

# TALENTSPEJDERNE

– et banebrydende mentorprogram for sårbare og skoletrætte elever i udskoling

Af Tom Thinggaard Pedersen og BIFROST



Inddragelse af foreninger, virksomheder og frivillige i skolens hverdag



Af Tom Thinggaard Pedersen og BIFROST

© MEN2R Forlag, 2015

Tryk: LaserTryk.dk A/S



Sats: Phoenix Design Aid

**phoenixdesignaid**

Printed in Denmark 2015

ISBN 978-87-994356-5-4

1. udgave, 1. oplag 2015

Fotos:

Café Ziggy: Axel Schütt

Undervisningsmateriale: Pernille Bering, Bering Foto

Portræt foto Tom Thinggaard Pedersen: Lind Foto

Illustrationer undervisningsmateriale: Jakob Kramer

Illustration hjernens områder: Henning Dalhoff

"Stefan og Lasse", side 8: Annelene Petersen

"Mentor og mentee", side 19, 23, 25, 30: Pernille Bering, Bering Foto

Alle rettigheder forbeholdes.

Fotografisk, mekanisk eller anden gengivelse af denne bog eller dele deraf er forbudt uden forlagets skriftlige tilladelse ifølge gældende dansk lov om ophavsret. Institutioner, der har indgået aftale med Copydan, kan kopiere inden for de rammer, der er nævnt i aftalen. Undtaget herfra er korte uddrag til brug i anmeldelser.

Rettigheder og salg:

Landsforeningen Talentspejderne

Hagenstrupparken 11

8860 Ulstrup

Telefon 25 77 86 46

[www.talentspejderne.org](http://www.talentspejderne.org)

CVR: 34102066

Udgiver:

MEN2R Forlag

[www.men2r-forlag.dk](http://www.men2r-forlag.dk)

# TALENTSPEJDERNE

---

– et banebrydende mentorprogram for sårbare og skoletrætte elever i udskoling

Af Tom Thinggaard Pedersen og BIFROST



Inddragelse af foreninger, virksomheder og frivillige i skolens hverdag





# INDHOLDSFORTEGNELSE

<b>Forord</b> .....	<b>7</b>
<b>Det hele startede</b> .....	<b>9</b>
Tre gode grunde .....	10
Notater på et stykke papir .....	10
Landsforeningen Talentspejderne .....	11
Organisering .....	11
<b>Hvordan finder man talenter?</b> .....	<b>14</b>
Advisory board .....	15
Læringsstile .....	16
Positiv psykologi .....	17
Intelligenser .....	18
Betydningen af god kost, motion og søvn .....	19
<b>Personlig udvikling</b> .....	<b>20</b>
Hjerneforskning – med særlig viden om teenagerhjernen .....	20
Vitaliseringsmiljøer og psykologisk ilt .....	21
Dannelse og dyder .....	22
Lær at vise taknemmelighed .....	23
Bevidstgørelse om eget netværk .....	25
Positive oplevelser .....	25
Gulerødder – masser af gulerødder .....	26
Lego, aktivitetskort og bevægelse .....	27
Øget ordforråd og ordforståelse .....	28
Mødelængde, -interval og -varighed .....	28
<b>Arbejdet med uddannelsesparathed</b> .....	<b>30</b>
Faglige kompetencer .....	30
Personlige kompetencer .....	30
Sociale kompetencer .....	31
Motivation .....	31
<b>Oversigt over de 24 møder</b> .....	<b>32</b>
<b>Mentorfunktionen</b> .....	<b>34</b>
Socialt ansvarlige virksomheder (CSR) .....	34
Corporate Volunteering .....	36
Visitation og kontrol .....	36
Certificerende mentoruddannelse .....	36
Mentorguide .....	37
Mentors etiske kodeks .....	38
Tavshedspligt og indberetningspligt .....	39
Mentorprogrammets fem faser .....	39
Netværksdannelse for mentorer .....	40
Lokal implementering – etablering af lokalforeninger .....	40

<b>Visitation af sårbare og skoletrætte elever</b> .....	<b>41</b>
Hvem er de unge? .....	41
Hvordan sælger vi ideen? .....	42
<b>Organiseringen</b> .....	<b>43</b>
Lokal forankring .....	43
Hvem vil starte en lokalforening? .....	43
<b>Konceptet udvikler sig</b> .....	<b>44</b>
Kommunal koordinator .....	44
Kontakten til virksomheder .....	44
Den vigtige geografi .....	45
Nye værktøjer .....	45
Overdragelse ved møde 22 .....	45
Seniormentor .....	46
<b>Gennemførelsesrate – unge</b> .....	<b>47</b>
<b>Evaluerings</b> .....	<b>48</b>
Evaluerings – støtte til udviklingsproces og dokumentation .....	48
<b>Evaluerings – unge</b> .....	<b>49</b>
Karakteristik af de unge .....	49
De fleste er drenge .....	49
Aldersgrupper .....	49
Forskellige typer af unge .....	51
Konklusion .....	53
<b>Evaluerings – virksomhederne</b> .....	<b>54</b>
Kan alle virksomheder deltage? .....	55
Virksomhedernes begrundelse for at deltage .....	56
Hvem bliver mentorer? .....	57
Begrundelser for at ville være mentor .....	59
Hvad er udbyttet for virksomhederne? .....	59
Betydning for virksomheden udadtil .....	59
Win-win .....	60
<b>Virker det overhovedet?</b> .....	<b>61</b>
At bryde den negative sociale arv .....	62
Hvad betyder det for den unge at have en mentor? .....	62
Øget selvindsigt .....	63
Større viden om uddannelsesmuligheder .....	63
Komplekse problemstillinger, men tydelig effekt .....	64
Hvad er effekten for skolerne? .....	65
Hvad er effekten for virksomhederne? .....	66
<b>Evaluatorers konklusion</b> .....	<b>68</b>
<b>Hvad forældrene siger!</b> .....	<b>69</b>
<b>10 oplevelser fra mentorernes hverdag</b> .....	<b>70</b>
<b>Opsamling</b> .....	<b>73</b>
<b>Litteraturhenvisninger</b> .....	<b>74</b>

## FORORD

”Talentspejderne er et livsbekræftende projekt. Den store succes ligger først og fremmest i, at den unge bliver set og løbende får en konstruktiv feedback. Hvert enkelt lille fremskridt inden for såvel det personlige, sociale og faglige område italesættes og værdsættes i den tætte, fortrolige dialog, som den unge har med en voksen rollemodel - en voksen der er passioneret for lige netop den funktion, det er at være mentor. Dernæst er jeg sikker på, at fokuseringen på den unges styrker og foretrukne måder at lære på fremfor svagheder også bidrager væsentligt til successen. Jeg ønsker unge i hele Danmark tillykke med dette meningsfulde projekt.”

*- Forfatter, foredragsholder, udviklingskonsulent og læringsstilekspert Svend Erik Schmidt*

”Talentspejderne gør det meget interessante, at de anvender tænkning omkring vores fællesmenneskelige grundbehov og læringsdynamik. De bruger det til at forstå, hvordan man kan hjælpe unge mennesker videre, der er kørt trætte eller er udfordret i det sædvanlige omkring skolegangen. På den måde hjælper de med deres mentorprojekt unge, der ikke gider eller ikke tror så meget på sig selv fremad mod en tilværelse, hvor de har tiltro til sig selv og til at verden rummer muligheder for dem. Dette er en meget væsentlig funktion i forhold til at få alle vores unge med tidligt nok til, at de kan skabe sig gode livsbaner.”

*- Cand.psych., ph.d., professor på Psykologisk Institut Aarhus Universitet Jan Tønnesvang*

”Skoletrætte elever orker ikke den form for læring de kender fra det traditionelle uddannelsessystem og nogle af dem er samtidig blevet ”Pædagogtrætte”. De reagerer typisk positivt på anderledes voksne, hvor de også kan se en umiddelbar ræson i det arbejde de udfører. Responsen fra en voksen fra erhvervslivet, som ikke får ”løn” for at indgå i relation med dem og som stiller kontante krav, er guld værd. De unge vokser med opgaven og opdager også selv, at der er udviklingspotentiale i deres hjerner. Det er hvad Talentspejdernes resultater tydeligt afspejler.”

*- Hjerneforsker, cand.mag. og lektor i dansk og psykologi, Ann Elisabeth Knudsen*

”Den store fordel ved at anvende Talentspejdernes metode er, at de unge skoleelever møder en ”anden slags” menneske end deres lærere og UU-vejledere. De møder en dedikeret og frivillig person fra erhvervslivet. En person, der er trænet i at arbejde efter et koncept, der er velstruktureret, og hvor der er en central opbakning og støtte fra organisationens side.”

*- Professor i specialpædagogik, Niels Egelund*

”Talentspejderne er et unikt og genialt koncept. Her møder de unge engagerede voksne der - ikke af pligt, men af lyst - møder de unge, uden den sædvanlige pædagogiske tilgang, som de unge er vant til. Mentor og mentee skal under møderne ikke opfinde ligegyldige emner til smalltalk. De støtter sig til et gennearbejdet og meget inspirerende program, der motiverer de unge til at fastholde et forløb, som hjælper de unge til at finde ind til ukendte evner og talenter. Mentorprogrammet er en gave til læreren, der får konkrete redskaber til f.eks. at finde den læringsstil, der passer den unge allerbedst.

*- Forfatter, konsulent, foredragsholder og tidligere lærer, Frede Bräuner*

”Talentspejderne er et fremragende eksempel på, hvordan udsatte unge kan opnå større selvindsigt - blive styrket personligt, socialt og fagligt. Inddragelse af det omgivende samfund, ved at rekruttere mentorer fra det private erhvervsliv, er unikt for Talentspejderne og gør den helt store forskel. Den mulige perspektivering og spejling der, for den unge, ligger i mødet og samværet med mentor, udgør væsentlige bidrag til den unges selvforståelse i rammen af den ”virkelige” verden. Talentspejdernes koncept er et kvalificeret bud på, hvordan vi, som samfund, kan bidrage til, at flere udsatte unge trives samt bevarer eller genskaber deres lyst til at lære og at flere unge påbegynder og gennemfører en ungdomsuddannelse, en mellemlang eller lang uddannelse.

Konsekvensen af Talentspejderprojektets gennemførelse og succes bør, efter min opfattelse, være at alle udsatte unge tilbydes et sådant forløb.”

*– Master i læreprocesser, psykoterapeut og proceskonsulent, Helle Fisker*



## DET HELE STARTEDE ...

Onsdag d. 3. november 2010 mødtes tre ildsjæle på Café Ziggy på Tordenskjoldsgade i Aarhus. Det var Tom Thinggaard Pedersen, der havde inviteret sine kolleger Anders Amby Andersen og Annie Nielsen på frokost, fordi han havde fået en god idé.



Café Ziggy

Anders Amby Andersen er cand.mag. i religionsvidenskab med sidefag på medievidenskab, Aarhus Universitet. Han er certificeret coach og har arbejdet inden for støtte og mentoring til udsatte grupper siden 2005. For eksempel har han fungeret som projektleder hos ISS Jobudviklingscenter i Aarhus og som job- og uddannelsesvejleder samt projekt- og udviklingskoordinator på Randers Bo- og Erhvervstræning.

Annie Nielsen er uddannet lærer fra Aarhus Seminarium og cand.pæd. på DPU. Hun har blandt andet arbejdet med sprogundervisning for nydanskere på virksomheder og forskellige mentorordninger for at få flygtninge og indvandrere ind på arbejdsmarkedet.

Toms egen baggrund er, at han siden 1997 har arbejdet med mentoring for socialt udsatte personer, som er under uddannelse eller skal ud på arbejdsmarkedet. Først var han selv mentor på pumpevirksomheden Grundfos A/S for femten udsatte unge i alderen 18-25 år. Siden arbejdede han som direktør i to virksomheder, hvor han udviklede mentorprogrammer og mentorkurser for mentorer, der støtter udsatte grupper på erhvervsskoler og det rummelige arbejdsmarked. Han har uddannet over 8.000 mentorer. Han har blandt andet skrevet bøgerne "Mentor for socialt udsatte" (2010) og "Mentor for udsatte unge" (2013).

Tom vidste, at de tre mødedeltagere var enige om i hvert tilfælde én ting: At mange af de socialt udsattes dårlige situation kunne være forebygget, hvis man tidligere i deres liv havde givet dem støtte og havde fokuseret mere på deres evner og talenter frem for deres begrænsninger. Ved at fokusere på begrænsningerne havde de mistet troen på sig selv og egne evner.

Toms idé var at udvikle et nyt og banebrydende mentorprogram for unge skoleelever mellem 12 og 15 år, som fokuserede på de unges evner, talenter og muligheder.

### Tre gode grunde

Det var særligt oplevelser fra Grundfos-projektet i 1997-1999, der lå til grund for Toms nye idé:

*For det første* opdagede han, at de unge deltagere alle havde oplevet nederlag og svigt allerede i folkeskolen. De havde fået den negative selvopfattelse, at de ikke duede til noget, eller at der ikke var plads til dem i fællesskabet. De var ikke bogligt orienterede og led mange nederlag. Deres evner og talenter lå et andet sted, f.eks. inden for det kreative eller sociale felt. Men disse evner og talenter var blevet overskygget af dårlige karakterer, nedladende lærere og/eller klassekammerater, samt en følelse af at være forkert. Det havde nedbrudt deres selvtillid og selvværd.

*For det andet* måtte Tom erkende, at han og de øvrige medarbejdere på Grundfos slet ikke var klædt godt nok på til opgaven med at hjælpe de unge i beskæftigelse. Ingen gav dem basal viden om og værktøjer til at flytte kriminelle og sårbare unge. De havde derfor set sig nødsaget til selv at opsøge viden og udvikle egnede værktøjer.

