har været meget kvinder, der har haft travlt eller ikke haft succes i livet (hun gør stemmen langsom og dyb). Og det gider jeg ikke have. For jeg har allerede problemer, og jeg vil gerne have et arbejde, så jeg vil gerne møde et entusiastisk menneske, der siger 'ja, der er muligheder...' (Dafnie, 35 år, fra Albanien, LVU)*

Det var negativt, kemien var der ikke, der var ikke nogen forståelse, åbenhed.. der var ikke nogen reel interesse, kunne man mærke - hun hører ikke mig... hun kan ikke hjælpe mig, tænkte jeg. (Lubawa, 50 år, fra Letland, LVU)

Malva har indgået i fire forskellige mentorrelationer, hvoraf de to ikke fungerede:

*Den første var en HR-person, ret højt stillet. Jeg havde meget brug for feedback vedr. jobsøgning, teknikker til samtaler. Så fandt jeg et fedt job – og så tænkte jeg 'ok, så aftaler jeg med mentor at træne samtale lige op til den'. Jeg var total entusiastisk, men mentor var total livløs. Det tog luften ud af mig, og jeg fik det sådan 'jeg får det aldrig'. (...) Og selvfølgelig fik jeg ikke jobbet, det giver næsten sig selv. Jeg var totalt deprimeret, da jeg gik derfra [mødet med mentor]. Og jeg var bare mega-entusiastisk inden. Men nu gik jeg ind til samtalen og nærmest vidste 'jeg får det aldrig' (...) Jeg synes bare, at **der skal være mere engagement i den person, jeg skal møde. Og hun var rent negativ** og sagde 'ja du skal bare vide, at når du nu ikke får det, så skal du ikke opgive håbet...' Og mentor nr. tre: Jeg synes ikke, dén kvinde passede ind i netværket - hun var modsætningen af, hvad man er interesseret i at møde. Bare fordi man kommer fra uni....Så sådan nogle må sorteres fra. Hun skulle i hvert fald være matchet med en anden type kvinde. **Hun var uengageret, havde ingen menneskelig forståelse for, hvordan jeg havde det. Og hun havde en forkert forventning til, hvem jeg var.** Det var total nedtur. Jeg tænkte, at jeg må snart holde op med at mødes med de her kvinder, for det var altid negativt. Jeg kom hjem og var nærmest grædefærdig. Jeg skrev en lang mail til KVINFO om, at de skulle vurdere folk selv, før de matcher; om det er folk, der vitterligt har tid og lyst. (Malva, 41 år, fra Polen, LVU)*

Mentees peger samstemmende på, at det er vigtigt at mentor er positiv og engageret og medvirker til at give mentee selvtillid og entusiasme (jf. også tidligere). Og at denne samtidig udviser forståelse, empati og accept.

Et godt match handler imidlertid ikke kun om kemi, viser gruppeinterviewene – det handler også om, at mentor og mentee har de samme forventninger til mentorforholdet. Clutterbuck påpeger, at mens for store forventninger hos mentee kan medføre, at mentee føler sig ladt i stikken, så kan for store forventninger hos mentor føre til et pres på mentee (Clutterbuck 1991: 89).

Interviewmaterialet viser, at begge dele kan gøre sig gældende i KVINFOs mentorforhold. Eksempelvis er Lorena skuffet over, at hendes tidligere mentor ikke gjorde mere for at hjælpe hende med at komme i job:

Jeg kiggede efter netværk, og nogle som kunne hjælpe mig, vejlede mig ind i det danske arbejdsmarked. Jeg blev matchet med Mette. Og det sluttede vi, efter jeg havde opnået målet selv. Vi kom godt ud af det med hinanden, men mit mål var meget professionelt orienteret. Jeg var lidt skuffet over den professionelle vejledning - jeg havde brug for hjælp, og kendte ikke noget til det danske arbejdsmarked. Det [at få job] lykkedes, fordi jeg selv sendte ansøgninger, ikke pga. hende. Jeg har, for længe siden, bedt om et nyt professionelt match (Lorena, 37 år, fra Spanien, LVU, cand.mag i engelsk og litt)

Mentees beretninger viser desuden, at opfølgning på match fra KVINFOs side er vigtigt for ikke at 'tabe nogen på gulvet' i processen. En af de interviewede mentees fortæller, at hun er blevet matchet og har kontaktet mentor, men siden ikke har hørt fra hverken mentor eller KVINFO:

Jeg blev interviewet i KVINFO. Jeg ventede, der gik lang tid, der skete ikke noget, jeg hørte ikke noget. Dengang var jeg ikke i uddannelse, jeg var arbejdsløs og søgte arbejde, og jeg vidste ikke 'hvad skulle jeg gøre, hvor skal jeg gå hen?'. Det var svært. Så fik jeg en mentor fra KVINFO og fik at vide, jeg skulle kontakte hende. Jeg sendte en mail til hende, 'hvornår skal det være?', men jeg har ikke hørt noget. Jeg har ikke kontakt med nogen. Jeg har næsten været medlem i 3 år nu. Ingen har ringet til mig. Jeg har ikke fået nogen mentor. (Paulina, 41 år, fra Afghanistan/Rusland, LVU, jurist, arb. som pædagogmedhjælper)

Mentees erfaringer viser, at det kan være en udfordring for det professionelle og faglige element i mentoring, når mentorrelationen udvikler sig til venskab. I nogle mentorforhold oplever mentees, at venskabet gør det svært at bevare også et fokus på mere faglige ting. I andre formår mentor og mentee på trods af venskabsrelationer at holde et fokus på de faglige mål:

Det negative kan være, at vi ikke kommer i gang med vores aftaler, fordi vi mødes som venner og bare snakker. Så jeg er ikke kommet så meget videre i det år, føler jeg. Jeg skulle jo videre ift. jobafklaring, etc. Jeg har lært nogle danskere at kende ja. Men mine mål ift. arbejde og uddannelse er ikke opfyldt. (Heike, 20 år, fra Tyskland, KVU)

Jeg er også blevet veninde med min mentor. Jeg føler også, at hun hjælper mig stadigvæk. Vores forhold er sådan, at hun kommer og møder mine børn og spiser, og de ser hende et stykke tid. Jeg føler lidt: 'Kan vi aftale en tid, hvor vi sidder uden at hygge os, og hvor du hjælper mig?' Hun kunne godt hjælpe mig i starten, hvor nu føler jeg, at jeg skal være mere forsigtig. (Kyrb, 28 år, fra Afghanistan, MVU, i gang m. kontorudd)

Jeg kendte faktisk min mentor før...[Men] det var ikke et problem. Fordi det var en målrettet ting, jeg skulle have hjælp til, og det vidste hun godt. Det er vigtigt, hvordan man selv sætter tingene i en ramme - om man vil have noget ud af det, eller om man bare vil drikke kaffe? (Ani, 60 år, Malawi, ufaglært hjemmehjælper)

Pga. uligheden i mentorrelationen, bl.a. pga. frivillighedsaspektet, kan det være svært for mentee at stille krav til mentor, bl.a. om indholdet i relationen (jf. nedenfor). Her peger interviewene på, at KVINFOs mentoringværktøjer – mentoraftalen og aktivitetsplan – for nogle mentees kan være en hjælp i forbindelse med at opretholde fokus på mentorforholdets professionelle element.