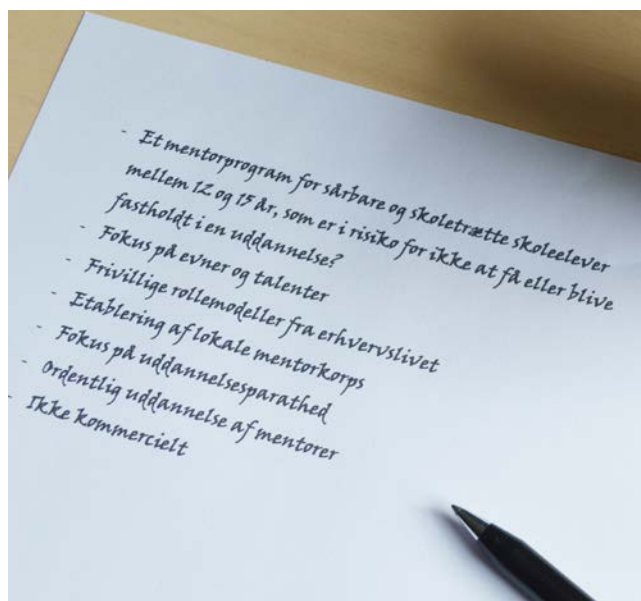
*Den tredje erfaring* Tom havde gjort, var også tankevækkende. Han bemærkede, at de unge gik meget op i deres arbejdstøj og ønskede at se ud ligesom de øvrige ansatte. De ville ikke skille sig ud. Alle medarbejdere havde blåt arbejdstøj på med et stort hvidt "Grundfos"-logo på ryggen. Han fandt ud af, at det i princippet var ligegyldigt om der stod "Grundfos" eller "Bandidos". Hvis de blev accepteret på lige vilkår med de øvrige, rettede de sig ind. De unges nye identitet gjorde, at de gik i arbejdstøjet om aftenen, når de skulle ud blandt vennerne, ja, selv i weekenden. Nu havde hver afdeling – foruden rygmærket – sit eget logo på venstre brystlomme. Det ville Tom også have i sin ungeafdeling. Han fik derfor tegnet et logo bestående af tre sammenhængende puslespilbrikker, hvor en fjerde og sidste brik næsten var sat på plads. I hver brik stod der et bogstav: "U", "S", "I" og "A".

En dag kom en af de unge hen og spurgte: "Tom, hvad står det der 'USIA' for!?" Stolt svarede han: "Det står for 'Unge socialbelastede i arbejde'". Nu ville ingen af de unge længere gå med skjorten – selvfølgelig! Han fandt ud af, at han var med til at stigmatisere de unge i rollen som udsat. I stedet måtte han fokusere på talentet. Fra den dag fik projektet stor succes. Elleve af de femten unge fik job og uddannelse. Annie og Anders havde lignende erfaringer.

### Notater på et stykke papir

Til mødet på Café Ziggy havde Tom nogle flyvske tanker skrevet ned på et stykke papir. Der stod:

- "Et mentorprogram for sårbare og skoletrætte skoleelever mellem 12 og 15 år, som er i risiko for ikke at få eller blive fastholdt i en uddannelse?"
- "Fokus på evner og talenter"
- "Frivillige rollemodeller fra erhvervslivet"
- "Etablering af lokale mentorkorps"
- "Fokus på uddannelsesparathed"
- "Ordentlig uddannelse af mentorer"
- "Ikke kommercielt"



I starten fløj samtalen hid og did, men efterhånden blev mødedeltagerne mere konkrete. Tom havde de vilde, flyvske og innovative tanker. Anders havde det rolige overblik og realismen. Annie havde evnen til at konkretisere og få tankerne skrevet ned på et stykke papir.

Tom havde allerede købt domænenavnet [www.talentspejderne.org](http://www.talentspejderne.org). Annie og Anders syntes godt om navnet, da mentorerne jo netop skulle spejde efter de unges talenter. Efterhånden blev de tre enige om, at den bedste konstruktion for det fremtidige samarbejde måtte være at etablere en forening. Da idéen senere på mødet udviklede sig, steg ambitionerne til at der skulle spredes lokalforeninger af Talentspejderne ud til hele landet. Fra at tale om en forening blev det nu til en landsforening. Annie gjorde opmærksom på, at man som forening kunne søge midler fra Socialministeriets Satspulje til udviklingen af konceptet.

## Landsforeningen Talentspejderne

Mandag den 27. december 2010 blev der holdt stiftende generalforsamling på Café Ziggy. Tom blev valgt til formand, Anders blev valgt til næstformand, og Annie blev valgt til kasserer.

I foreningens formålsparagraf kom der blandt andet til at stå: "Landsforeningen Talentspejders formål er, gennem mentoring, at støtte og vejlede unge, som er i risiko for ikke at kunne påbegynde eller fuldføre en ungdomsuddannelse. Landsforeningen vil gennem et målrettet arbejde etablere lokalforeninger, der skal støtte unge i at blive uddannelsesparate." Desuden stod der: "Alle i bestyrelsen skal arbejde frivilligt uden at modtage løn eller honorar."

Annie gik i gang med at udarbejde en ansøgning til Socialministeriet. Tom fik kontakt med Favrskov og Ballerup Kommunes Skoleforvaltninger, som var positive i forhold til et konkret samarbejde. De to kommuner ville gerne vedlægge en interesselkendegivelse i ansøgningen. Ansøgningsfristen var den 11.1.2011. De tre aftalte at Tom skulle træde ud af bestyrelsen og blive projektleder, hvis foreningen fik penge til projektet.

Fredag den 11. marts 2011 fik Landsforeningen Talentspejderne brev fra Puljestyrelsen om at de havde fået kr. 2,8 mio. til at udvikle projekt "Talentspejderne" i perioden 01.01.2012 til 30.06.15. Der var stor glæde i den nystiftede forening!



Talentspejders logo symboliserer en voksen, som hjælper en ung med at finde sit talent. Cirklen symboliserer jordkloden uden landegrænser. Skjoldet symboliserer beskyttelse af den unge, og aksene symboliserer de vækstmuligheder, der er i det unge menneske. Stjernen symboliserer succes og det at nå sit mål. Tilsammen udgør logoet essensen i at være Talentspejder; at hjælpe et ungt menneske med at finde sine evner og talenter.

## Organisering

I perioden fra tilkendegivelsen af Satspuljemidler og frem til projektstart den 1. januar 2012 forberedte de tre initiativtagere landsforeningens organisering, så den kunne støtte op om projektet. Der var behov for at få medlemmer ind i bestyrelsen, som havde faglig viden om målgruppen, lovgivning, og om organisering generelt.

På generalforsamlingen den 7. februar 2012 trådte Tom som aftalt ud af bestyrelsen for at blive projektleder for projekt "Talentspejderne". Anders blev ny formand. Jette Skylvad og Ole Krogh blev valgt ind i bestyrelsen som to nye og kompetente bestyrelsesmedlemmer. Jette havde arbejdet i mange år inden for CSR, hvor hun bl.a. havde været regionsleder for landets største virksomhedsnetværk, Virksomhedsforum for Socialt Ansvar. Nu var hun projektchef for Børns Voksenvenner og havde stor erfaring med at opbygge en organisation, der virker i lokalområder. Ole Krogh var skoleleder på Ulstrup skole i Favrskov og havde derfor et stort kendskab til målgruppen af unge og viden om hvordan foreningen kunne samarbejde med de skoler, der skulle levere de unge til projektet.

Sørgeligt nok væltede Anders Amby Andersen på sin cykel en vinterdag i 2012 og fik en alvorlig hjernerystelse. Han måtte sygemelde sig og senere stoppe sit arbejde i bestyrelsen. Jette blev konstitueret formand, men senere – da Anders' sygdom trak ud – blev hun den 19. marts 2013 valgt til landsforeningens nye bestyrelsesformand. Annie Nielsen trak sig fra bestyrelsen uden dramatik. Nu var ingen af de oprindelige tre initiativtagere fra mødet på Café Ziggy længere i landsforeningens bestyrelse.

På generalforsamlingen den 6. maj 2013 blev Kenneth Sørensen, Frede Bräuner og Rasmus Thusgaard valgt ind i bestyrelsen. De var nøje håndplukket af bestyrelsen for at kunne give landsforeningen et allround fagligt og professionelt fundament. Kenneth er kommunikationskonsulent for Randers kommune. Rasmus er advokat og vant til at arbejde med lovgivning og vedtægter. Frede har et stort kendskab til udsatte unge gennem sit tidligere virke som skolelærer og nuværende arbejde som konsulent inden for kost og motion til unge. Senere kom også Karin Dyrborg med i bestyrelsen. "Hun er tidligere leder af Heltidsundervisningen (HU) og Flexskolen i Aarhus kommune. Senere kom også Ann Taul Andersen ind i bestyrelsen. Ann Taul Andersen er til daglig souschef på Randers Realskole. Hun blev valgt som formand for lokalforeningen Talentspejderne i Randers den 24. februar 2014. På Landsforeningens generalforsamling den 30. september 2014 blev hun som den første indvalgt som repræsentant for alle lokalforeningerne i Danmark. Nu var der et stærkt team af frivillige fagpersoner i bestyrelsen.



Ann Taul Andersen



Frede Brauner



Jette Skylvad



Karin Dyrborg



Kenneth Sørensen



Ole Krogh



Rasmus Thusgaard



# HVORDAN FINDER MAN TALENTER?

Den 1. januar 2012 startede projekt "Talentspejderne".

Den første opgave for projektlederen var klar og utvetydig: "Find ud af hvordan man på en seriøs og veldokumenteret måde kan finde børn og unges evner og talenter. Klæd herefter medarbejdere fra erhvervslivet ordentligt på til at kunne varetage opgaven som mentorer."

I og med at konceptet skulle "sælges" til kommuner og folkeskoler, var det vigtigt primært at bruge viden og værktøjer, som skoleverdenen allerede kendte til. Der var ingen grund til at opfinde den dybe tallerken på ny. Efter ca. to måneder studeren begyndte der at tegne sig et billede over de elementer, der skulle indgå i mentorprogrammet. Det var:

- Vitaliseringsmiljøer og psykologisk ilt (v/Jan Tønnesvang)
- Læringsstile (v/Dunn og Dunn)
- Positiv psykologi (v/Martin Seligman)
- Intelligenser (v/Howard Gardner)
- Betydningen af kost, motion og søvn
- Hjerneforskning – særlig viden om teenagerhjernen
- Tovejs mentoring
- Viden om hvad det kræver at blive uddannelsesparat



## Advisory board

Nu bestod arbejdet i at finde landets førende eksperter inden for hvert af de ovenstående områder og spørge, om de vil deltage som medlemmer i projektets "Advisory board". Inden for deres områder er følgende – efter projektlederens mening – førende i Danmark:

- **Vitaliseringsmiljøer og psykologisk ilt**  
- Selvsagt professor Jan Tønnesvang.
- **Læringsstile og intelligenser**  
- Svend Erik Schmidt og Helle Fisker har skrevet flere bøger om emnet.
- **Positiv psykologi**  
- Helle Fisker har skrevet bogen "Positiv psykologi og styrketræning" (2013).
- **Betydningen af god kost, motion og søvn for unge**  
- Frede Bräuner er fortaler for den holdning, at ernæring, opdragelse, undervisning og omsorg hænger sammen. I sin skribent- og foredragsvirksomhed formår han at formidle dette gennem udtryksmåder med humor og fortællinger som unge synes om.
- **Hjerneforskning med særlig viden om teenagerhjerter**  
- Ann Elisabeth Knudsen er hjerneforsker og har skrevet flere bøger om emnet.

Det var til stor glæde, da alle fagpersonerne sagde "ja" til at være Advisory board medlemmer. Nu kunne vi begynde at udvikle programmet, værktøjer og undervisningsmaterialet.



Fra venstre: Svend Erik Schmidt, Helle Fisker, Jan Tønnesvang, Ann Elisabeth Knudsen og Frede Bräuner.

Her følger en kort beskrivelse af hvert enkelt element, som blev en del af Talentspejdernes mentorprogram, efterfulgt af en konkretisering af, hvad materialet består af, hvilke aktiviteter der gennemføres, og hvilket resultat det forventes at give.

## Læringsstile

Veldokumenterede studier af hjernen viser, at vi har forskellige præferencer (bruger foretrukne måder) at lære og arbejde på, når vi skal lære nyt og svært stof. For at kunne kortlægge og tilgodese det enkelte menneskes særlige måde at lære på har de amerikanske professorer dr. Rita Dunn og dr. Kenneth Dunn gennem flere årtier udarbejdet en model over, hvilke stimuli der influerer på vores evne til at lære nyt og svært stof. Dette kalder de "Learning Styles", hvilket man på dansk kalder for læringsstile.



Talentspejderne valgte dette redskab fordi udkommet af en sådan type test altid vil være positivt, og det vil sætte fokus på det, de unge allerede kan. Ikke det de mangler. Herefter kunne mentorerne lære eleverne, hvordan de på deres helt egen og individuelle måde bedst lærer nyt og svært stof i skolen og ved lektiearbejde. Desuden kan mentor oplyse i hvilke erhverv, man specielt kan bruge den unges foretrukne læringsstile.

Eksempel:

Noget af det, der er karakteristisk for elever, der primært har "taktile" læringspræferencer er, at de har behov for at bruge deres hænder, når de skal lære/koncentrere sig om nyt og svært stof. En mentor kunne f.eks. opmuntre sin taktile mentee ved at sige:

- Du lærer godt, når du skal bruge dine hænder samtidig.
- Du vil have stor gavn af at have noget i hænderne, tage notater, tegne når du lytter eller læser.
- Brug computeren eller en tablet.
- Skriv, tegn, mal og form dine ideer og opgaver i forskellige materialer.
- Spil brætspil eller bordspil hvor du lærer noget samtidigt. F.eks. Bezzewizzer, Wordfeud etc.
- Læg puslespil eller lav små praktiske opgaver for at forstå matematiske formler, grammatik etc.
- Brug en nulrebald eller stressbold, når du skal koncentrere dig.
- Brug mind map, noter nøgleord og lav understregninger i det du læser.