Mentorforhold er som udgangspunkt kendetegnet ved ulighed, idet mentor og mentee er kendetegnet ved forskellige positioner. I KVINFOs mentorforhold forstærkes ulighedsaspektet, dels fordi relationen bygger på frivillighed, dels fordi mentor tilhører majoriteten og mentee minoriteten i samfundet. Selvom en grundtanke i KVINFOs mentorforhold som beskrevet er, at disse skal være en ligeværdig relation mellem mentor og mentee (KVINFO 2008-2009: 5, 32), viser mentees erfaringer, at de indbyggede uligheder på forskellige måder kan skabe ambivalenser og dilemmaer. Først og fremmest viser interviewene, at mentees ofte er usikre på, hvad og hvor meget de kan forvente og kræve af deres mentor:

Den største udfordring for mig var, hvor meget kan man forvente, eller hvor meget må man bruge den anden person. Man ved det jo ikke. Det er jo ikke hendes job, og man ved ikke, hvor tit man må skrive sms eller e-mail. Man ved egentlig, at den anden person godt kunne sige, 'det er for meget nu'. Men alligevel tænker man meget over det, altså jeg gør. Jeg ved ikke, hvordan man kan gribe den udfordring. Vi problematiserer det i hvert fald ikke, det bliver sådan noget løst...vi er jo veninder. Jeg er meget usikker... (Hanna, 31 år, fra Tyskland, LVU)

*Efter et år fik jeg en mentor, som var selvstændig. Vi mødtes hver 3.-4. uge, hvor hun havde afsat måske 2 timer. Jeg er meget imponeret over de kvinder, der bruger deres tid på det: en travlt kvinde med tre børn, som er ved at starte sin egen virksomhed – tænk at hun afsætter tid til mig også. Jeg var meget følsom på det tidspunkt, var et svært sted i mit liv, meget usikker. Og jeg oplevede....at jeg måske ikke levede op til hendes forventninger. Hun afsluttede relationen; hun sagde, at hun ikke havde tid mere. **Men jeg var usikker på, om det var min skyld – om jeg ikke havde rykket mig nok. Hun havde ligesom givet mig så meget, og så måtte der også ligesom komme et resultat ud af det?** Mentor nr. 2 - vi mødtes én gang. Begge meldte tilbage, at vi gerne ville, men vi kunne ikke finde tid til næste møde. Mentor prøvede at kontakte mig, sagde hun, men jeg fik ikke mailen. Mentor afsluttede det i tlf.; hun sagde 'det virker ikke, som om du er så interesseret i det der mentorforløb. Hvorfor har du ikke selv været mere opsøgende?'. **Måske havde jeg efter første forløb dén der med, at jeg ikke ville presse min mentor, hun havde for travlt, og så var jeg i stedet afventende...? Hvor hun mente, at jeg skulle have været mere opsøgende.** (Ada, ukendt alder, fra Ukraine, LVU)*

Selvom KVINFO som tidligere nævnt arbejder med en række redskaber – håndbøger, mentoraftale og aktivitetsplan – som medvirker til at udstikke rammer for 'forventet adfærd' i forholdet, er nogle mentees erfaringer, at det kan være svært at få det til at fungere i praksis (jf. også Yings udtalelse om, at mentor siger mange flotte ord, men ikke omsætter disse til praksis, side 17). Flere mentees' beretninger peger på, at KVINFOs ideal om, at mentee skal være aktiv og handle kan værre

medvirkende til at sætte normer for 'den gode mentee', som skaber bestemte forventninger hos både mentor og mentee, som kan være svære at indfri for mentee.

Mentees erfaringer med og beretninger om afbrudte mentorforløb synliggør også uligheden i mentorrelationen. Flere mentees fortællinger viser, at et afbrudt mentorforløb kan resultere i usikkerhed og tristed hos mentee samt overvejelser om skyld:

Jeg har mødtes med min første mentor mange gange, men jeg venter på at få en ny nu. Hun er på pension nu, og hun havde ikke tid til at komme mere til møder osv. Men jeg ved ikke helt hvorfor. Måske har hun snakket med KVINFO, det ved jeg ikke? Jeg kender ikke rigtig årsagen, hvorfor hun ville stoppe. Vi har snakket sammen og arbejdet sammen på en god måde. Men derefter hun siger, hun kan ikke fortsætte...Det er jo et spørgsmål, som jeg skulle stille: hvorfor hun ikke vil.... jeg ved ikke hvorfor. Men jo, man bliver ked af det. Måske er det min skyld? Fordi jeg har ikke tid, jeg har lektier og eksamen og familie, mange ting, så... (Victoria, 42 år, fra Elfenbenskysten, KVVU, under uddannelse)

Min mentor hun er rigtig sød.. vi tager til kirker, vi spiser, hun retter mine ansøgninger. Men hun flytter pludselig plus får nyt job, så hun har ikke tid til at mødes med mig...tror jeg. Hun har sendt julekort. Men der er ikke nogen afklaring på, om relationen skal afsluttes. Både jeg og KVINFO har sendt e-mails, men mentor svarer ikke...så hvad er der sket med hende? Og jeg tænker over 'hvad har jeg gjort? Er hun sur på mig?' Alle de spørgsmål har jeg nu...Jeg har brug for at få det at vide... Jeg vil bare gerne vide hvad der er sket, så vi kan afslutte på pæn måde. (Alosya, 53 år, Filippinerne, BA, køkkenass.)

Usikkerhed og skyldfølelser er årsag til, at nogle mentees ikke har lyst til at få en ny mentor straks efter et afbrudt mentorforhold. Langt de fleste mentees, som har erfaringer med dårlige match eller afbrudte mentorforløb, har dog mod på at blive matchet på ny og indgå i et nyt mentorforhold. Dette skyldes i høj grad, at de alle mener, at KVINFOs mentornetværk er et godt initiativ, og at de i kontakten med KVINFOs medarbejdere har mødt stor imødekommenhed samt oplevet, at disse tager mentees, mentoringopgaven og matchene mellem mentor og mentee meget seriøst:

KVINFO er fint, men nogle mentorer er ikke gode. [Men] man har lyst til at fortsætte, for medarbejderne hos KVINFO er varme....de ringer og mailer spørger 'hvordan gik forløbet', så der er noget meget varmt, der tiltrækker dig. Så ... så man håber på, at den næste er bedre. (Dafnie, 35 år, fra Albanien, LVU)

En af værdierne for KVINFOs mentorrelation er, at mentor bør møde mentee som individ og ikke som repræsentant for en fremmed kultur – mentor opfordres til 'at tage kulturbrillen af' (KVINFO 2008-2009: 5). Enkelte af de interviewede mentees beretter imidlertid om mentorer, som har mødt dem med forudfattede opfattelser og fordomme:

Mentor var en total fiasko. Det var en kvinde på barsel. Jeg mødtes med hende én gang. Hun fik et chok. Det kom meget bag på mentor, at jeg talte så godt dansk og skrev godt – det kom bag på mentor, at jeg var så 'dygtig' og velfungerende bl.a. sprogligt. Så vi

endte med at tale om polske håndværkere, som var ved at sætte hendes hus i stand! (...) Mentor forventede nok, at hun skulle møde en analfabet. Jeg tror vitterligt, at hun bare skulle have det på sit CV, så hendes barsel ikke var et hul - at hun samtidig var mentor hos KVINFO. Jeg følte mig behandlet som en 3. verdens lands beboer, der skulle have at vide, hvordan alting fungerer – mentor kom bl.a. med udtryk som 'her i landet'. Det hader jeg; jeg har efterhånden levet her rigtig længe og ved godt, hvordan tingene fungerer. (Malva, 41 år, fra Polen, LVU)

Beretningen ovenfor viser et eksempel på ulighed i mentorrelationen, og at mentee oplever, at mentoren positionerer hende på baggrund af den dominerende diskurs om minoritetskvinder (Andreassen 2007) (jf. senere). Malvas historie viser også, at social eksklusion kan ske gennem sproget, og at stereotyper og fordomme konstrueret via diskursive praksisser kan medvirke til at aktivere en følelse af 'non-belonging' (se også Wodak 2007). Beretningen synliggør, at der er en risiko for, at nogle misbruger mentorordningen og gennem denne blot vil have stillet deres nysgerrighed. Som tidligere beskrevet fortæller langt størstedelen af de interviewede mentees dog, at de har været glade for matchet og hos deres mentor har mødt stor forståelse og anerkendelse.

KVINFOs kursus- og netværksaktiviteter

Ud over match mellem mentor og mentee i mentorforhold afholder KVINFO en række kurser, arrangementer og netværksaktiviteter for mentorer og mentees. Disse er lagt an på, at man kan drage nytte af hinandens erfaringer eller få inspiration via oplæg eller foredrag (KVINFO 2008).