Dernæst kunne mentor komme med forslag til, hvor og hvordan den unge kan bruge disse evner mere i skole og ved lektielæsning, og de kunne drøfte inden for hvilke fagområder, der er behov for personer med taktile kompetencer. Det kunne f.eks. være forskellige håndværksfag, der kræver en god finmotorik.



### Værktøj:

Spørgsmålskort og tolkningsskema.



### Aktivitet:

De unge gennemgår en test. Herefter hjælper mentor med at tolke resultatet.



### Resultat:

De unge bliver bevidste om deres læringsstile. Herefter konkretiseres det, hvordan den unge kan bruge disse evner mere i skolen, fritiden og i evt. valg af uddannelse i fremtiden.





## Positiv psykologi

Positiv psykologi er et begreb, som dækker et stort forskningsområde inden for psykologi, hvor der fokuseres på studiet af menneskets psykiske sundhed og udvikling. Den amerikanske psykolog Martin Seligman anses som stifter af den positive psykologi.

Den positive psykologi opererer med 24 universelle karakterstyrker, som alle mennesker besidder i større eller mindre grad. Styrkerne blev kortlagt af de amerikanske psykologiprofessorer Martin Seligman og Christoffer Peterson. De gennemgik 3000 års optegnelser fra historier, religion og filosofi og endte op med at identificere 24 karakterstyrker, som mennesker over hele jorden til alle tider har værdsat. I samarbejde med non profit-organisationen The VIA Institute i Cincinnati, Ohio, USA, har de udviklet en test, som afdækker vores top fem karakterstyrker.

Martin Seligman og andre har siden dokumenteret, at jo mere vi formår at bruge vores fem stærkeste karaktertræk i dagligdagen, desto oftere vil vi føle lykke. Det er også blevet påvist, at lykkelige mennesker er mere produktive, mindre sårbare og tilmed lever længere end andre. Derudover viser studier, at lykkelige mennesker udviser en stor grad af taknemmelighed og optimisme.

Positiv psykologi tager udgangspunkt i det gode liv og gode relationer. Der sættes fokus på styrker frem for svagheder. Ved at gøre de unge bevidste om deres personlige karakteristiske styrker og hjælpe dem til at bruge disse mere i deres liv, kunne vi – dokumenteret – bringe mere glæde ind i deres tilværelse. Vi kunne også bevidstgøre dem om, hvordan deres stærke karaktertræk kunne blive ”for meget” for dem og blive en hæmsko.

Talentspejderne bruger The VIA Institutes test, fordi udkommet altid er positivt. Vi fokuserer herefter på de særlige positive karaktertræk, som de enkelte unge har, og hjælper dem til at bruge dem mere for at få et godt liv – alene og sammen med andre. De unge får også viden om, hvordan de styrker de kompetencer (karaktertræk), som de mangler for at blive uddannelsesparate.



### Værktøj:

En test viser den unges top fem karakterstyrker.



### Aktivitet:

Sammen gennemgår mentor og den unge fordelene ved at have disse karakterstyrker, og hvordan den unge kan pakke disse evner mere ud, så de kan bringes mere i spil i skolen, fritiden og i fremtiden. Den unge lærer også, hvordan disse karaktertræk kan blive ”for meget” for andre og blive en hæmsko.



### Resultat:

Den unge bliver bevidst om sine stærke karaktertræk og bruger dem mere i sit liv. Desuden bliver vedkommende bevidst om, hvornår en adfærd bliver ”for meget” for andre.

De nitten øvrige karaktertræk drøftes, og de unge får opgaver, så de kan træne disse færdigheder. (uddannelsesparathedstræning)



## Intelligenser

Psykologen Howard Gardner har identificeret i hvert tilfælde syv former for intelligens, som han har påvist at alle mennesker besidder, men i forskellig grad. Gardner definerer intelligens som "evnen til at løse problemer eller skabe produkter, som er værdsat i en eller flere kulturer". Inden for denne definition arbejder han oprindeligt med syv underliggende former for intelligens.

De 7 forskellige intelligenser er: "Den logisk matematiske intelligens," "den sproglige intelligens," "den musikalske intelligens," "den rumligt visuelle intelligens," "den kropslige intelligens," "den personlige intelligens" og "den sociale intelligens".

Allerede inden folkeskolen har vi udviklet vores intelligenser forskelligt, så børnene ankommer til første skoledag med deres egne intellektuelle styrker og svagheder. Underviserne i skolen kan ikke altid tage hensyn til de forskellige intelligenser i klasselokalet. Derfor vil der være unge, som ikke får stimuleret deres evner på rette vis, og man har ikke altid øje for at vejlede om uddannelse og jobvalg ud fra disse.

Talentspejderne valgte at bruge en særlig udviklet test, som viser hvilke intelligenser, der hos den unge er mest fremtrædende. Herefter kan mentor komme med forslag til, hvordan de unge kan bruge disse mest fremtrædende intelligenser endnu mere i hverdagen og senere i deres valg af uddannelse- og job.



### Værktøj:

Spørgsmålskort og tolkningsskema.



### Aktivitet:

De unge gennemgår en test. Herefter hjælper mentor med at tolke resultatet.



### Resultat:

De unge bliver bevidste om deres intelligenser. Herefter konkretiseres det, hvordan de unge kan bruge disse mere i skolen, fritiden og i valg af uddannelse i fremtiden.



### Betydningen af god kost, motion og søvn

At søvn, kost og motion har indflydelse på skoleelevers indlæring i folkeskolen, er blevet dokumenteret i mange forskningsprojekter. Det var derfor vigtigt for Talentspejderne at medtage dette som tema i mentorprogrammet.

Flere forskningsstudier har påvist, at omega 3 kan forbedre børns og unges indlæringsevne. Den officielle holdning i Danmark til vitamintilskud er, at hvis man blot spiser sundt og varieret, er der ingen grund til at indtage tilskud. Men hvad med de unge som ikke spiser sundt og varieret?

Talentspejderne ønskede at udlevere gode vitaminpiller og omega 3-kapsler til de unge. Vi indgik derfor aftale med virksomhederne Cederroth og Biosym om et sponsorat, hvor de unge gratis kunne modtage den anbefalede daglige dosis.



**Værktøj:**

De unge underskriver en kontrakt, hvor de forpligter sig til at følge nogle enkelte leveregler.



**Aktivitet:**

De unge forpligter sig til at spise sundt (Inspiration til kostvaner udleveres), dyrke motion to gange om ugen, gå i seng senest kl. 22.30 (før en skoledag), computerforbrug max. tre timer (før en skoledag) og kun én slikdag om ugen. Desuden får de udleveret gratis vitaminpiller og omega 3-kapsler. Mentor spørger kontinuerligt ind til den unges søvnvaner, kost og motionsaktiviteter – uden dog at moralisere.



**Resultat:**

De unge bliver bevidste om betydningen af sund kost, motion og søvn.

**Longo**<sup>®</sup>



## PERSONLIG UDVIKLING

Ud over at hjælpe de unge med at finde deres evner og talenter ville Talentspejderne gerne deltage i de unges personlige udvikling. Netop i teenagealderen kan mentorerne påvirke de unge i en positiv personlig udvikling.

Personlig udvikling er i Talentspejdernes optik en betegnelse for en forandringsproces, der leder den unge til en forbedret udgave af sig selv. Aspekter ved personlig udvikling kan f.eks. være øget selvindsigt, opbygning og fornyelse af identitet fra barn til voksen, udvikling af styrker og talenter, identifikation og udvikling af potentialer, forbedring af livskvalitet, realisering af drømme og indfrielse af aspirationer m.v. Her følger nogle af de elementer, som vi valgte at lade indgå i undervisningsmaterialet.

### Hjerneforskning – med særlig viden om teenagerhjernen

Hvad er hjernen, hvordan fungerer den, og hvad er det lige, der specifikt sker med hjernen i teenageårene? Hvis man skal arbejde med unge og finde deres evner og talenter, kan man ikke undvære de videnskabelige svar på disse spørgsmål.

Talentspejderne ønskede at udarbejde undervisningsmateriale, der kunne give de unge og mentorerne viden om hjernen generelt og teenagerhjernen i særdeleshed. Baggrunden for dette var, at alt for mange af nutidens unge primært fokuserer på deres krop og udseende i teenagealderen. De befinder sig ofte i en sags offerrolle, hvor de mener, det er andre menneskers skyld, at de ikke får opfyldt deres ønsker eller ikke når deres mål. Vi ville gerne vise dem, at mulighederne for at opnå de mål man sætter sig, er til stede, men at de selv må tage initiativ til, og ansvar for, egen indlæring og udvikling.



#### Værktøj:

De unge gennemgår brochuren ”Du har særlige evner og talenter”.



#### Aktivitet:

De unge laver ”hjerneøvelser” og drøfter hjernens unikke konstruktion og muligheder.



#### Resultat:

De bliver bevidste om hjernens konstruktion og muligheder. Vi hjælper de unge af med ”offerrollen” og får dem til at tage ansvar for egen læring og succes. De unge træner læsning og forståelse med en voksen.



## Vitaliseringsmiljøer og psykologisk ilt

Hvad skal der til for at unge kan udvikle sig til sunde og livsduelige voksne? Der findes mange forskellige teorier på området.

En del af den proces som mentor og den unge sammen skal igennem, indbefatter identitetsdannelse. Ordet "identitet" kommer af ordet "den samme som". Den unge leder konstant efter nogen at spejle sig i, nogen som ser ud til at være værd at være "det samme som". En mentor må derfor være en god rollemodel, som den unge kan spejle sig i. Det vidste vi var vigtigt. Kunne vi komme et spadestik dybere?

Talentspejderne valgte at arbejde med professor i psykologi Jan Tønnesvangs teorier "Vitaliseringsmiljøer" og "psykologisk ilt". Baggrunden er, at hans teorier på en enkel og troværdig måde kan forklare mentorerne, hvad det er for nogle "vitale" miljøer eller rettetheder de unge søger at spejle sig i, og hvad der skal være til stede af "ilt" for at de unge trives og gror til livsduelige voksne.

For at få et godt liv skal de unge "iltes" ved at blive mødt og spejlet inden for de fire rettetheder:

- Se mig som den jeg er (selvhævdelse og selvfremsættelse)
- Giv mig passende udfordringer – uden at knægte mig (mestring og kompetenceudvikling)
- Vis mig, hvem og hvad jeg kan blive (betydningsbærende andet og andre)
- Lad mig høre til – ligesom dig (Samhørighed)

Jan Tønnesvangs pointe er, at vi mennesker holder en del af hinandens liv i vores hænder. Vi har hver især behov for at blive set og anerkendt af vores medmennesker. Vi har et fundamentalt behov for at opleve, at vi hører til blandt andre, at vi stimuleres kulturelt og af forbilleder, samt at vi af vores omgivelser bliver udfordret på det, vi kan. Hvis de unge ikke får "ilt" i det fællesskab de befinder sig i (f.eks. skolen), så er behovet for "ilt" så stærkt, at de vil søge at finde anerkendende "ilt" andre steder (f.eks. bandemiljøer, ekstremisme, prostitution etc.)



Det kunne være fantastisk, hvis vi kunne udvikle et værktøj, der først afklarede, hvor godt den unge trivedes i de fire vitaliseringsmiljøer, og efterfølgende "ilte" de unge dér hvor de evt. måtte være "iltfattede".

Ved et tilfælde læste projektlederen en bog af lektor René Kristensen med titlen "Pædagogisk udredningsmateriale til AKT- og specialundervisning, PUMA". Til bogen hører nogle skemaer

med spørgsmål udviklet i samarbejde med professor Jan Tønnesvang, som kan give en indikation af, hvordan den unge trives i de fire vitaliseringsmiljøer. I samarbejde med René Kristensen og Jan Tønnesvang tilpassede vi disse spørgsmål til vores målgruppe og koncept. Det blev til "De 30 spørgsmål".



**Værktøj:**  
Spørgsmålskort "De 30 spørgsmål".



**Aktivitet:**  
Ved hvert møde stilles der to spørgsmål fra bunken.



**Resultat:**  
Når alle tredive spørgsmål er gennemgået, kan mentor danne sig et overblik over, hvordan den unge trives i de fire vitale miljøer. Hvis der er mistrivsel i et eller flere vitaliseringsmiljøer, så vil mentor gennem drøftelser og øvelser sammen med den unge arbejde målrettet på at "ilte" dér hvor der måtte være behov.



## Dannelse og dyder

Talentspejdernes ambition var, at mentorprogrammet skulle tage del i de unges dannelsesproces.

Dannelsesprocesser, som Talentspejderne forstår det, opstår og bliver mulige, når de unge møder en voksen, som undrer sig og stiller spørgsmål til deres adfærd og etablerede praksisser. Vi kan opstille valgmuligheder og belyse fordele og ulemper – set på kort og langt sigt. Vi kan realitetskorrigerende og give passende modstand. Vi kan stille spørgsmål og lade den unge komme i tvivl. Vi kan udfordre dem på deres fordomme. Det er disse processer (tvivl, eftertænksomhed og holdningsændring), der danner vores normer, adfærd og identitet. Mentorerne skal dog holde fokus på uddannelse og job.

Teenagere ønsker helt naturligt at få mere selvstændighed, og de afprøver grænser. De eksperimenterer med forskellige roller, f.eks. med ændringer i udseende og tøjstil, der kan opfattes provokerende. De vil gerne selv bestemme og have rettigheder, men afviser ofte pligter (generaliserende). Måske kan eleven provokere forældrene eller klasselæreren med en bestemt adfærd, mens mentoren kan forholde sig helt neutral og blot belyse, hvilke konsekvenser en handling kan få for den unges muligheder for at få uddannelse og job.

Eksempel: En pige siger måske, at hun ikke gider lære matematik, fordi hun ikke mener, det skal bruges til noget. Uanset hvilke argumenter forældrene eller læreren vil komme med, så preller de af. Mentor kan på en autentisk måde fortælle, hvilke begrænsninger eller muligheder pigen vil opleve, hvis hun fortsætter med at have denne holdning, eller hvis hun vælger at ændre adfærd.

Mentorerne har også andre muligheder for at udvikle de unge:

- De kan tillære dem bestemte færdigheder og hjælpe dem til at kunne agere i det fællesskab, som de senere vil komme til at møde på en uddannelsesinstitution eller på en arbejdsplads.
- De kan skabe et nyt læringsrum. Et læringsrum, der kan give de unge selvindsigt og gøre dem selvbevidste på en ny og anderledes måde.
- De kan give de unge oplevelser, der viser, at der er mere lykke ved at give end ved at få. Det kan vi gøre ved at hjælpe dem til at gøre gode gerninger og opleve belønningen ved det.
- De vil lære de unge at udvise taknemmelighed.



**Værktøj:**

De unge får opgaver for, som de skal prøve at løse inden næste uges møde.



**Aktivitet:**

F.eks. ”Udfør fem gode gerninger”, ”Skriv fem positive ting ned, hver dag i en uge”. Mentor tager aktivt del i de unges dannelsesproces og lærer dem værdien af at give frem for kun at få.



**Resultat:**

De unge får selvindsigt og bliver selvbevidste. De får opbygget deres selvværd og selvtillid.



### Lær at vise taknemmelighed

En undersøgelse foretaget af University College London viste, at ældre mennesker, som har været glade og tilfredse med deres liv, levede helt op til 20-35% længere end deres mindre glade jævnaldrende. Og det er jo i sig selv noget at være taknemmelig for. Det vigtigste for Talentspejderne er dog ikke at vise de unge, hvordan de kan få et langt liv, men at vise at taknemmelighed kan gøre dem mere glade og tilfredse.



**Værktøj:**

Taknemmelighedsbrev og takkebrev for sponsorgave.



**Aktivitet:**

De unge udpeger en person, som de vil skrive og sende et taknemmelighedsbrev til. Mentor kan hjælpe med formuleringen. Desuden skal de unge skrive et takkebrev for de kr. 600,- de modtager ved afslutningen af mentorforløbet.



**Resultat:**

De unge oplever glæden ved at vise taknemmelighed.

De unge skal skrive et takkebrev.

Juni 2015

**Kære Sundhed og Omsorg – Administrationen vedr. §18 midler til Talentspejderne**

Tak fordi I har villet støtte mentor programmet hos Talentspejderne.

Jeg har været meget glad for at være med. Jeg har været rigtig glad for min mentor. Det har hjulpet mig med at få det bedre og blive gladere, da jeg nu blevet klogere på hvad jeg vil med fremtiden.

Under programmet har jeg lært om læringsstile, karakterstyrker og de syv intelligenser. Det har været et spændende forløb som jeg både kan drage nytte af nu og i fremtiden.

Mig og min mentor har valgt at bruge pengene fra jer (§18-midler) på at gå ud og spise sushi og spise os tykke i is og kage ☺

Med venlig hilsen

Melanie Haahr

Melanie Haahr



## Bevidstgørelse om eget netværk

Målet for ethvert mentorforløb må altid være at gøre den unge mere selvfungerende og mindre afhængig af mentors støtte. Ellers kan der opstå et afhængighedsforhold. Ønsket om selvstændighed kan dog medføre, at de unge afviser den støtte familien tilbyder. Det kan også være, at forældrene simpelthen ikke kan give den nødvendige støtte, som de unge har behov for på alle livets områder. Derfor ønskede vi at bevidstgøre de unge om de ressourcer, som kan findes i deres eget netværk. Det er selvfølgelig afgørende, at den unge selv har en reel indflydelse på, hvem det skal være, og hvordan det skal foregå.



### Værktøj:

Skema til synliggørelse af den unges eget netværk.



### Aktivitet:

Den unge fortæller, hvilke personer der findes omkring dem, og hvordan disse kan støtte.



### Resultat:

Den unge gør bedre brug af de ressourcer, der findes i eget netværk. Mentor og mentee frigør sig fra hinanden.

## Positive oplevelser

Forsøg inden for positiv psykologi har vist, at bevidst fokus på dagens gode oplevelser kan gøre mennesker målbart glattere! Vi ønskede at give de unge denne oplevelse. I en uge skal de unge skrive fem gode oplevelser fra hver dag ned. Det kan være små eller store ting, bare noget der gjorde dem glade. På de efterfølgende møder skal de drøfte det, der er skrevet ned, med deres mentor.



### Værktøj:

Bevidsthed om dagens gode oplevelser.



### Aktivitet:

Den unge skriver fem positive oplevelser ned hver dag i en periode.



### Resultat:

Den unge oplever glæden ved at fokusere på det positive.



## Gulerødder – masser af gulerødder

For fortsat at kunne motivere de unge til at komme hos deres mentor var vi meget bevidste om at møderne måtte indeholde forskellige former for "gulerødder", eller belønninger. "Gulerødder" som blev drysset med løs hånd hen ad vejen, når delmål og mål nås. Små succesoplevelser, positive svar på tests, gaver, aktiviteter, lege, overraskelser, projekter, træningsopgaver, anerkendelser, forventninger, pengegave osv.

Vi fandt på at lave gradueringer. Efter hvert 8. møde skal de unge have en graduering. Først bronze, så sølv og guld. Desuden får de unge indsat et mindre beløb (kr. 25,-) efter hvert møde som en slags opsparing. Når den unge har fuldført forløbet – og kun der – udbetales beløbet på kr. 600,-. Pengene skal bruges til en fælles aktivitet for mentor og mentee.



### Værktøj:

Pengegaver, gradueringer, gaver, gevinster.



### Aktivitet:

Små succeser, lege, spil, aktiviteter, overraskelser, opgaver, anerkendelser, forventninger osv.



### Resultat:

Belønninger hjælper til at fastholde motivationen.

Fremmøde registreres med dato og underskrift.

Graduering 1	Graduering 2	Graduering 3
Skriv dato og underskrift ved fremmøde	Skriv dato og underskrift ved fremmøde	Skriv dato og underskrift ved fremmøde
4/11-14 Møde 1 Ann Steenitz / Nadja B. Nielsen	Møde 9 Nadja Nielsen / Ann Steenitz	Møde 17 Nadja Nielsen / Ann Steenitz
11/11-14 Møde 2 Ann Steenitz / Nadja Nielsen	3/2 Møde 10 Nadja Nielsen / Ann Steenitz	Møde 18 Nadja Nielsen / Ann Steenitz
19/11 Møde 3 Ann Steenitz / Nadja Nielsen	Møde 11 Nadja Nielsen / Ann Steenitz	Møde 19 Ann Steenitz / Nadja Nielsen
Møde 4 Nadja Nielsen / Ann Steenitz	Møde 12 Nadja Nielsen / Ann Steenitz	Møde 20 Nadja Nielsen / Ann Steenitz
Møde 5 Nadja Nielsen / Ann Steenitz	Møde 13 Nadja Nielsen / Ann Steenitz	Møde 21 Nadja Nielsen / Ann Steenitz
Møde 6 Nadja Nielsen / Ann Steenitz	Møde 14 Nadja Nielsen / Ann Steenitz	Møde 22 Nadja Nielsen / Ann Steenitz
Møde 7 Nadja Nielsen / Ann Steenitz	Møde 15 Nadja Nielsen / Ann Steenitz	Møde 23 Nadja Nielsen / Ann Steenitz
Møde 8 Nadja Nielsen / Ann Steenitz	Møde 16 Nadja Nielsen / Ann Steenitz	Møde 24 Nadja Nielsen / Ann Steenitz
Optjent 200,-	Optjent 400,-	Udbetaling 600,-
★	★★	★★★

## Lego, aktivitetskort og bevægelse

Rammerne for møderne er et lokale på en virksomhed eller på et bibliotek. For langt de fleste unge i projektet er det forventet, at de er kinæstetisk taktile. Det vil sige, at de har behov for at bruge deres hænder og krop for at blive stimuleret, aktiveret og motiveret. Det synes at være to modsætninger – lille lokale og fysiske aktiviteter. Desuden ved vi, at mange af de unge er skoletrætte. Det stillede store krav til mødeindholdet. Derfor skulle der udvælges og udvikles tests, aktivitetskort, øvelser, lege osv. som indeholdt en vis form for fysisk aktivitet.



Et af de redskaber som Talentspejderne valgte at bruge, var LEGO's "BuildToExpress". Sættet består af klodser som er omhyggeligt udvalgt, så de kan bruges til at bygge en lang række "færdige metaforer". I samarbejde med leverandøren MV-Nordic (tidligere Mikro Værkstedet) udviklede vi metaforer/handlekort med emner som f.eks. "Min fremtid", "Medborgerskab", "Respekt" og "Venskab". Udvalget af klodser, farver og minifigurer inspirerer og stimulerer den unges kreativitet og fantasi. Sættet er et fantastisk værktøj til at udtrykke sig taktilt. Klodserne alene er dog ikke nok. Det er hele BuildToExpress-processen og den måde, klodserne bruges på i processen, der er vigtig.

Mentor og mentee får hver deres byggeæske og skal lave fire små byggeopgaver af ca. 3-4 minutters varighed. Ved emnet "Min fremtid" skal man f.eks. først bygge, hvad man interesserer sig for, hvad man godt kan lide at lave, og hvad man er god til. Herefter skal man bygge en person, som inspirerer én. Som tredje opgave skal man se ind i fremtiden og bygge sit fremtidige job. Sluttelig skal man bygge en model, der forklarer, hvordan man kan forberede sig og blive klar til sit fremtidige job.



**Værktøj:**

Legoklodser og handlekort.



**Aktivitet:**

Byggeopgaver og byggeprojekter.



**Resultat:**

Den unge bliver bedre til at udtrykke sig.

## Øget ordforråd og ordforståelse

Alle uddannelser i dag stiller store krav til læseevnen hos de unge. Hvis man måler ordforrådet hos de fleste unge, der opgiver en erhvervsfaglig uddannelse, vil man se, at deres ordforråd og ordforståelse ligger meget lavt i forhold til gennemsnittet. Da Talentspejderne skulle udarbejde undervisningsmateriale, var det derfor ambitionen at øge de unges ordforråd og ordforståelse. Vi måtte udarbejde spændende læsetekster, som kunne fænge hos de unge. Vi måtte også skabe temaer til drøftelse, hvor mentorerne naturligt kunne hjælpe de unge med at forstå tekster og ord.



### Værktøj:

Undervisningsmateriale med ”grå ord”, der kan bruges til at arbejde med udvidelse og kvalificering af elevernes ordkendskab og ordforråd.



### Aktivitet:

Fælles læsning og drøftelser.



### Resultat:

Udvidelse af de unges ordforråd og ordforståelse.



## Mødelængde, -interval og -varighed

Som nævnt flere gange var vi meget bevidste om, at de elever som ville komme til at deltage i projektet, ville være elever, som har svært ved at sidde stille i længere tid. Vi besluttede derfor, at møderne højst måtte vare fra en time til halvanden. Møderne skulle holdes hver uge for at fastholde den unges motivation og gode kontakt til mentor. Efterhånden som mødeindholdet blev indsat i et skema, landede vi tilfældigt på 24 møder. Det kunne deles med tre, så vi kunne holde graduering ved hvert 8. møde.



### Redskab:

Korte, strukturerede møder.



### Aktivitet:

24 møder af halvanden times varighed. Varighed ca. 8-10 måneder.



### Resultat:

Motiverede unge.



## ARBEJDET MED UDDANNELSESPARATHED

Om et ungt menneske er i stand til at gennemføre en uddannelse eller ej, afgøres normalt af en uddannelsesvejleder i 8. klasse på baggrund af en samlet vurdering af personens faglige, personlige og sociale kompetencer, samt motivation. Talentspejderne havde ingen ambitioner om at kunne gøre de store revolutionære forandringer på 24 møder. Dog havde vi en forventning om at kunne hjælpe de unge i den rigtige retning. Vi måtte derfor sætte os ind i, hvad der gør en person uddannelsesparat. Herefter måtte vi lave aktiviteter og emner til drøftelse i programmet, som kunne styrke disse kompetencer.

### Faglige kompetencer

De faglige kompetencer er de kundskaber og færdigheder, som man skal bruge for at kunne gennemføre en ungdomsuddannelse. Talentspejderne skulle ikke som sådan yde lektiehjælp, men måske kunne vi hjælpe de unge med at knække koder, bidrage til opgaveforståelse og opgaveløsning, samt opfordre dem til at lave deres lektier og passe deres skolegang. Et vigtigt bidrag til at gøre dette skulle være at hjælpe de unge til at bruge deres læringsstile.

### Personlige kompetencer

De personlige kompetencer er de kompetencer der vedrører et menneskes personlighed på vejen til at blive et helt menneske. Det er blandt andet evnen til at forstå sig selv, at kunne takle egne følelser, mærke egne grænser og behov. Ligeledes at have et godt selvværd, altså en grundlæggende tro på at være god nok som den man er, - også når man mærker modgang. Det er også evner som for eksempel at være selverkendende, ambitiøs, initiativrig, selvstændig, grundig, resultatorienteret, beslutsom, kvalitetsbevidst, analytisk, energisk, produktiv, humørfyldt etc.



Vi kunne hjælpe de unge med at få en positiv selvopfattelse og en vis færdighed i at omsætte behov og ønsker til mål og handling. Vi kunne hjælpe dem til at lære af deres fejl og tage ansvar for egne handlinger. Vi kunne give dem redskaber til at tackle modgang, have et realistisk billede af egne evner, turde vælge og træffe beslutninger, samt reflektere over egne og andres handlinger og følelser.