Det er meget forskelligt, om de interviewede mentees deltager i KVINFOs arrangementer. En del giver udtryk for, at de ikke deltager i netværksarrangementerne men kun er interesserede i mentoringdelen. At dette eventuelt kan skyldes manglende kendskab til, hvad arrangementerne indeholder, peger følgende beretning på:

Jeg var til et arrangement i går. Helt ærligt har jeg ikke deltaget før, fordi jeg har tænkt, at det var spild af tid, og nu fortryder jeg - det er ikke spild af tid at komme til arrangementerne. Det var rigtig godt faktisk. Det var rigtig godt specielt også at møde de andre indvandrerkvinder. Så kunne man høre, hvordan de havde taklet forskellige ting. I KVINFO så lærer man hinanden at kende på den måde, så får vi et netværk, og det er meget vigtigt. Det er ikke kun mentoren, der skal hjælpe os – vi skal også hjælpe hinanden og bruge hinanden som netværk, så hvis én hører om et job for mig, så kan hun kontakte mig og sige det. Så kunne man have hinanden i baghovedet. Så vi kunne hjælpe hinanden i job. Det er vigtigt med grupper af mentees, så de kan hjælpe hinanden, hvis de kommer på arbejdsmarkedet. Det er ikke nok at vente på en mentor. Jeg får noget ud af det, hvis jeg kommer i kontakt med andre mentees også. (Dafnie, 35 år, fra Albanien, LVU)

Mentees indbyrdes netværksdannelser kan, som Dafnie påpeger, også udgøre den type af mindre hyppige sociale relationer, som kan medvirke til at fremme minoritetskvindernes beskæftigelsesmuligheder (jf. tidligere). Og KVINFOs netværksaktiviteter skaber muligheder for, at

kvinder kan danne faglige netværk, selvom de ikke er på arbejdsmarkedet, hvor sådanne ellers typisk dannes:

De [KVINFO] har også åbnet op for en problemstilling, som det danske samfund har, at alle vores netværk foregår på arbejdspladsen. Dvs. at der er en gruppe, der bliver afskåret fuldstændig og bliver isoleret, fordi du kun kan starte netværk, når du er på arbejdspladsen. (Ani, 60 år, Malawi, ufaglært hjemmehjælper)

De interviewede mentees, som har deltaget i nogle af KVINFOs arrangementer - både højt- og lavtuddannede - fremhæver især kurser og møder med fokus på jobsøgning og uskrevne regler på det danske arbejdsmarked som interessante og nyttige:

Engang har der været kursus i jobsøgning, jobsamtalen. Der har vi lært metoder, som jeg lærte meget af. Omkring samtaler, hvordan vi skal snakke med ledere. Det synes jeg, at jeg lærte rigtig meget af. (Marina, 43 år, fra Irak, under udd. til pædagog)

Det handlede om, hvordan man fremhæver sine interesser, når man er til jobsamtale. Det gav mig nogle forskellige værktøjer til at reflektere over mine mål og formulere dem bedre. Forstå dem bedre og formulere dem bedre. Også hvordan jeg kan arbejde med selvforståelse. (Oksana, 39 år, Estland, LVU, miljøplanlægning)

Også i arrangementer vedr. jobsøgning og arbejdsmarked sætter KVINFO således fokus på betydningen af det interkulturelle møde på arbejdsmarkedet og betingelserne på arbejdspladserne for minoriteters beskæftigelsesmuligheder. Anden forskning peger på, at det ”for at styrke etniske minoriteters indsigt i og kompetencer til at efterleve danske jobsøgningskonventioner kan være nødvendigt med indsatser, der hjælper gruppen til at håndtering af jobsøgningsprocessen med særligt fokus på kontakten til danske arbejdsgivere” (Moes 2006:). Mentees erfaringer viser, at de gennem KVINFOs mentorforhold og kurser med fokus på jobsøgning og gældende normer på det danske arbejdsmarked udvider deres sociokulturelle kompetencer, hvilket forskning peger på som værende af afgørende betydning for, at etniske minoriteter opnår og beholder arbejde.

Arrangementerne giver imidlertid ikke kun mulighed for professionel networking og faglige input – disse medvirker desuden til skabelsen af sociale netværk mellem mentees og modvirker social isolation:

Og mht. netværket, så kan man snakke om, hvor vi kommer fra – det er til stor hjælp. Nogle gange oplevede jeg ensomhed i Danmark. Det er vigtigt at finde andre. Og pludselig bliver vi venner. Og så kan vi ringe til hinanden også uden for netværket. (Victoria, 42 år, fra Elfenbenskysten, KVU, under uddannelse)

Mørck viser, at det er vigtigt for etniske minoriteter at opbygge fællesskaber, hvor man sætter ord på sin situation, erfaringer og dilemmaer (Mørck 1998). Erfaringsudvekslingen og dét at kunne relatere sin situation til andre i samme situation giver desuden kvinderne mulighed for at udvide deres forståelse af de samfundsmæssige betingelser, der gør sig gældende, og som skaber rammer

om deres liv som etniske minoritetskvinder i Danmark. Interviewene viser, at KVINFO via sine arrangementer og kurser medvirker til at skabe fora for sådanne fællesskaber lokalt. En mentee fra Odense/Vollsmose fortæller eksempelvis, at KVINFO og dets arrangementer har en stor plads i lokalområdet:

Jeg skulle have deltaget i nogle, men jeg blev forhindret....Jeg kan ellers godt lide at komme til det. Møde folk. KVINFO laver mange ting, og det er spændende at vide, hvad der sker. KVINFO har en stor plads her i området. De laver mange ting, så det er spændende at vide, hvad de laver. (Habeeb, 18 år, fra Irak, på gymnasiet)

Som begrundelse for ikke at deltage i KVINFOs arrangementer og kurser nævnes manglende relevans og tid. Især mentees med små børn nævner tid som en begrundelse for ikke at deltage i arrangementer (som ligger om aftenen eller i weekenden). I forlængelse heraf foreslår flere, at KVINFO kunne arrangere børnepasning eller aktiviteter for børn, mens deres mødre deltager i netværksmøder eller kurser. Interviewene peger også på, at manglende danskkundskaber kan være en barriere for deltagelse – flere mentees nævner således, at de oplever, at det kan være svært at deltage i møderne, hvis man ikke er sprogligt stærk:

Jeg synes, det er svært at deltage pga. sproget. Jeg vil komme til næste arrangement, når jeg bliver bedre. Jeg har været med til julefest. Det er lidt ærgerligt, hvis man ikke forstår, hvad de siger - man bliver lidt isoleret. (Mina, 47 år, fra Iran, KVVU)

KVINFOs mentornetværksmodel

KVINFO anvender mentoring og networking som redskaber til at fremme integration hos flygtninge- og indvandrerkvinder i Danmark. Følgende tre aspekter kan siges at kendetegne KVINFOs mentornetværksmodel: det er en ny type af kvindenetværk, det er baseret på frivillighed, og det bidrager med at skabe modbilleder af og empowerment til minoritetskvinder:

En ny type kvindenetværk

KVINFOs mentornetværk kan først og fremmest siges at være en ny type af kvindenetværk i Danmark; et netværk som ikke kun er for etnisk danske kvinder. Omdrejningspunktet for fællesskabet er ikke kun lighed som i tidligere kvindenetværk, men i lige så høj grad respekt for forskellighed. Mentornetværket er kendetegnet ved fællesskab mellem kvinder, som er forskellige på flere måder: mellem majoritet/minoritet i mentorrelationen og mellem kvinder fra forskellige minoritetsgrupper, hvor der således er tale om forskellighed ift. nationalitet, sprog, etc.:

KVINFO opfylder forskellige funktioner. Udlændingekvinder mødes med danske kvinder, der hjælper dem som mentor på arbejdsmarkedet og i samfundet, men udlændinge mødes også med udlændinge. Og det er en anden funktion. Det bliver en mulighed for at høre til et sted - belonging. Fordi vi alle hører til et andet sted. Det har vi brug for. Familie og

venner er ikke altid nok. Så det giver også et sted at høre til... (Oksana, 39 år, Estland, LVU, miljøplanlægning)