#### **Modenhed:**

Vi kunne øve evnen til at vælge og træffe beslutninger samt at reflektere over egne og andres handlinger og følelser i en given sammenhæng. At kunne vurdere egne evner, muligheder og begrænsninger realistisk i en given sammenhæng samt at kunne vurdere og korrigere egne evner, færdigheder og læringsstrategier.

#### **Selvkompetencer:**

Vi kunne hjælpe dem til at få kontakt til de følelser og stemninger, kropsreaktioner (attitude og hvordan de virker på andre), motiver og behov, der rører sig i dem. Med udgangspunkt i valg af fremtidig uddannelse og job kan man hjælpe dem til at vurdere deres egne behov og mål – skelne imellem vigtigt og mindre vigtigt.

#### **Handlekompetencer:**

Vi kunne opfordre dem til at gøre noget ved tingene og følge op på beslutninger, leve op til andres konkrete og velbegrundede forventninger, altså møde til tiden, aflevere opgaver, opføre sig ordentligt samt forstå de direkte og indirekte konsekvenser af deres handlinger.

## Sociale kompetencer

De sociale kompetencer vil sige forståelsen og håndteringen af de sociale roller og normer, der gør det muligt at begå sig i grupper eller samfund. Kort sagt i alle sammenhænge hvor vi skal interagere med andre mennesker. Det er for eksempel nødvendige egenskaber som at være samarbejdsvillig, hjælpsom, udadvendt, pålidelig, empatisk, selvbeskyttende og problemløsende, venlig, loyal, social, tolerant, kommunikativ, imødekommende, høflig etc.

I forhold til udvikling af sociale kompetencer kan vi hjælpe de unge til at indgå i gensidigt givende og konstruktive relationer med andre mennesker og støtte dem i at kunne udtrykke egne og aflæse andres følelser. Desuden ville samarbejds-, forhandlings- og konfliktløsningssituationer fra skole og hjem blive drøftet.

Eksempler på andre sociale kompetencer, der vil blive drøftet ud fra det guidede forløb, er:

- Hvordan man etablerer, udvikler og fastholder relationer til andre – herunder skolekammerater og lærerne på skolen.
- Hvordan man indgår i forpligtende fællesskaber: Altså både opleve sig som forpligtet til at bidrage til arbejdsfællesskabets opgaveløsning og bidrage til fællesskabets opretholdelse.
- Hvordan man udviser empati, altså evnen til at indleve sig i andre personers følelser, tanker, motiver, behov og hensigter. Forstå verden fra andre perspektiver end sit eget.
- Finde sin rolle, lede (tage ansvar og sætte i gang) og tage følgeskab (indordne sig under andres ledelse) i skole og fritid.
- Konstruktiv konflikthåndtering: At kunne tage hensyn til såvel sig selv som den/de andre på en ikke-konflikteskalerende og ikke-selvudslettende måde.

## Motivation

Vi vil give de unge et motiv til at handle. Dette kan mentorerne gøre ved at "ilte" den unge i de fire vitaliseringsmiljøer, hvor der mangler "ilt". Se afsnittet "Vitaliseringsmiljøer og psykologisk ilt".

## OVERSIGT OVER DE 24 MØDER

Aktivitet/uge	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Spilleregler										
Find din læringsstil (test)										
30 spørgsmål										
Karakterstyrker/Viame (test)										
Karakterstyrker/kort										
Særlige evner - læsning										
Ressourcer i netværk										
Taknemmelighedsbrev										
Succeshistorie										
Identificer værdier										
Mål										
Gode gerninger										
Positive oplevelser										
Find dine intelligenser (test)										
Besøg i skole/virksomhed										
Brev til sponsor										
Afslutningsfest										
BuildToExpress/Start en virksomhed										



### Spilleregler

Mentor og den unge indgår en "Aftale om spilleregler" for deres samarbejde.

### Find din læringsstil

Mentor finder den unges præferencer og bedste måder at lære på. Herefter får den unge gode råd og vejledning i at bruge disse evner og talenter endnu mere i skolen og i forbindelse med lektiearbejde hjemme.

### 30 spørgsmål

Gennem de tredive spørgsmål finder mentor ud af, om den unge bliver "iltet" i de fire vitaliseringsmiljøer. Hvis ikke der er "ilt", så kan mentor forsøge at iværksætte nogle "iltende" aktiviteter.

### Karakterstyrker

Mentor finder den unges fem stærkeste karakterstyrker. Herefter giver mentor den unge en meningsberigelse af sine karakterstyrker. De øvrige 19 karakterstyrker udpakkes og øves i praksis.

### Særlige evner

Mentor og den unge læser sammen brochuren "Du har særlige evner og talenter", som forklarer hvad hjernen er, hvordan den virker og hvordan man kan træne den.

### Ressourcer i netværk

Den unge bevidstgøres om sit eget netværk og bliver trænet i at bruge det endnu mere. Målet er, at få den unge til at bruge sit netværk (venner, skolekammerater, lærere, familie, foreninger) som støtte, når mentorforløbet afsluttes.

### Taknemmelighedsbrev

Den unge lære at vise taknemmelighed ved at skrive et takkebrev til en ven, familiemedlem, bekendt el. lign. efter eget valg.

### Succeshistorie

Den unge skal fortælle en succeshistorie. Herefter hjælper mentor den unge med at belyse, hvad det var der skabte succes og hvordan den unge kan bruge sine evner og talenter til at opnå flere succeser i fremtiden.





# MENTORFUNKTIONEN

Talentspejderne valgte at kalde deres talentspejdere for mentorer, fordi de fleste unge kender ordet "mentor" fra tv-programmerne. Begrebet "mentor" stammer oprindeligt fra Homers oldgræske mytologiske heltegedigt "Odysseen" (ca. 800 før Kristus). Mentor fungerede her som en klog og betroet rådgiver, der hjalp en ung mand til modenhed.



I nyere tid er ordet mentor kommet på mode igen. I dag er mentor en erfaren person, som gennem rådgivning, sparring, vejledning, coaching og feedback deler ud af sin erfaring og sine kompetencer for at støtte mentees udvikling. Eleven kalder vi "kandidat" eller "mentee". Ordet "mentee", som er betegnelsen for den person, der modtager mentorstøtte, kommer af et sammentræk af ordet "mentor" og "trainee".

Da de unge skulle have indblik i de krav og kompetencer, der stilles i forhold til uddannelse og job var udgangspunktet, at mentorerne selv måtte have en uddannelse og job. Ligeledes var det vigtigt, at møderne skulle holdes ude på lokale virksomheder, så de unge kunne få et indblik i de krav, der bliver stillet her. At holde møderne på virksomhederne eller i et andet offentligt rum som f.eks. biblioteket og ikke i private hjem ville også give forældrene den bedste tryghed.



#### Redskab:

Mentorer fra erhvervslivet, som selv har uddannelse og job.



#### Aktivitet:

De unge mødes med en mentor fra erhvervslivet på en virksomhed.



#### Resultat:

De unge får et indblik i de krav og forventninger som uddannelse og arbejdsmarkedet stiller, og det giver dem en fornemmelse af, hvad det kræver at nå dertil.

## Socialt ansvarlige virksomheder (CSR)

At tage et socialt ansvar har siden midten af 90'erne været en stærkt integreret del af det danske arbejdsmarked. Det har dog primært været personer over 18 år, man har hjulpet i beskæftigelse. Hvordan ville virksomheder reagere, når de nu skulle stille medarbejdere til rådighed for skoletrætte og sårbare unge skoleelever, som alle ville være mellem 12 og 15 år?

Vi forberedte lokale kampagner, hvor vi ville holde foredrag på biblioteker og i virksomhedsnetværk, indrykke annoncer i dagblade, aflægge virksomhedsbesøg, sende mails og omdele foldere.



#### Redskab:

Socialt ansvarlige virksomheder (CSR – Corporate Social Responsibility).



#### Aktivitet:

Foredrag, virksomhedsbesøg, omdeling af foldere, annoncering i dagblade, telefonopkald.



#### Resultat:

Virksomheder stiller medarbejdere til rådighed som mentorer.

**BEHR**

**BRIDGESTONE**

**ca**  
technologies

**dandomain**

**Dansk**  
Revision

**Danske Bank**

Den jydsk  
**Haandværkerskole**

**FUJITSU**

**IBM**

**JUNGET A/S**

**Schneider**  
Electric

**SDC**

**SIEMENS**

**SPAREKASSEN**  
KRONJYLLAND

**Topdanmark**  
Forsikring • Pension

**TRIO BILER**

**Vestas**

Tak til virksomhederne...

Behr A/S, Junget A/S, Frode-Laursen, Vestas, Siemens, SDC, Fujitsu, Topdanmark, Ballerup kommune, Schneider Electric, Bridgestone, Den Jydsk Haandværkerskole, Trio Biler, CA technologies, Klestrup Partners A/S, Østjysk Bank, LoMoVision, Dandomain, Favrskov Erhvervsråd, In Mente, Danske Bank, Dansk Revision, Mette Bernt, Bering Foto, Gardin Lis ApS, TBsupport, Vulkan dæk, Regionshospitalet Randers, Danotek, Randers kommune, Favrskov kommune, Addfocus, Business Partneren, Skafferiet, Reklamestuen, Revision Randers, Silkeborg Forsyning, Bowl' n' Fun Silkeborg, HS Tarm, Kedelfabrikant, Skjern Udestuer, Skjern-Tarm Liftudlejning og Træfældning, RUNI A/S, AC-ElteknIQ ApS, UddannelsesCenter RingkøbingSkjern, UL International Demko A/S, IBM Ballerup, Sparekassen Kronjylland, Expedit, Ølgod Håndværker- & handelsstandsforening, Ølgod Elektro, Graven Nielsen & Kokkenborg A/S, Siemens Wind Power A/S, Bounum Maskinstation, BoConcept, Design C, Mester Jacob, Højbo Kropsterapi, Kjerthemide Avis, Ib Andresen Industri, Kjellerup Fysioterapi og Træning, Lemminkäinen, Scandic Silkeborg, Gjern kultur- og idrætscenter, Persolit, Uhrenholt I/S, B&J Rocket Rasp, Skjern-Tarm Ugeblad, Tradium, Peterson Packaging A/S, Abena A/S, Randers Realskole, KD-Emballage, Erhvervs Randers m.fl.

...for at stille mentorer til rådighed!

## Corporate Volunteering

Fænomenet ”Corporate Volunteering” var relativt nyt i Danmark, da Talentspejderne i 2012 skulle starte med at præsentere modellen for virksomhederne i lokalområderne. Idéen er, at virksomhederne stiller medarbejdere til rådighed for at kunne lave frivilligt socialt arbejde i arbejdstiden.

Talentspejderne ønskede dog at udvikle ideen yderligere. Vi ønskede, at medarbejderne, ligesom virksomhederne, skulle bidrage med tid. På den måde fik vi kun dedikerede mentorer i folden, mentorer som selv havde et oprigtigt ønske om at hjælpe frivilligt. Modellen blev således, at ledelsen skulle give deres ansatte fri til at udføre frivilligt arbejde i 45 min. pr. uge. Medarbejderne skulle tilsvarende give 45 min. af deres fritid. Altså i alt 1½ time pr. uge.



**Redskab:**

Corporate Volunteering (50/50-ordning).



**Aktivitet:**

De unge møder en dedikeret og frivillig person fra erhvervslivet.



**Resultat:**

Topmotiverede mentorer, som har ressourcer til at give af sig selv.

## Visitation og kontrol

Da mentorerne skal arbejde med unge under 15 år, skal de lovgivningsmæssigt levere en pletfri børneattest. Som gode rollemodeller skal de også kunne levere en pletfri straffeattest.

Talentspejderne ville gerne gå et skridt videre. Vi ville gerne sikre os så godt som muligt, at mentorerne også har en karakter, der gør, at de er gode rollemodeller. Derfor skulle alle mentorer kunne henvise til to referencepersoner, som vi kan kontakte ved stikprøvekontrol. Det kan være et familiemedlem, en ven, en kollega eller en chef.



**Redskaber:**

Børneattest, straffeattest og ansøgningsskema med henvisning til to referencepersoner.



**Aktivitet:**

Kontrol (Der foretages løbende stikprøvekontrol).



**Resultat:**

Vi sikrer på bedst mulig måde, at de unge møder en god rollemodel.

## Certificerende mentoruddannelse

Alle mentorer i Talentspejderne skal gennemgå et obligatorisk, certificerende mentorkursus af otte timers varighed (to halve dage eller en hel). På kurset vil mentorerne afprøve alle værktøjer og redskaber på sig selv. De vil blive instrueret i at varetage opgaven på en professionel måde.



**Redskab:**

Obligatorisk uddannelse af mentorer.



**Aktivitet:**

Alle mentorer får indgående viden om unge. Desuden prøver de samtlige værktøjer på sig selv, som de skal bruge sammen med den unge.



**Resultat:**

Mentorerne bliver klædt godt på til opgaven. Alle mentorer certificeres.



Første hold mentorer i Ballerup:

Øverst fra venstre:  
Charlotte Dunk, SDC  
Helle H. Johansen, SDC  
Kit Vibeke Køfoed, SDC  
Rune Færgemann, Fujitsu  
Michael Knak, Topdanmark

Nederst fra venstre:  
Kim Rosenberg Hansen, SDC  
Dorte Krøll-Schwartz, Ballerup kommune  
Lise Emilie Fritzbøger, Siemens  
Peter Krogsgaard, Fujitsu  
Bjarne Hansen, Fujitsu

## Mentorguide

Som tidligere nævnt var det vigtigt for Talentspejderne, at mentorerne blev klædt godt på til opgaven. Det kunne et mentorkursus selvfølgelig gøre langt hen ad vejen. Men Talentspejderne ønskede mere end det.

Vi ville lave et håndholdt og guidet program, hvor møderne mellem mentor og den unge nøje blev beskrevet og styret, så intet blev overladt til tilfældigheder. Der skulle også være en tydelig hensigt og et veldefineret mål med programmet. Det skulle ikke blot være sociale sammenkomster. Vores målsætning var at få et kontrolleret resultat, og de frivillige mentorer skulle opnå en vis tryghed ved nøjagtigt at vide, hvad de skulle lave sammen med den unge ved hvert møde.

Efterhånden som guiden med indholdet begyndte at tage form, tegnede der sig en række på 24 møder af ca. halvanden times varighed.



### Redskaber:

En guide beskriver nøje mødernes indhold.



### Aktivitet:

Mentorerne arbejder efter et koncept, der er velstruktureret, og hvor der er en central opbakning og støtte fra organisationens side.



### Resultat:

Mentorerne får tryghed i deres funktion. Vi sikrer os, at mentorerne kun arbejder med de elementer og værktøjer, som talentprogrammet består af. Vi får et kontrolleret resultat, som er brugbart for den unge – i skolen, i fritiden og i fremtiden.

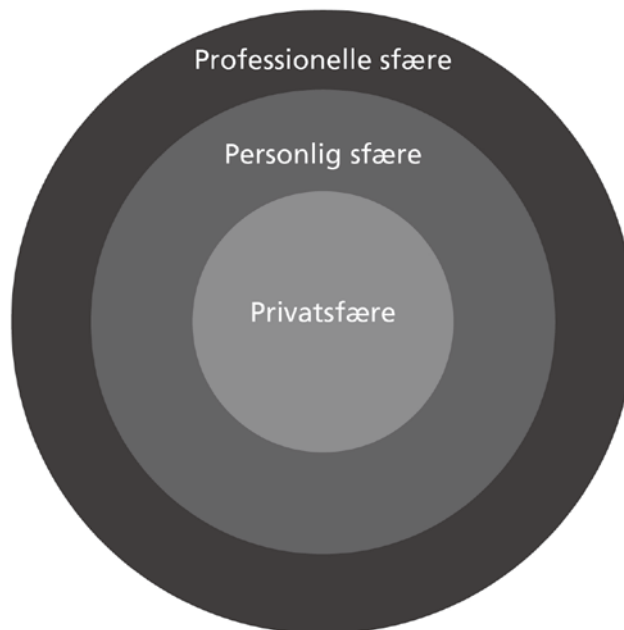
## Mentors etiske kodeks

Vi vidste, at mentorerne og de unge højst sandsynlig ville udvikle et nært tillidsforhold – måske endda et egentligt ”venskab”. Den frimodighed og åbenhed som et sådant ”venskab” kunne udvikle sig til, kunne resultere i drøftelser, som ikke havde noget med uddannelse og job at gøre. Vi måtte derfor lave nogle tydelige ”grænser” for samtalerne indhold og forberede mentorerne på nogle etiske dilemmaer, de kunne komme i.

Samtaleemner hvor mentor kun bør være lyttende og forholde sig neutral, kunne f.eks. være: Sex, politik, tro, økonomi (forældrenes), familiestridigheder, misbrug, psykiske sygdomme etc. I de tilfælde hvor den unge betror sin mentor et problem inden for disse områder, må mentor rose den unge for åbenheden, men henvise til forældrene, eget netværk, fagpersoner, behandlere eller andre for at få den rigtige hjælp.

For at gøre grænserne tydeligere kan arbejdet med de unge deles op i tre forskellige sfærer. Det er den ”professionelle sfære”, den ”personlige sfære” og den ”private sfære” – kaldet ”de tre p’er”.

## De tre p’er



### Den professionelle sfære

Den professionelle sfære er alt, hvad der har med det rent faglige at gøre. Altså opgaven med at støtte mentee til at nå målet med at få en uddannelse. Det kan være at støtte mentee i at udvikle de personlige, faglige, sociale, kulturelle og sproglige kompetencer, der er relevante for uddannelsen eller jobbet. Vi kan bevæge os hele vejen rundt og stille spørgsmål til det hele. Vi kan stille krav, udfordre, reflektere, afprøve og give feedback.

### Den personlige sfære

Den personlige sfære er alt, hvad der har med mentees familieliv, venskaber, fritidsliv og fritidsinteresser at gøre. Her kan vi lytte og oplyse om valgmuligheder, hvis mentee ønsker det. Vi bør dog ikke blande os i familieanliggender, kæresteforhold eller venskaber. Hvis mentor går ind i denne sfære, må han være indstillet på, at mentee også går ind i mentors personlige sfære.

### Den private sfære

Den private sfære kaldes også det ”terapeutiske område”. Her kan vi nok lytte, men ikke behandle eller rådgive. Det er alle de slags problemer, hvor de unge skal have professionel

hjælp. Det kan være psykiske problemer, spørgsmål om seksualitet, ungerådgivning, misbrugsproblemer, problemer i familien, sygdom og lignende. Typisk vil vi rådgive de unge om at søge hjælp gennem skolen.

### **Ikke venskab**

Oftede reagerer mentor som venner og familie i en svær situation. Men mentorforholdet er ikke et venskab. Det er et bekendtskab. Det kan dog være en svær balancegang, for man kan være nødt til at nærme sig venskabet for at få mentee til at åbne sig. Mentee vil ofte opleve mentor som en ven, men mentor er nødt til at bevare den professionelle distance for at passe på sig selv.

### **Kun på offentlige steder**

For at forhindre misforståelser og seksuelt misbrug af de unge indførte vi den regel, at mentorerne kun måtte mødes med de unge i lokaler på virksomheder, hvor der var flere medarbejdere. Hvis ikke dette var muligt, skulle møderne foregå på et offentligt sted, f.eks. et bibliotek. Altså aldrig privat eller et sted hvor de kunne være alene og uset.

## Tavshedspligt og indberetningspligt

Mentorerne er underlagt tavshedspligt og indberetningspligt. Som frivillige arbejder mentorerne under Straffelovens § 264, der regulerer private personers videregivelse af fortrolige oplysninger om andre personer. Efter bestemmelsen må meddelelser eller billeder vedrørende en andens private forhold ikke uberettiget videregives. Det betyder, at mentorer ikke må fortælle det, de har hørt, til nogen uden for projektet. Dog må de som frivillige gerne snakke med andre mentorer og projektlederen.

I Lov om social service, § 154, der gælder for alle borgere i Danmark, står der: "Den, der får kendskab til, at et barn eller en ung under 18 år fra forældres eller andre opdragers side udsættes for vanrøgt eller nedværdigende behandling eller lever under forhold, der bringer dets sundhed eller udvikling i fare, har pligt til at underrette kommunen."

Mentorerne bliver dog opfordret til at tale med projektlederen, før de går til myndighederne, som en slags filter.

## Mentorprogrammets fem faser

Projektlederen har som nævnt arbejdet med mentoring i mange år og har uddannet over 8.000 mentorer. Han ved, at et mentorforløb kommer igennem flere forskellige faser, som han har beskrevet i sine bøger om mentoring. Kort fortalt er de fem faser:

### **Commitment (start)**

#### **Afklaringsfasen**

#### **Tillidsfasen**

#### **Læringsfasen**

#### **Modningsfasen**

#### **Afslutningsfasen**

### **Commitment (start)**

Den unge må selv have valgt at deltage i mentorprogrammet. "Salgsargumentet" skal være i orden; ellers bider den unge ikke på krogen. Han/hun skal tydeligt kunne se gevinsten ved at være med.

### **Afklaringsfasen**

I afklaringsfasen handler det for mentor om at finde ud af, hvem mentee er, hvor han er, og hvad han er god til. Mentors vigtigste opgave i denne fase er derfor at spørge ind til og observere.

Mentor må vise mentee personlig interesse og være god til at "lytte aktivt" og give "aktiv

konstruktiv respons". Et effektivt redskab til at kunne huske informationer, som de unge tidligere har givet, og som mentor kan bruge til at skabe tillid ved at kunne huske det, er "Mindmapping".

### **Tillidsfasen**

I denne fase begynder mentor og mentee at lære hinanden bedre at kende. Det er også i denne periode, at de i de fleste tilfælde vil opbygge et egentligt "venskab". Det er nødvendigt for senere at komme ind i læringsfasen, hvor man skal gå "tæt på". Mentee vil måske begynde at fortælle mentor, hvor hans "sten i skoen" trykker. Mentor må hjælpe, hvor han kan, men samtidig gøre mentee opmærksom på, hvor grænserne går i forhold til mentors kompetencer og indsatsområder. Her vil der nogle gange være behov for professionel hjælp.

### **Læringsfasen**

I de første uger har mentor ikke rigtigt udfordret sin mentee, men efterhånden som tilliden er opbygget, vil mentor kunne udfordre sin mentee på forskellige områder og arbejde der, hvor den unge har sine udfordringer. Forholdet kan "holde" til det, fordi mentor først har gjort sig fortjent til sin mentees tillid.

### **Modningsfasen**

Modningsfasens formål er at give mentee mere og mere ansvar for eget liv og egen læring. Her må mentor begynde at slippe mere og mere, så han kan tage dette ansvar. Mentor må bevidstgøre mentee om sit eget netværk og hvordan dette kan komme i spil, når der er behov.

### **Afslutningsfasen**

Hvad skal der ske efter mentorprogrammet? Det må mentor og mentee tale om i god tid og få det afsluttet på en god måde, så der ikke opstår et afhængighedsforhold. Nogle mentorer og unge fortsætter med at mødes efter møde 24. Typisk bliver intervallet mellem møderne længere og længere og ebber til sidst ud.

## [Netværksdannelse for mentorer](#)

Det er meget vigtigt at mentorerne får mulighed for at mødes og udveksle erfaringer. På netværksmøderne kan mentorerne vælge emner, de ønsker at få belyst. Vi planlagde at lave netværksmøder lokalt hvert kvartal.

## [Lokal implementering – etablering af lokalforeninger](#)

Talentspejderne skulle starte op i Ballerup og Favrskov. Herefter skulle vi vælge yderligere to kommuner at etablere os i. Tanken var fra start, at vi skulle etablere selvstændige lokalforeninger i de kommuner, hvor vi startede op.



## VISITATION AF SÅRBARE OG SKOLETRÆTTE ELEVER

Da ingen før havde prøvet at lave et lignende samarbejde mellem erhvervslivet, en forening og skoleverdenen, var det vigtigt at gøre det ordentligt fra start. Som projektbeskrivelsen foreskrev, skulle vi nedsætte en styregruppe bestående af beslutningstagere fra de deltagende kommuner. I Favrskov kommune blev det skolechef Lars Kjems, og fra Ballerup kommune blev det Ungeafsnitschef Bjarke Huss. Derforuden deltog projektets evaluators Annie Nielsen, Bifrost, og projektleder Tom Th. Pedersen. Opgaven var klar: ”Afprøv forskellige former for visitationsmodeller. Lav efterfølgende en evaluering af effekten, og udvælg så den bedste måde”.



Styregruppe 2013. Fra venstre: Tom Thinggaard Pedersen, Bjarke Huss, Annie Nielsen og Lars Kjems. Senere fik gruppen også skolechef Torben Bugge, Randers kommuner, og leder af Pædagogisk Sektion Keld Vestergaard og skolekonsulent Hans-Jørn Riis fra Silkeborg kommune som medlemmer.

Lars Kjems meldte klart ud på første møde, at Favrskov kommune ikke havde så mange ressourcer. Her kunne de unge få tilbudt en Talentspejder på samme måde som når skolerne gav en ung et tilbud fra f.eks. ungdomsklubben om gokartkørsel. Det måtte være et tilbud, og Talentspejderne måtte selv henvende sig til de enkelte skoler i kommunen, når vi havde en ledig mentor klar. Skolelederen på den enkelte skole måtte så selv tage stilling til, om de ville tilbyde en ung en mentor. I Ballerup kommune var de mere ambitiøse. Her ville Bjarke Huss udvælge en medarbejder i forvaltningen, som kunne henvende sig til skolerne, når der var en ledig mentor klar. Hun skulle desuden kunne arbejde på tværs af forvaltningerne og være beslutningsdygtig. Denne person blev til vores store held – skulle det vise sig – udviklingskonsulent i Børne- og Ungerådgivningen Dorte Krøll-Schwartz. Hun var innovativ og fremsynet. Hun hjalp os med at udvikle den bedste visitationsmodel og blev senere mentor og formand for Talentspejdernes lokalforening i Ballerup.

### Hvem er de unge?

Et af de vigtigste omdrejningspunkter var visitationen af de sårbare og skoletrætte unge til projektet. Helt fra start var vi enige om, at de bedste til at visitere de ”rette unge”, som ”almindelige mennesker” kunne håndtere, måtte være skolerne selv. De ved, hvilke unge der er i risiko for ikke at starte på en uddannelse. I samarbejde med medlemmerne i styregruppen

udarbejdede vi en liste over den forventede målgruppe af unge, som vi mente mentorerne kunne håndtere. Det kunne være unge som var:

- **Fagligt udfordret**  
Fra ordblindhed til generelle indlæringsproblemer. Manglende støtte til at lave lektier og knække koder (brøker, ligninger, kommasætning etc.)
- **Udadreagerende**  
Har svært ved at styre sit temperament. Konflikter.
- **Bekymrende adfærd**  
Begyndende kriminalitet, begyndende hashmisbrug, dårlig vennekreds.
- **Introverte**  
Meget stille eller socialt afvisende. Ingen kammerater i skole eller fritid. Ringe selvværd.
- **Rodløse og ustabile**  
Præget af krise i hjemmet, som gør den unge ustabil, rodløs, ukoncentreret og uengageret.
- **Skoletrætte**  
Manglende motivation. Uafklarede. Mere eller mindre vedvarende oplevelse af ulyst eller lede ved at gå i skole.