Flere mentees henviser desuden til fraværet af multikulturalisme i Danmark, som der ikke er interesse for politisk (se også Mikkelsen 2008) (jf. senere), og giver udtryk for, at det er vigtigt for dem, at der er et sted som KVINFO, hvor forskellighed og multikulturalisme anerkendes og værdsættes:

Bare dét at komme et sted i Danmark, hvor der er kvinder fra hele verden, det er bare – derfor skulle jeg komme mere (...) jeg tror at det er, selv om jeg kommer fra et multikulturelt samfund, kan man, når man kommer til Danmark, godt være isoleret, og gå rundt og snakke med...okay, jeg har to amerikanske veninder og mine gode veninder fra andre lande er flyttet væk. Så man føler, at man hele tiden bliver isoleret fra andre kulturer. Og dét at komme tilbage og være multikulturel igen, det er skønt... (får tårer i øjnene) (Julia, 38 år, fra USA, LVU, cand.pæd)

Samtidig med at forskellighed er i centrum, bygger mentornetværket også på det fælles; fx fælles faglighed hos mentor og mentee (KVINFO 2008-2009: 5). Flere mentees fremhæver, at også det fælles kvindelige sættes i fokus, fordi netværket er et kvindenetværk. En stor del giver udtryk for, at kvinder har kendskab til de samme problemer og overvejelser – at man alle 'lever et kvindeliv':

Det er kun kvinder, kvinder har mange ting at fortælle hinanden. Vi har vores eget liv, kvindeliv, vores børn, osv. jeg kan fortælle noget privat til en kvinde. Man er ikke genert, og man har næsten samme problemer – uanset baggrund. Det er en vej, som kan hjælpe (Victoria, 42 år, fra Elfenbenskysten, KVU, under uddannelse)

Jamen, jeg synes det er meget godt, at det er kun kvinder, fordi man kan bedre identificere sig med hinanden, end hvis det var en mand. Hvis det er en mand, så måske man snakker kun om arbejde og uddannelse og ikke så meget de personlige ting og bliver derfor måske heller ikke venner på samme måde, end hvis det var en kvinde. Jeg føler mig virkelig fri og tryk, jeg kan snakke om alt. (Husaina, 22 år, fra Irak, under udd. til soc.rådgiver)

At det er et netværk kun for kvinder, er desuden en betingelse for nogle minoritetskvinders deltagelse i netværket, påpeger flere mentees:

Der er kvinder fra hele verden. Der er mange kvinder, der kan komme fra nogle samfund, hvor samvær med mænd eksisterer ikke. Det er en måde at komme ud af sine hjemlige forhold og lære andre måder at tænke på og andre kulturer. Det er derfor, jeg synes, det er bedre, at det kun er kvinder. En kvinde fra Somalia, hun måtte kun komme, fordi det var et kvindenetværk. Næsten alle har fortalt, at de er blevet godt veninder med deres mentorer. Så hvis du har en mandlig mentor - måske er der spørgsmål fra ens familie. For mange er det kun muligt at deltage, fordi det er kun for kvinder (Elena, 54 år, fra Rumænien, LVU)

Det kunne også nemt blive misforstået, hvis jeg ringer til en mand kl. 23 om aftenen 'jeg har brug for dig!', eller hvis han kommer i mit hus hele tiden (alle griner) 'Hva' så mor, hvem er det?' (Marina, 43 år, fra Irak, under udd. til pædagog)

Flere mentees mener desuden, at det er positivt, at KVINFOs mentornetværk er for kvinder, fordi det derved er med til at sætte fokus på ligestilling i Danmark:

Jeg syntes, det betyder meget [med et netværk udelukkende for kvinder]...både professionelt men også i politik er der mangel på kvindelige ledere eller politikere. På den måde er det fedt, at man promoverer kvindelige professionelle i KVINFO, og man har en database, hvor man skriver om forskellige kvinder. Jeg synes, det er fantastisk, fordi der er brug for – selv i et veludviklet land som Danmark – at promovere kvinder (Monir, 27 år, fra Iran, LVU)

Som Monir påpeger, er kvinder ikke lige repræsenteret hverken i erhvervslivet eller i politik i Danmark – et faktum der dog i vid udstrækning sløres af den politiske og offentlige diskurs om, at danske kvinder - i modsætning til etniske minoritetskvinder (Andreassen 2007) - er ligestillede (jf. også senere) (Bloksgaard 2009, Borchorst 2009).

Baseret på frivillighed

KVINFOs mentornetværk er desuden kendetegnet ved at være baseret på frivillighed. Dette lægger mentees stor vægt på:

Det er dejligt, at det er frivilligt, synes jeg, at man gør det for os. Jeg kan se, at min mentor har lyst til det, fordi hun ikke bliver betalt for det ... (Heike, 20 år, fra Tyskland, KVU)

Det særlige er, at man har fundet ud af, at man skal hjælpe nogen, som slet ikke har fodfæste i det danske samfund. Trods det, at man er gået igennem maskineriet, der hedder jobcentre eller et eller andet, og så finde ressourcer hos kvinder eller mennesker, så de selv kan netværke. Og på den måde er det godt, at man i KVINFO kan være anonym, og ikke noget med, at kommunen har registreret mig, at jeg skal være med i det, eller min sagsbehandler ved, hvornår jeg skal møde – så kommer der den der kontrolsanktion – og der synes jeg, det er vigtigt, at det er et frivilligt netværk med mennesker, der virkelig vil, helhjertet, være med til at støtte op omkring hele den velkomst til Danmark. (Ani, 60 år, Malawi, ufaglært hjemmehjælper)

Der er i Danmark en stærk tradition omkring solidaritet, kendt fra bl.a. fagbevægelsen - vi er således vant til at udvise solidaritet med dem, vi kender og/eller har noget tilfælles med (Christensen & Siim 2001). KVINFOs mentornetværk kan imidlertid siges at bygge på en ny type af solidaritet med indvandrer- og flygtningekvinder – Dean henviser til en sådan solidaritet med begrebet 'refleksiv solidaritet' (Dean 1996). I modsætning til 'følelsesmæssig solidaritet' (i intime relationer fx mellem mor/barn) og 'konventionel solidaritet' (anerkendelse af medlemmer fra den samme gruppe, fx i fagforening) er refleksiv solidaritet kendetegnet ved gensidige forventninger om ansvarlige relationer, der hviler på anerkendelse af andre medborgeres forskellighed (Christensen & Siim 2001: 33). Refleksiv solidaritet bygger således ikke kun på anerkendelse af men også en ansvarlighed over for andre, der ikke er som os. Denne tankegang ligger tydeligt forankret i KVINFOs værdier og kommer også til udtryk i mentees udtalelser:

For mig er KVINFO en fantastisk gave fra himlen. Man finder ud af, at der er nogen stærke kvinder i DK, der gerne vil bruge noget tid på os – frivilligt – selv om de kunne bruge tid på deres børnebørn og så mange andre ting. Og i stedet for vil de gerne hjælpe nogen. Det er bare fantastisk. 'I can never stop admiring this initiative'. Jeg fortæller om det i udviklingslande, og så tænker folk, 'hvordan kan det være?', fordi man skal arbejde, man har familie. Men selvfølgelig, her er det muligt, fordi folk har et vist økonomisk niveau, hvor man finder tid. (Oksana, 39 år, Estland, LVU, miljøplanlægning)

Refleksiv solidaritet bygger på relationer skabt gennem uenighed og kritik: *"We are connected through our struggle against those who seeks to oppress us or who fails to recognize and include us"* (Dean 1996: 31) – Dean taler også om 'the exclusion of exclusion'. Integration opleves af mange danskere som et væsentligt og politisk under- eller fejlprioriteret område. Interviews med mentorer fra KVINFOs mentornetværk viser, at netværket opfattes som en kontrast til det offentlige system og den førte politik i Danmark, og at den enkelte oplever som mentor at kunne medvirke til at påvirke samfundsudviklingen, bl.a. få indflydelse på de værdier, der skal gælde i samfundet, og yde en egen indsats i forbindelse med integration (Nolle 2009: 63-64).

At vi er mange, der er forskellige, er en af udfordringerne ved at leve i et moderne, globaliseret videnssamfund (Christensen & Siim 2001). Ud over Dean har også Bauman argumenteret for, at der er behov for nye idealer, som bygger på bl.a. et lighedsbegreb, som rummer individernes forskellighed, og nye former for solidaritet med 'de andre', som er anderledes end os selv (Bauman 1999 i Christensen & Siim 2001). Og Giddens og Beck har peget på udviklingstendenser mod højere grad af individuel refleksivitet og mod identiteter, der har rod i hverdagslivet og det personlige liv og som går på tværs af sociale grupper som køn og klasse. Nye former for netværk og solidariteter kommer imidlertid ikke af sig selv. Som tidligere beskrevet er eksempelvis tid et dilemma i forbindelse med frivilligt arbejde. Og det er reelt problematisk at få tid i vores moderne samfund: Samfundet kræver stadig mere af sine medlemmer; uddannelse, mere fleksibilitet ift. arbejde, mere engagement i børnenes skole etc. Dette gælder selvfølgelig også for kvinder, som traditionelt har været en rekrutteringsbase for frivilligt arbejde (Henriksen 1999, Stolle & Lewis 2002). Erfaringerne fra KVINFOs mentornetværk viser dog, at der i Danmark er en række kvinder, som har mulighed for, og afsætter tid til, at være mentorer for etniske minoritetskvinder.

Modbilleder af og empowerment til minoritetskvinder

I Danmark eksisterer der et dominerende billede af etniske minoritetskvinder som undertrykte, afmægtige og magtesløse. Dette skabes i et samspil mellem regeringens og mediernes diskurs og den førte integrationspolitik i Danmark. Medieanalyser peger på, at det er meget vanskeligt som minoritets kvinde at komme til orde i medierne og skabe et alternativt billede (Andreassen 2007). KVINFOs mentornetværk medvirker til at skabe et modbillede af nogle aktive og stærke

minoritetskvinder (se også Siim 2003, Nielsen 2009). Desuden viser KVINFOs mentornetværk også i praksis en anden vej for integration og relationer mellem etniske minoritetskvinder og (danske) majoritetskvinder via mentoring og networking. Herved medvirker KVINFO til at give empowerment til etniske minoritetskvinder, bl.a. ved at lægge vægt på disse kvinder som en ressource. Empowerment er af Ferguson defineret som: "the ability to act with others to do together what one could not have done alone" (Ferguson 1986 i Christensen & Siim 2001: 21). Begrebet peger således på individers muligheder for at gøre en forskel gennem kollektiv handling i det civile samfund (Ibid.: 21). Empowerment kan imidlertid også forstås som individers evne til at opnå kontrol over de faktorer, der holder dem fast i undertrykkelse og/eller afmagt (Andersen, Brok & Mathiasen 2000). KVINFO medvirker til at skabe empowerment hos minoritetskvinder både på individuelt og på kollektivt plan: Dels sigter det på at støtte individuelle minoritetskvinder i at realisere deres potentiale på det danske arbejdsmarked og i det danske samfund i øvrigt, bl.a. ved - gennem mentoring og networking - at give disse kvinder selvtillid, gøre dem stærkere og i stand til at handle. Samtidig skaber mentornetværket rammer for, at kvinder fra forskellige kulturer kan mødes og netværke og udvikle kollektiv mobilisering.

KVINFOs mentornetværk er altså *både* med til at nuancere opfattelsen af etniske minoritetskvinder som undertrykte og magtesløse og skabe alternative integrationspraksisser. Også flere mentees henviser i interviewene til den dominerende model i Danmark, som ikke er integration men assimilation (se bl.a. Emerek 2003), og fremhæver at KVINFO medvirker til at skabe et modbillede af stærke og handlekraftige minoritetskvinder og andre strategier til at opnå integration:

Det er godt, at KVINFO har lavet det her, fordi det giver os empowerment i forhold til at vise, at vi er ikke så hjælpeløse, som hun [Pia Kjærsgaard] gør os til. Det har været så meget fingerpegning af, at det duer ikke... Men du kan ikke bare komme - Pia Kjærsgaard vil gerne have, at hvis man kommer ind fra den Afrikanske savanne, så skal jeg altså være som hende og vide alt [om Danmark]. Og jeg synes, det er det KVINFO også gør - at man [får viden om] en del af det samfund, man er kommet til" (Ani, 60 år, Malawi, ufaglært hjemmehjælper)

Interviewene viser dog også, at nogle mentees – evt. i forlængelse af den dominerende diskurs om minoritetskvinder som hjælpeløse og undertrykte – har opfattet KVINFOs tilbud om mentoring som noget negativt:

Da jeg først blev præsenteret for ideen, syntes jeg, at det var noget underligt noget. (...) Jeg syntes, at det virkede lidt nedladende, at man havde brug for en mentor, for jeg syntes egentlig, jeg klarede mig ok (griner). Jeg synes, at det var sådan lidt 'nå ok, skal jeg nu have en mentor?'. Men så tænkte jeg, at networking kunne jeg faktisk nok godt bruge til noget; det med at lære nogle professionelle at kende i Danmark, så man får noget netværk og nogle kontakter. Men det var ikke sådan 'nu skal jeg bare have en mentor' - det var sådan mere 'nå, jamen det kan jeg da godt prøve, måske, hvorfor ikke...?' Så jeg har mødt det...det med at have en fordom over for mentornetværket.

Man kunne brande det bedre...det lyder som om det er noget, der kommer oppefra og ned, hvor der er nogen, der skal komme og fortælle, hvordan livet hænger sammen. Jeg tror, der er mange som mig, der har en negativ opfattelse af det udefra. At det er et typisk integrationsprojekt med en mentor, men der er virkelig mange ressourcer i det her (Monir, 27 år, fra Iran, LVU)

Konklusion

Formålet med denne undersøgelse har været, via gennemførelse af en række fokusgruppeinterviews med mentees fra KVINFOs mentornetværk, at indsamle og analysere disses erfaringer med at indgå i netværket samt opnå større viden om mentoring og networking som integrationsfremmende metoder. I forbindelse med diskussioner af integration er det imidlertid væsentligt at være opmærksom på, at dette er et mangesidet og omdiskuteret begreb, som er blevet gjort til genstand for mange politiske og faglige tolkninger. Det kan være frugtbart analytisk at skelne mellem systemintegration og social integration (Hamburger 1997). Systemintegration henviser til staten og de bærende institutioners politik over for mindretallet. Og social integration henviser til det individuelle møde og de sociale kontakter mellem forskellige befolkningsgrupper. Arbejdsmarkedet, påpeger Hamburger, er kendetegnet ved at være et sted, hvor systemintegration og den sociale integration mødes¹⁴. Men integration må generelt ses som en gensidig proces, der foregår både mellem samfundets etniske grupper og mellem de etniske grupper og systemet; systemintegration og social integration er således i praksis tæt forbundne fænomener. Derfor er det, i forbindelse med etniske minoriteters integration i et samfund, vigtigt at fokusere på alle aspekter af det menneskelige liv og alle facetter af samfundslivet (Hamburger 1997: 148).