Der kan være overlap, således at den introverte eksempelvis også er fagligt svag.

Målgruppen forventedes desuden at være karakteriseret ved flg.:

- Aldersgruppen er 12-15 år
- 60% er drenge
- Etniciteten er svarende til landsgennemsnittet (13%)
- Rodet familieforhold ofte med manglende faderfigur
- Socialt/økonomisk ringere stillet

## Hvordan sælger vi ideen?

Vi var meget bevidste om, at "salgs materialet" til de unge var afgørende for, om de havde lyst til at være med. Vi skulle ikke lave "USIA"-fejlen igen! (Se under "Tre gode grunde"). Der er stor forskel på om man siger: "Vi kan se, at du har nogle vanskeligheder, så du må hellere få en mentor" eller: "Vi kan se, at du har nogle evner og talenter, som du ikke helt får mulighed for at få pakket ud her i skolen. Var det ikke noget for dig at få en Talentspejder?" Det at få en mentor skal være en "vindesag", ikke noget for tabere! Vi vidste, at vi kun fik ét skud i bøssen! Hvis vi fik et dårligt rygte på én skole, ville det sprede sig som en løbeild til andre klasser og skoler i kommunen.



### Redskab:

Flot "salgs materiale" til forældrene og eleven.



### Aktivitet:

Klasselærere, kontaktpersoner, UU-vejledere, klubmedarbejdere etc. kan indstille eleven, som en mulighed for at udvikle sine evner og talenter. Elev og forældre får materiale. Tilbuddet er frivilligt.



### Resultat:

Elev og forældre engagerer sig og ønsker at deltage.



## ORGANISERINGEN

Vedlagt projektansøgningen til Satspuljemidlerne havde Talentspejderne tilsagn fra Ballerup og Favrskov kommune om at ville deltage i projektet. Senere skulle vi vælge yderligere to kommuner, idet vi havde forpligtet os til at afprøve konceptet i fire kommuner. Vi ønskede, det skulle være fire forskellige kommunetyper.

Favrskov kommune kunne repræsentere en typisk "landkommune". Ballerup en "storbykommune". Vi ønskede nu at finde en typisk "provinskommune" og en typisk "arbejderkommune". Valget faldt på henholdsvis Silkeborg og Randers. Desuden lavede vi små "satellitforsøg" i Varde og Ringkøbing-Skjern kommune, hvor enkelte skoler deltog.

### Lokal forankring

Som lovet i projektansøgningen skulle Talentspejderne lave en forankringsplan. Heri havde vi beskrevet, at vi ville opstarte lokalforeninger i de kommuner, hvor vi afholdt projektet. Det skulle dog vise sig at være en større opgave end forventet.

En ting var at lave en udførlig konceptbeskrivelse med beskrivelse af hvordan man starter en lokalforening og laver vedtægter. En anden ting var at finde personer, som ville være med til at starte lokalforeninger op og engagere sig i arbejdet med at lave kampagner for at rekruttere nye mentorer, lave netværksmøder for mentorer og udføre fundraising.

### Hvem vil starte en lokalforening?

Vi forventede, at det primært skulle være lokale mentorer, som ville være med til at opstarte lokalforeninger. Det viste sig dog at være en urimelig forventning. De havde jo i forvejen engageret sig dybt i rollen som mentor og havde valgt at bruge deres tid på dette. På den anden side kunne vi se en kæmpe udfordring i kun at få personer i bestyrelserne, som ikke selv havde prøvet at være mentorer og derfor ikke kendte konceptet ordentligt.

Løsningen kom dog ved at spørge mentorerne efter at de havde fuldført et mentorforløb med en ung. Dér var de virkelig motiverede og havde den fornødne viden! Nu mens denne skrivelse bliver færdiggjort, er der lokalafdelinger i Ballerup, Randers og Favrskov.



Bestyrelsen i Lokalforeningen Talentspejderne Ballerup

I dag har Talentspejderne udviklet en hel ny konceptform, hvor der først nedsættes en styregruppe lokalt som efterfølgende – når de første mentorforløb er afviklet – har som opgave at starte en lokalforening.

## KONCEPTET UDVIKLER SIG

På baggrund af evalueringer og erfaringer ændrede og tilpassede vi løbende konceptet og indholdet på møderne. Her kommer enkelte af disse tilpasninger:

### Kommunal koordinator

En kommunal koordinator – enten i form af en kompetent UU-vejleder eller skoleforvaltningsmedarbejder – var afgørende for, at der blev skabt et godt samarbejde mellem kommunen, skolerne, virksomhederne og Talentspejderne.

Den optimale arbejdsgang blev som følger:

1. Der indgås partnerskabsaftale med kommunen på ledelsesplan (skolechefen).
2. Kommunen udvælger en kompetent medarbejder som koordinator.
3. Koordinatoren bliver klædt på til opgaven af Talentspejderne.
4. Koordinatoren og en repræsentant for Talentspejderne holder informationsmøde for kommunens skoleledere. Skolelederne kommitter sig til samarbejdet!
5. Koordinatoren og repræsentant fra Talentspejderne informerer skolernes klasselærere/kontaktlærere/AKT-lærere i udskolingen (7.-9. klasse) om konceptet og samarbejdsformen. Der udleveres "salgsmateriale", som kan gives til elever og forældre.
6. Hver skole nedsætter en lille visitationsgruppe (typisk bestående af en UU-vejleder, skoleleder og en klasselærer/kontaktlærer).
7. Visitationsgruppen udpeger på forhånd elever, som vil have glæde af at få en mentor, men de fortæller ikke eleven eller forældrene noget endnu.
8. Første mentorkursus afholdes. Koordinatoren deltager.
9. Koordinatoren modtager en liste over uddannede mentorer og kontakter de skoler, der geografisk ligger tættest på virksomheden, hvor mentor arbejder. Skolerne udleverer "salgsmateriale" til elev og forældre.
10. Forældre og elev giver accept.
11. Talentspejderne modtager visitationsskema fra koordinatoren med elevens navn og forældrenes kontaktinformationer.
12. Talentspejderne arrangerer et møde på mentors arbejdsplads med deltagelse af elev, forældre, mentor og repræsentant fra Talentspejderne.
13. Samarbejdsaftale gennemgås. Alle parter skriver under på samarbejdsaftalen.
14. Første mødedag mellem mentor og mentee aftales.
15. Mentor og mentee starter deres møderække på 24 møder.
16. Der holdes et "overdragelsesmøde" (møde 22) med deltagelse af mentor, mentee og klasselæreren. Mentor og mentee fortæller læreren, hvordan skolen i højere grad kan bringe den unges evner og talenter i spil i skolen.
17. Møde 24. Der afholdes en reception med gæster efter den unges ønsker. Tredje og sidste graduering (guld) udleveres af repræsentant fra Talentspejderne sammen med check på 600,- kroner. Beløbet skal bruges til en fælles aktivitet for elev og mentor efter (elevens) eget ønske.
18. Evt. fortsættelse af møder (vil ofte foregå sporadisk og slutte efter få måneder).

### Kontakten til virksomheder

Den personlige kontakt er den bedste form for dialog med de lokale virksomheder for at få dem til at stille medarbejdere til rådighed som mentorer. Typisk foregår dialogen med virksomhedens personaleansvarlige eller leder.

Følgende arbejdsgang foretrækkes:

1. Dato for mentorkursus fastsættes (to måneder fremme).
2. Der udarbejdes en folder om projektet og en invitation til mentorkursus.
3. Top 20-, 40- eller 50-virksomhederne udvælges i kommunen (målt på omsætning).
4. Der rettes personlig kontakt til virksomhedens personaleansvarlige eller leder – enten ved fremmøde efter aftale, telefonisk eller som henvendelse via mail med kort information.
5. Mail med opfordring til deltagelse sendes ud til alle øvrige virksomheder. (Folder og kursusinvitation vedhæftes).
6. Der indrykkes annoncer, og der holdes oplæg i virksomhedsnetværk (f.eks. Lions, handelsstandsforeninger etc.)
7. Opfølgning til alle kontaktede virksomheder efter 14 dage.
8. Liste med deltagende mentorer udarbejdes.

## Den vigtige geografi

Det har afgørende betydning, at eleven let og ubesværet kan komme hen til sin mentor. Jo længere afstanden er til mødestedet med mentor, desto større er risikoen for at forløbet stopper før de 24 møder er til ende.

## Nye værktøjer

Vi fik ret i vores antagelser om, at det primært ville være unge kendetegnet ved det kinæstetiske (stimuli gennem kropslig bevægelse) og ved det taktile (stimuli gennem berøring), som ville deltage i projektet. Det gav dog flere udfordringer end ventet i forhold til at gøre mødeindholdet spændende, da det viste sig at disse unge kun kan koncentrere sig i ca. 15 min. ad gangen under samtale. Værktøjet "BuildToExpress" (se afsnit "Lego, aktivitetskort og bevægelse") viste sig at være fantastisk godt, men de kinæstetiske/taktile unge ønskede mere af samme slags lærende aktiviteter. Vi udviklede derfor værktøjet "Start en virksomhed", som går ud på at starte sit egen "LEGO-byggefirma-produktion".

## Start en virksomhed

Først skal eleven finde på et firmanavn og et logo. Herefter bygger han/hun sin egen model ud af en lille pose LEGO-klodser. Så skal eleven lave en byggemanual og en dekoreret æske. Sluttelig skal eleven beregne produktionsomkostninger og salgspris.

### Farvede bolde til evaluering

Nogle mentorer opdagede slet ikke, at deres mentee faktisk kedede sig under møderne, hvilket resulterede i at nogle unge stoppede forløbet før tid. Måske talte mentor lidt for meget, uden at lytte. Måske var mentorerne ikke særlig inspirerende at lytte til. Måske var indholdet i programmet for kedeligt. Vi fandt derfor på, at de unge efter hvert møde skulle evaluere mødets indhold ved hjælp af bolde i forskellige farver. Rød for "kedeligt". Orange for "ok". Grøn bold for "godt". Herefter kan de tale åbent om, hvilke elementer der skal være mere eller mindre af i programmet for at gøre det mere spændende for den unge.

## Overdragelse ved møde 22

Vi fik et ønske fra elevernes klasselærere, om at kunne bruge resultatet af møderne mellem elev og mentor noget mere på skolen. Samtidig havde mentorerne et ønske om at kunne "levere" eleven tilbage til skolen og samtidig være sikker på, at resultatet af møderne blev brugt til noget.

I samarbejde med UU-Randers, en klasselærer og en skoleleder fra Randers kommune samt professor Jan Tønnesvang (se Advisory Board) udviklede vi derfor to særlige skemaer.

Til elevens og mentors møde nr. 22 inviteres elevens klasselærer/kontaktlærer. Først fortæller mentor, hvor eleven har sine evner og talenter. Dernæst drøftes det, hvordan disse evner og talenter kan bruges mere i skolen. Læreren får herefter ansvaret for, at elevens evner og talenter bliver brugt mere i de enkelte fag på skolen.

**TILGANG (læringsstil)**

God til? God til? Udfordring?

Hvad kan jeg bruge det til?

**TALENTER (Intelligenser)**

God til? God til? Udfordring?

Hvad kan jeg bruge det til?

**KARAKTERSTYRKER**

God til? God til? God til?

Udfordring? Udfordring?

Hvad kan jeg bruge det til?

**AUTONOMI**

Hvad kan vi sammen gøre for, at du kan bruge disse evner mere i faget?

**MENING**

Hvad kan vi sammen gøre for, at faget giver mere mening for dig?

At mestre sine opgaver

At være sig selv

Navn

At se mening

At opleve tilhør

Hvad kan vi sammen gøre for, at du kan høre mere til i faget?

**SAMHØRIGHED**

ELEVPROFIL: LÆRER &amp; ELEV

Modelgrundlag: Jan Tønnesvang, 2014

## Seniormentor

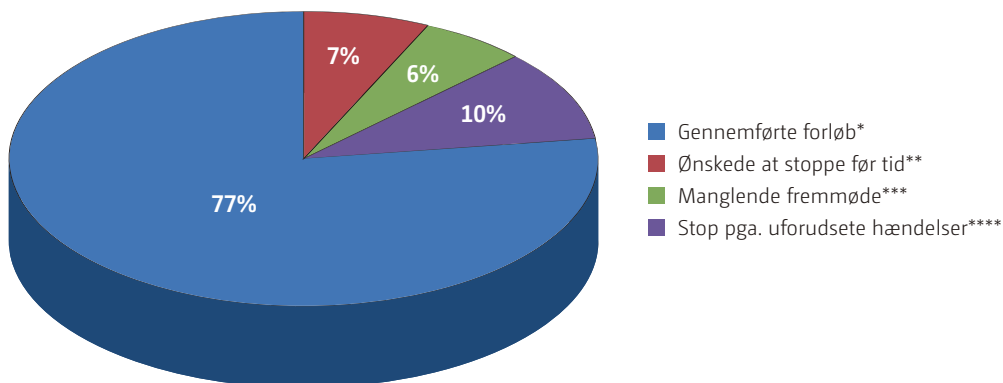
Det gav nogle udfordringer, at projektlederen geografisk boede i Ulstrup (ved Randers) når han skulle servicere mentorerne hurtigt, samt holde intromøder og afslutningsmøder med unge deltagere på virksomheder i Ballerup. Derfor udpegede vi en særlig kompetent mentor, som selv havde fuldført et forløb med en ung, til at være "seniormentor". Denne modtog et lille symbolsk beløb for sit virke.

Ordningen fungerede så godt, at vi fremover har valgt at udpege en mentor lokalt til at være seniormentor i hver kommune hvor vi har vores virke.