At KVINFOs mentornetværk er en succes skyldes bl.a., at man her netop, via mentoring og networking, 'angriber' integration fra flere forskellige vinkler: Igen gennem mentorforholdet er det muligt at fokusere på individuelle barrierer for integration hos mentee (uddannelse, kompetencer, sprogkundskaber, etc.), sociokulturelle dimensioner (kommunikative, sociale og kulturelle kompetencer) men også at give sparring i forhold til mere strukturelle barrierer, som den enkelte mentee møder, eksempelvis på arbejdsmarkedet. Eksisterende undersøgelser fokuserer typisk på og dokumenterer en eller flere af de ovennævnte faktorer som værende centrale i forbindelse med integration af etniske minoriteter på arbejdsmarkedet eller i samfundet generelt (bl.a. Mikkelsen 2001, Thomsen & Moes 2002, Dahl & Jacobsen 2005, Moes 2006, Jacobsen 2008). Men de forskellige aspekter griber ind i hinanden og kan ofte i praksis ikke isoleres fra hinanden eller løses enkeltvis. At KVINFOs netværksmodel lykkes, handler bl.a. om, at denne gennem mentoring sætter fokus på den individuelle minoritetskvindes og hendes situation og via networking og kurser desuden bidrager både med værktøjer til jobsøgning samt faglige, sociale og kulturelle

¹⁴ Etniske minoriteters placering og muligheder på arbejdsmarkedet er betinget af, bl.a. hvorvidt systemet formelt sikrer disse lige muligheder her, og hvorvidt 'de private aktører' her reelt tillader lige muligheder (Hamburger 1997: 148)

netværksdannelser. Tilsammen medvirker disse metoder til integration af minoritetskvinder, både på arbejdsmarkedet samt i samfundet i øvrigt:

Undersøgelsen viser, at *mentoring* virker integrationsfremmende for etniske minoritetskvinder på flere forskellige måder: I forhold til integration på arbejdsmarkedet medvirker KVINFOs mentorskaber mellem etniske minoritetskvinder og kvinder med forankring på det danske arbejdsmarked bl.a. til at få minoritetskvinder i relevant beskæftigelse. Dette sker bl.a. gennem hjælp til afklaring vedr. uddannelse, job og kompetencer, mentors kendskab til relevante brancher og kontakter på det danske arbejdsmarked samt gennem støtte i jobsøgningsprocessen og indblik i de uskrevede regler, normer og kulturer på det danske arbejdsmarked. Desuden etableres gennem mentorrelationen en form for mindre hyppige men informationsskabende sociale relationer og netværk, som er vigtige i forhold til adgang til og mobilitet på det danske arbejdsmarked, men som minoritetskvinder ellers meget sjældent har adgang til. I forhold til integration i samfundet øvrigt viser undersøgelsen, at mentoring kan medvirke til en større forståelse af det danske system og den danske kultur og forbedrede danskundskaber hos mentee. Mentorrelationen udgør desuden ofte en vigtig social relation for mentees, ligesom mentees i relationen ofte opnår imødekommenhed, accept og anerkendelse, hvilket medfører større selvtillid og selvværd. Dette har positiv indvirkning både på minoritetskvindernes sociale integration og integration på arbejdsmarkedet.

De interviewede mentees roser KVINFOs initiativ med mentoring, og langt størsteparten er tilfredse med deres mentorforhold. Undersøgelsen identificerer imidlertid også en række udfordringer og dilemmaer i forbindelse med mentoring: Tid er en udfordring i mentoring og i frivilligt arbejde generelt. Mentees er ofte usikre på, hvorvidt begrundelser om manglende tid er reelle eller dårlige undskyldninger. At skabe 'gode match' udgør også en udfordring i forhold til mentoring. Dette er dels et spørgsmål om kemi mellem mentor og mentee, men også hvorvidt disse har samme forventninger til mentorforholdet. Disse udfordringer stiller krav til KVINFO om kritisk vurdering af mentor og mentee før matchet. De interviewede mentees roser dog KVINFO for seriøsitet, professionalisme og for generelt at etablere gode match. I KVINFOs mentorforhold forstærkes det ulighedsaspekt, som ligger i mentoring, dels fordi relationen bygger på frivillighed, dels fordi mentor tilhører majoriteten og mentee minoriteten i samfundet. Selvom en grundtanke i KVINFOs mentorforhold er, at disse skal være en ligeværdig relation mellem mentor og mentee, viser mentees erfaringer, at de indbyggede uligheder på forskellige måder *kan* skabe ambivalenser og dilemmaer. Pga. uligheden i mentorrelationen, bl.a. pga. frivillighedsaspektet, kan det eksempelvis være svært for mentee at stille krav til mentor, fx om indholdet i relationen. Enkelte mentees har desuden oplevet at blive mødt med forudindtaget og fordomme af mentor.

Foruden mentoring tilbyder KVINFO en række *kurser, arrangementer og netværksaktiviteter* for mentorer og mentees. I de faglige arrangementer får mentees bl.a. konkrete redskaber til brug i jobsøgning og indblik i det danske arbejdsmarked. Arrangementerne giver desuden mulighed for networking mellem minoritets- og majoritetskvinderne og mellem de etniske minoritetskvinder. KVINFOS netværksaktiviteter skaber bl.a. mulighed for, at minoritetskvinderne kan danne faglige netværk, selvom de ikke er på arbejdsmarkedet, hvor sådanne ellers typisk dannes. Disse netværksdannelse kan også udgøre den type af mindre hyppige men informationsrige sociale relationer, som er centrale i forbindelse med at opnå beskæftigelse på det danske arbejdsmarked. Arrangementerne medvirker desuden til skabelsen af sociale netværk mellem mentees og modvirker dermed social isolation. Minoritetskvindernes mulighed for at netværke i KVINFO-regi er således befordrende både for disses integration på arbejdsmarkedet og for deres integration i samfundet i øvrigt. I Danmark, som er kendetegnet ved et fravær af multikulturalisme, udgør KVINFO desuden et forum, hvor forskellighed og multikulturalisme anerkendes og værdsættes.

Integration gennem mentoring og networking ser ud til især at virke for aktive minoritetskvinder, som selv er nået et stykke vej – at være aktiv og forandringsvillig ser således ud at være en forudsætning for, at KVINFOS mentornetværksmodel virker. Mentoring og networking bør dermed ikke stå alene, som det eneste initiativ i forbindelse med etniske minoritetskvinders integration. Dette peger på relevansen og vigtigheden af udvikling af differentierede projektindsatser til forskellige etniske minoriteter.

Generelt må KVINFO dog siges i høj grad at lykkes med sin mentornetværksmodel. Dette er bl.a. begrundet i, at denne kobler erhvervslivets HRM-metoder¹⁵ udviklet internationalt med traditionen for frivilligt arbejde i Danmark og den danske kvindebevægelses erfaringer og værdier om lighed og ligeværdighed. Resultatet er en innovativ mentornetværksmodel, som med udgangspunkt i et frivilligt tilbud har udviklet en ny solidaritetsform, som ikke bare bygger på lighed og ligeværdighed men også respekt og anerkendelse af forskellighed. Og erfaringerne fra KVINFOS mentornetværk viser tydeligt, at der er en række stærke kvinder i Danmark, som *har* noget frivillighed at give af. KVINFO er således i høj grad lykkedes med at aktivere den danske kvindebevægelses værdigrundlag i solidaritet med nye kvinder i Danmark. Denne solidaritetsform er via KVINFOS mentoring-ordning og networking bragt i anvendelse på en måde, som virker for langt størstedelen af de etniske minoritetskvinder i netværket. KVINFOS mentornetværk viser således i praksis via mentoring og networking 'en anden vej' for integration og relationer mellem etniske minoritetskvinder og andre (danske) majoritetskvinder.

¹⁵ HRM står for Human Ressource Management. Disse betegnes også HR-ledelsesprincipperne.

KVINFOs mentornetværk og formidling af succeshistorier medvirker desuden til at give et billede af etniske minoritetskvinder som aktive og handlekraftige. Ved at lægge vægt på ressourcer hos disse kvinder, skabes et modbillede til det dominerende billede i Danmark af minoritetskvinder som undertrykte og magtesløse. I takt hermed medvirker KVINFO til at give empowerment til etniske minoritetskvinder, både hos den individuelle kvinde og kollektivt. KVINFOs netværksmodel trækker således i både diskurs og praksis i en anden retning end det dominerende billede i Danmark af etniske minoritetskvinder.

Executive summary

Since 2003, KVINFO's mentor network has used mentoring and networking as strategies for the integration of immigrant and refugee women into the Danish labour market and society. Through mentoring, immigrant and refugee women (mentees) are matched with women who are solidly rooted in the Danish labour market and who have a wide knowledge about Denmark (mentors). The aim is to support the mentee in realizing her potential in the Danish labour market and in Danish society in general.

Through six focus group interviews with mentees from KVINFO's mentor network, this study aims to gather and analyze these women's experiences of participation in the mentor network and gaining a broader knowledge of mentoring and networking as methods to facilitate integration. In total, 40 mentees have participated in the study. The participants are mainly 'strong' mentees from KVINFO's mentor network – these are characterised by powerfulness and willingness to act and change their situation – who have mainly entered mentor relations with a professional focus.

The study finds that the interviewed mentees have several motives for participating in the mentor network - professional as well as social motives. However, for most of them, relevant employment is the primary goal. The interviewed mentees' stories show, that the criteria for success is not dependent of whether the primary goal is achieved, though, but of the mentees' experience that a change process has been started and that they are no longer alone with their problems as new in Denmark. Integration must be seen as a process that takes place both between the different ethnic groups in society and between the ethnic groups and the society (Hamburger 1997). Therefore, regarding integration it is important to focus on all aspects of human life and all sides of the society.

The success of KVINFO's mentor network is, among other things, due to the fact that it 'attacks' integration from different angles: Through the mentor relation it is possible to focus on mentee's individual barriers (education, competences, language skills), sociocultural dimensions (communicative, social and cultural competences) but also to give sparring regarding more structural barriers, which the mentee meets, e.g. in the labour market. Existing research typically

focuses on and confirms one or more of the above mentioned factors as central regarding integration of ethnic minorities in the labour market or in general (e.g. Mikkelsen 2001, Thomsen & Moes 2002, Dahl & Jacobsen 2005, Moes 2006, Jacobsen 2008). But the different factors often merge and in practice they cannot be isolated and solved one by one. The success of KVINFO's mentor network model is due to the fact that it, through mentoring, focuses on the individual minority woman and her situation, and, besides, through networking and courses, contributes tools for job seeking and professional, social and cultural networks. Together these methods facilitate the integration of ethnic minority women, both in the labour market and in society:

The study finds that *mentoring* is conducive to integration of ethnic minority women in several different ways: Concerning integration in the labour market, KVINFO's mentoring relations between immigrant and refugee women and women who are rooted in the Danish labour market contribute to minority women obtaining relevant employment. This occurs through help with clarification of the mentee's education, job and competences, mentor's knowledge of relevant work fields and contacts in the Danish labour market and through support during the work seeking process and giving mentee an insight into the unwritten rules, norms and cultures of the Danish labour market. Furthermore, the mentor relation establishes a type of less frequent network relation, but plentiful in information – a type of network which is crucial to achieving employment and mobility in the Danish labour market, but at the same time a type of network that ethnic minority women very seldom have access to. Concerning integration in society in general, the study shows that mentoring can provide a broader understanding of the Danish system and the Danish culture and improve mentee's skills in Danish. Furthermore, the mentor relation constitute an important social relation for mentees, and here they also often meet kindness, accept and recognition, which leads to self-confidence and self-esteem. This has a positive impact on both social integration and integration in the labour market for ethnic minority women.

The interviewed mentees praise KVINFO's initiative with mentoring and most of them are satisfied with their mentor relation. However, the study also identifies some challenges and dilemmas regarding mentoring: Time is a challenge for mentoring and for voluntary work in general. Mentees are often uncertain of, whether explanations about lack of time are real or just an excuse. Establishing 'good matches' is another challenge regarding mentoring. 'Good matches' is partly a question of good chemistry between mentor and mentee, but is also about whether mentor and mentee have the same expectations of the mentor relation. These challenges make demands to KVINFO to evaluate both mentor and mentee critically before matching. The interviewed mentees, though, praise KVINFO for being serious, professional and for in general establishing good matches. The aspect of inequality which lies in mentoring is increased in KVINFO's mentoring arrangement, in part because the relation builds on voluntariness, in part because the mentor

belongs to the majority whereas mentee belongs to the minority in society. Although a basic ideal of KVINFO's mentor arrangement is equality in the mentor relation, mentees' experiences show that inequality integrated in the relation, can create ambivalences and dilemmas. Because of inequality in the relation, it can for example be hard for the mentee to make demands on mentor. And a few mentees have experienced prejudice from a mentor.

Besides mentoring, KVINFO offers a range of *courses, arrangements and network activities* to mentors and mentees. At the professional arrangements, mentees are offered specific tools for use in the job seeking process as well as insights into the cultures and norms of the Danish labour market. Moreover, the arrangements give mentees the opportunity to network – between majority and minority women, but also the minority women in between. The network activities under the auspices of KVINFO, among other things, give minority women the opportunity to establish professional networks even though they are not in the labour market where such networks are usually rooted. These networks can also constitute the type of less frequent network relation, but plentiful in information, that is important to obtain employment and mobility in the Danish labour market. Furthermore, the arrangements contribute to developing social networks between mentees and thereby counteract social isolation. The opportunity for networking under the auspices of KVINFO thus promotes integration in the labour market and in society in general for immigrant and refugee women in Denmark. Furthermore, in Denmark, which is characterised by an absence of multiculturalism, KVINFO constitutes a forum, where difference and diversity is acknowledged and appreciated.

The study indicates that integration through mentoring and networking seem to work especially for active minority women who are open to change and have come some way themselves – being active and willing to change thus seem to be a condition if KVINFO's mentor network model is intended to have an integrating function. Thus, mentoring and networking as strategies for integration of ethnic minority women should not stand alone. This underlines the importance of developing differentiated project efforts for different minorities.

In general KVINFO's mentor network model is a success, though. This is due to the fact, that it connects the HRM¹⁶ methods developed internationally in the business world with a strong tradition for voluntary work in Denmark and the experiences and values of equality from the Danish women's movement. The result is an innovative mentor network model, which on the basis of a voluntary offer has developed a new form of solidarity which builds on, not just the ideals of equality, but also on ideas of respect and acknowledgement of differences. And the experiences of KVINFO's mentor network show that in Denmark there is a number of strong women who have

¹⁶ Human Ressource Management

some voluntariness to give. KVINFO has to a great extent succeeded in activating the core values of the women's movement in solidarity with new women in Denmark. KVINFO has been able to use this new form of solidarity in a way that works for the main part of the ethnic minority women in the mentor network. Through mentoring and networking, KVINFO's mentor network shows in practice another way to integrate ethnic minority women and establish relations between these and other (Danish) majority women.

Furthermore, KVINFO's mentor network and the communication of success stories contribute to the creation of an image of ethnic minority women as active and powerful. By emphasizing the resources of minority women, KVINFO creates an alternative image to the dominating image in Denmark of ethnic minority women as oppressed and powerless. Simultaneously KVINFO contributes to empowering ethnic minority women, both the individual woman and collectively. Thus, KVINFO's mentor network model pulls in another direction – both discursively and practically – than the dominant image in Denmark of ethnic minority women.

Referencer

- Andersen, Maja Lundemark, Pernille Brok & Henrik Mathiasen (2000): *Empowerment på Dansk*. København: Dafolo.
- Andersen, Pernille Tanggaard & Lotte Bloksgaard (2010): Fokusgruppeinterviews: Når gruppedynamikken er redskabet. I M.H.Jacobsen & S.Q.Jensen (red.): *Kvalitative udfordringer*. København: Hans Reitzels Forlag (forthcoming).
- Andersen, Pernille Tanggaard & Lotte Bloksgaard (2004): *Når køn forhandler løn*. I LO-dokumentation, 1/2004. København: LO.
- Andreassen, Rikke (2007): *Der er et yndigt land. Medier, minoriteter og danskhed*. København: Tiderne Skifter Forlag.
- Bloksgaard, Lotte (2009): *Arbejdsliv, forældreskab og køn – forhandlinger af løn og barsel i tre moderne virksomheder*. Ph.d.-afhandling, Institut for Historie, Internationale Studier og Samfundsforhold, Aalborg Universitet.
- Bloor, Michael et al. (2001): *Focus Groups in Social Research*. Californien: SAGE Publications.
- Borchorst, Anette (2009): "Scandinavian gender equality: Competing discourses and paradoxes". I *FREIA Research Series*, 69, 2009.
- Csonka, Agi (2005): *Når virksomheder rekrutterer*. København: Socialforskningsinstituttet.
- Christensen, Ann-Dorte & Birte Siim (2001): *Køn, demokrati og modernitet*. København: Hans Reitzels Forlag.
- Dahl, Karen Margrethe & Vibeke Jacobsen (2005): *Køn, etnicitet og barrierer for integration. Fokus på uddannelse, arbejde og foreningsliv*. København: SFI.
- Danmarks Statistik (2006): *Hver fjerde får job gennem bekendte*. NYT fra Danmarks Statistik, nr. 75.
- Davies, Bronwyn (In)scribing Body/Landscape relations (2000). New York: AltaMira Press.
- Dean, Jodi (1996): *Solidarity Strangers. Feminism after Identity Politics*. Berkeley: University of California Press.
- Ejrnæs, Anders (2002): "Etniske minoriteters tilpasning til livet i Danmark – forholdet mellem majoritetssamfundet og etniske minoriteter". *AMID Working Paper Series*, 18/2002.
- Ejrnæs, Anders (2008): *Integration eller isolation? Etniske minoriteter på arbejdsmarkedet*. København: Nyt fra Samfundsvidenskaberne.
- Emerek, Ruth (2003): "Integration – eller inclusion? Den danske diskussion om integration. *AMID Working Paper Series*, XX/2003.
- Granovetter, Mark S. (1973): "The Strength of Weak Ties". In *American Journal of Sociology*, Vol. 78, No. 6, pp. 1360-1380.

- Granovetter, Mark S. (1995): *Getting a Job. A Study of Contacts and Careers*. Chicago: University Press Chicago.
- Halkier, Bente (2002): *Fokusgrupper*. København: Samfundslitteratur. 1. udgave.
- Hamburger, Charlotte (1997): "Etniske minoriteter og social integration". I Lilli Zeuner (red.): *Social integration*. København: SFI.
- Henriksen, Lars Skov (1999): "Frivillig organisering: Aktuelle tendenser og fremtidige perspektiver for forskningen". I *Dansk Sociologi*, 3, 10, pp. 110-117.
- Holt et al. (2006): *Det kønsopdelte arbejdsmarked*. København: SFI: Det Nationale Forskningscenter for Velfærd.
- Jacobsen, Vibeke (2002): "Marginalisering og integration – indvandrere på det danske arbejdsmarked 1080-1996". I *Tidsskrift for Arbejdsliv*, 2, 2, pp. 19-37.
- Jacobsen, Vibeke (2008): "Hvilke job har indvandrere? Betydningen af uddannelse, familie og opholdstid for jobtype". I Ruth Emerek & Helle Holt (red.): *Lige muligheder – frie valg? Om det kønsopdelte arbejdsmarked gennem et årti*. SFI: Det Nationale Forskningscenter for Velfærd.
- Jagd, Christina Bækkelund (2007): *Medborger eller modborger. Dansksomalieres kamp for at opbygge en meningsfuld tilværelse i det danske samfund – gennem et arbejde*. Ph.d.-afhandling, Institut for Antropologi, Københavns Universitet.
- Jensen, Iben (2004): "Jobsamtalen – arbejdsmarkedets optagelsesritual". I *Tidsskrift for Arbejdsliv*, 6, 2, pp. 24-39.
- KVINFO (2007a): *Konsolidering og nye initiativer*. Rapport fra første halvår 2007.
- KVINFO (2007b): *Kursernes effekt på mentorforløbene*.
- KVINFO (2008a): *Håndbog for mentees i KVINFOs mentornetværk*.
- KVINFO (2008b): *Mentorforholdet: en indgang til det danske arbejdsmarked*. Rapport for 2008.
- KVINFO (2008-2009): *Håndbog for mentorer i KVINFOs mentornetværk*.
- KVINFO: *Kom indenfor*. Folder om KVINFOs mentornetværk.
- KVINFO: *Den usynlige succes – om integration der lykkes*. Folder om KVINFOs mentornetværk.
- Liebig, Thomas (2007): *The Labour Market Integration of Immigrants in Denmark*. OECD Social, Employment and Migration Working Papers, 5/2007.
- Lin, Nan (2001): *Social Capital. A Theory of Social Structure and Action*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Mikkelsen, Flemming (2001): *Integrationens paradoks. Indvandrere og flygtninge i Danmark mellem inklusion og marginalisering*. København: Catinét.

- Mikkelsen, Flemming (2008): *Indvandring og integration*. København: Akademisk Forlag.
- Moen, Bjørg (2008): *Tilhørighetens balanse: Norsk-pakistanske kvinners hverdagsliv i transnationale familier*. Oslo: Disputats, Sosialantropologisk Institutt, Universitetet i Oslo.
- Moes, Mette (2006): "Kulturens nåleøje – en sociokulturel analyse af beskæftigelsesbarrieren blandt etniske minoriteter og andre udsatte grupper". *AMID Working Paper Series*, 61/2006.
- Morgan, David L. (1997): *Focus Groups as Qualitative Research*. Portland: SAGE Publications.
- Mørck, Yvonne (1998): *Bindestregsdanskere. Fortællinger om køn, generationer og etnicitet*. København: Forlaget Sociologi.
- Nielsen, Helene Pristed (2009): "Etniske minoritetskvinders medborgerskab i Danmark". I *AMID Working Paper Series*, 63/2008.
- Nolle, Louise (2009): *Fra fremmed til faglig kompetent. Et studie af arbejdsdrømme, identitet og navigation i KVINFOs mentornetværk for indvandrerkvinder i Danmark*. Kandidatspeciale, København Universitet.
- Puchta, Claudia & Jonathan Potter (2004): *Focus Group Practice*. London: SAGE Publications.
- Putnam, Robert D. (2000): *Bowling alone. The Collapse and Revival of American Community*. New York: Simon & Schuster.
- Siim, Birte (2003a): "Feministiske bidrag til politisk teori". I *FREIAs Tekstserie*, nr. 50, 2003.
- Siim, Birte (2003b): *Medborgerskabets udfordringer – etniske minoritetskvinders politiske myndiggørelse*. Magtudredningen.
- Stolle, Dietland & Jane Lewis (2002): "Social capital – an emerging concept". In Barbara Hobson, Jane Lewis & Birte Siim (eds.): *Contested Concepts in Gender and Social Politics*. Cheltenham: Edward Elgar.
- Thomsen, Margit & Mette Moes (2002): "Kompetencer mellem kulturalisering og mangfoldighed. Om brugen og bedømmelsen af etniske minoriteters kompetencer og ressourcer på det danske arbejdsmarked". *AMID Working Paper Series*, 9/2002.
- Wodak, Ruth (2007): "Discourses in EU organizations: Aspects of access, participation, and exclusion". In *Text & Talk*, 27, 5/6, pp. 655-680.

Bilag 1: De seks fokusgrupper – oversigt og samplekriterier

Gruppe 1: København

Udd.niveau: Kun mellemlang og lang videregående udd. i hjemland eller DK

Spredning på: alder, opr.land, status i DK, anciennitet i DK, familiestatus, anciennitet i netværk, jobstatus (job/ikke-job)

Gruppe 2: København

Erfaringer med mentoring/netværket: mindre gode oplevelser

Spredning på: alder, opr.land, udd.niveau, status i DK, anciennitet i DK, tidspunkt for frafald, familiestatus, anciennitet i netværk, jobstatus (job/ikke-job)

Gruppe 3: Århus

Udd.niveau: Kun mellemlang og lang videregående udd. i hjemland eller DK

Spredning på: alder, opr.land, status i DK, anciennitet i DK, familiestatus, anciennitet i netværk, jobstatus (job/ikke-job)

Gruppe 4: Århus

Udd.niveau: Kun kort uddannelse eller ikke-faglærte i hjemland eller DK

Spredning på: alder, opr.land, status i DK, anciennitet i DK, familiestatus, anciennitet i netværk, jobstatus (job/ikke-job)

Gruppe 5: Esbjerg

Opr.land: repræsentativt for netværkets medlemmer i Esbjerg

Spredning på: alder, udd.niveau, status i DK, anciennitet i DK, familiestatus, anciennitet i netværk, jobstatus (job/ikke-job)

Gruppe 6: Odense

Opr.land: repræsentativt for netværkets medlemmer i Odense

Spredning på: alder, udd.niveau, status i DK, anciennitet i DK, familiestatus, anciennitet i netværk, jobstatus (job/ikke-job)