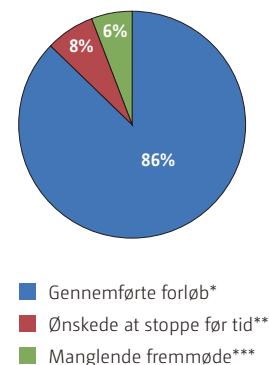
## GENNEMFØRELSESRATE – UNGE

Ved udarbejdelsen af denne projektevaluering har 109 elever afsluttet deres forløb hos Talentspejderne. 29 elever er stadig i forløb.

Opgørelse over de første 109 elevforløb hos Talentspejderne i perioden 2012-2015



Graf uden hændelser



### Gennemførte forløb\*

84 af de 109 unge (77,1%) har gennemført et forløb hos Talentspejderne. På nær nogle få har alle gennemgået hele programmet på 24 møder. I enkelte tilfælde (7 unge) var det på forhånd aftalt, at møderækken kun skulle være 8, 10 eller 16 møder. Det kan skyldes, at den unge ikke har kunnet nå alle møder inden eksamen, eller at vedkommende skulle deltage i andre planlagte aktiviteter.

### Ønskede at stoppe før tid\*\*

8 af de 109 unge (7,3%) ønskede ikke at gennemføre deres forløb hos Talentspejderne. Begrundelserne har været forskellige. Én havde f.eks. misforstået konceptet og troede at han gennem Talentspejderne kunne blive professionel fodboldspiller. Andre syntes ikke at de havde behovet for en talentspejder til at hjælpe dem. To unge har haft under 10 møder. Seks unge har haft 10 møder eller mere. Se desuden afsnittet "Afsluttet før tid i talentspejderforløb" på side 52.

### Manglende fremmøde\*\*\*

6 af de 109 unge (5,5%) har vi stoppet før tid. Det er sket, enten fordi de unge ikke mødte op hos deres mentor på det aftalte tidspunkt (mere tre gange), eller fordi de glemte at melde afbud til mødet (mere end tre gange).

### Stoppede pga. uforudsete hændelser\*\*\*\*

11 af de 109 unge (10,1%) stoppede i forløbet, fordi der opstod uforudsete hændelser undervejs. Tre af de unge havde det for dårligt psykisk til fortsat at kunne deltage. To havde et for hårdt ugeprogram til også at skulle deltage i Talentspejdernes program. Tre fik stress pga. eksamen. Én var for umoden. To flyttede til en anden kommune inden programmet var gennemført.

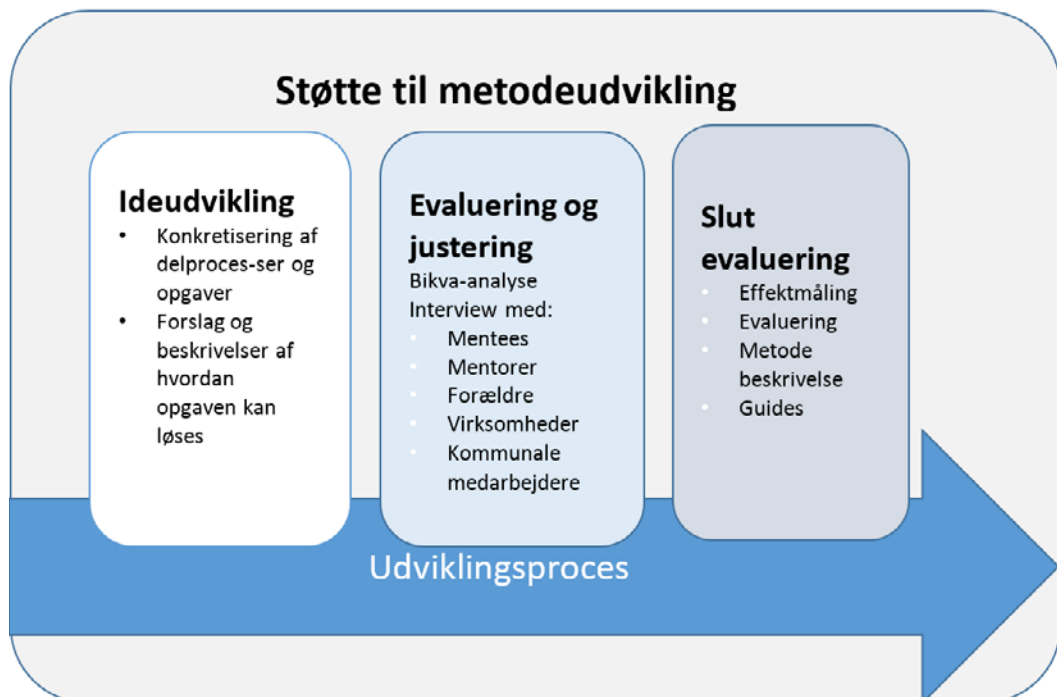
## EVALUERING

De følgende kapitler er **beskrivelsen af unge**, som deltog i talentspejderforløb, hvordan de oplevede et forløb og det at have en mentor. **Beskrivelse af virksomheder og mentorer**, som medvirkede, deres begrundelse for deltagelse, og hvad de fik ud af det. Afsluttende er der en **evaluering af om talentspejderforløb har haft den forventede effekt, som er beskrevet i projektets forandringsteori**. Kapitlet beskriver effekten for henholdsvis mentees, skoler og virksomheder. Disse kapitler er udarbejdet af konsulentfirmaet Bifrost på baggrund af indsamlet data i hele projektperioden.

### Evaluering – støtte til udviklingsproces og dokumentation

I ansøgningen om Talentspejderne til Socialministeriets Satspulje lægges vægt på, at det ikke blot er gennemførelse af aktiviteter for sårbare unge, men at formålet også er udvikling af metoder og organisering. Der har derfor fra starten af projektet været tilknyttet et eksternt konsulentfirma (Bifrost), som har erfaring med støtte til udvikling af pædagogiske metoder, brugerevalueringer og dokumentation. Målet hermed var at støtte metodeudviklingen, italesætte metoder og dokumenterer, hvorvidt der er en effekt af talentspejderforløb.

I projektperioden er således blevet gennemført 89 interviews herunder fem fokusgruppeinterview, observationer og gennemgang af materialer og dokumenter. Desuden har projektlederen i samarbejde med Bifrost stået for registreringer af faktuelle data vedrørende mentees, mentorer, kommuner og virksomheder, som evaluator har behandlet løbende. I alle faser er blevet udarbejdet rapporter, notater til styregruppen for udviklingsprojektet og bestyrelsen for Talentspejderne. De sidste interviews er indsamlet i efteråret 2014.





## EVALUERING – UNGE

### Karakteristik af de unge

**Hvordan er de typiske unge, som har deltaget i et talentspejderforløb? Hvor gamle er de? Er det kun drenge? Er de fleste tosprogede?**

Hele projektets filosofi er en anerkendende tilgang til de unge, hvor der fokuseres på evner, talenter og muligheder i stedet for problemer. Det betyder, at selvom målgruppen er udsatte unge i alderen 12-15 år, beskrives målgruppen ikke som problemfyldt i det materiale, som uddeles til lærere, forældre og de unge. De unge beskrives som måske ikke værende så boglige, som skoletrætte eller som måske værende i en familiemæssig situation med eksempelvis skilsmisse, dødsfald, misbrug eller lignende. Kendetegnende for alle mentees er, at lærere, vejledere eller pædagoger vurderer, at de vil have glæde af en ekstern voksenstøtte.

#### **DATAREGISTRERING:**

Alle mentees er registreret i forhold til:

- Køn
- Fødselsår
- Fødeland
- Start- og slutdato
- Bolig
- Kommune
- Hvem der har visiteret den unge
- Årsag til at stoppe før tid

Opgørelsen dækker projektperioden fra efteråret 2012 til 31.12.2014. 118 unge er i gang med eller har afsluttet et forløb. Registreringen er anonymiseret.

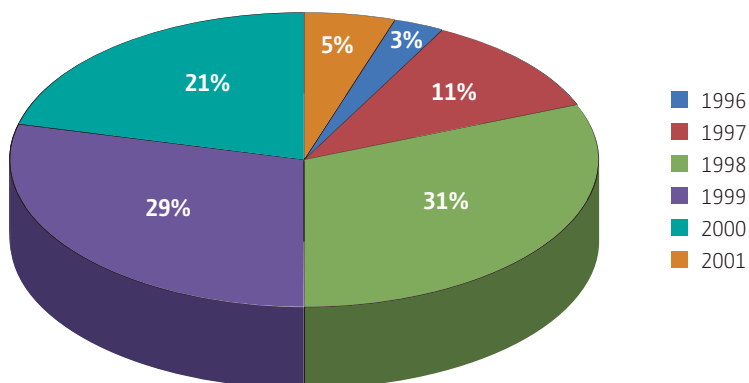
### De fleste er drenge

58% af alle mentees er drenge. Forskellen mellem antallet af drenge og piger er således mindre end forventet. I projektansøgningen blev det forventet, at andelen af drenge var 70%, da al forskning tyder på, at drenge har det sværere end piger i uddannelsessystemet. Der er ingen forklaring på at forskellen mellem pigernes og drengenes andel ikke er større.

### Aldersgrupper

Målgruppen er afgrænset til 12-15 år. Der er dog også ældre, som har deltaget. De ældste har været 17 år. Der er ingen, som har været yngre end 12 år. Cirka 60% er i aldersgruppen 14-15 år. Da opsamlingen af data rækker over en toårig periode, og da et talentspejderforløb minimum er af 6 måneders varighed, er fødeåret ikke en helt præcis angivelse af alder.

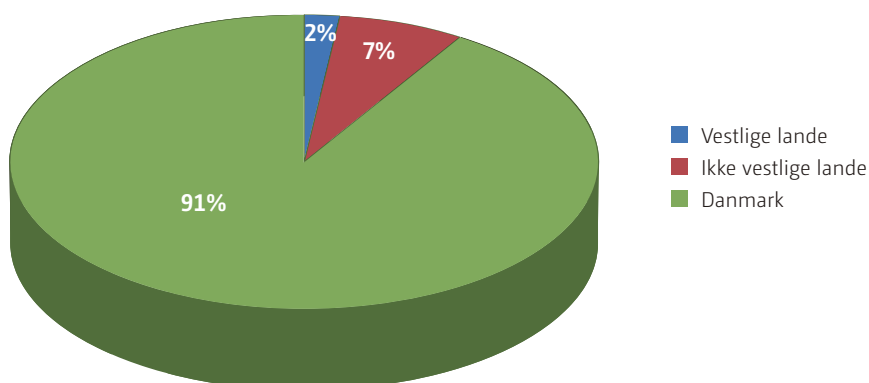
Fig. 1  
Fordeling af mentees på fødeår



### Hvor er de født?

91% af alle mentees er født i Danmark. 7% kommer fra ikke-vestlige lande og 2% fra vestlige lande. Det er cirka svarende til landsgennemsnittet for befolkningsfordelingen. De fire kommuner har imidlertid forskellige profiler. Ballerup har 14,3% indvandrere, hvorimod Favrskov har 4,7%, Randers 6,7% og Silkeborg 6,5%. Man kunne have forventet en højere andel mentees fra ikke-vestlige lande, idet indvandrere fra ikke-vestlige lande får gennemsnitligt lavere karakterer ved folkeskolens afgangsprøver end danskere. En mindre andel får en ungdomsuddannelse, og andelen som begår kriminalitet, er højere end blandt danskere. Det er især gældende for drenge. Hvis man sammenholder andelen af mentees fra ikke-vestlige lande fra de fire kommuner med den kommunale andel af borgere fra ikke-vestlige lande, er Ballerups, Silkeborgs og Randers andel af ikke-vestlige mentees mindre end i kommunen, hvorimod 14% af Favrskovs mentees kommer fra ikke-vestlige lande. Favrskov Kommunes andel af ikke-vestlige indvandrere er på kun 2,4%.

Fig. 2  
Fordeling af mentees på fødeland



3 af de i alt 11 mentees, som ikke er født i Danmark, har deltaget i et kvalitativt interview. Deres lærere, forældre og mentorer er ligeledes blevet interviewet. Den ene er ankommet til landet som teenager og har ifølgende et mangelfuldt dansk, og en pige har ifølgende lærer og mentor meget store hjemlige forpligtigelser med pasning af mindre søskende og en mor, som ikke kan tale dansk. Hun er meget tilbageholdende og har ingen kontakt med sine klassekammerater. Den tredje bor med sin mor og mindre søskende, og han har tendens til aggressiv adfærd. Alle familier mangler viden om det danske uddannelsessystem og har vanskeligt ved at hjælpe med skolearbejde eller rådgive i forhold til uddannelser.

## Forskellige typer af unge

Ud over registrering af faktuelle oplysninger om de unge er der gennemført en række kvalitative interviews med mentees, mentorer, lærere og forældre, som tilsammen gør det muligt at beskrive forskellige typer af mentees. I alt 18 mentees og deres forældre, lærere og mentorer indgår i analysen.

### MENTEETYPER

- Fagligt svag og introvert
- Udadreagerende dreng
- Ordblind og usikker på egne evner
- Fagligt svag med lavt selvværd
- Rodløs og umotiveret

### Fagligt svag og introvert

Der er både drenge og piger i denne kategori, men der er formodentlig en overvægt af piger. Den unge 'gemmer sig' i klassen og giver sjældent udtryk for sine holdninger. Den unge har også sparsom kontakt med sine klassekammerater, både i skolen og i fritiden. Den unge har lavt selvværd og føler sig udenfor.

Den unge bor som regel alene med en forælder, der ofte har sociale eller psykiske problemer som eksempelvis periodiske depressioner eller misbrug. Der er ofte ringe eller ingen kontakt med den anden forælder.

Interviewene tyder på, at denne gruppe har stor glæde af et talentspejderforløb, hvor der fokuseres på talenter med en lyttende voksen, som den unge kan snakke med.

Citater – lærere om mentees, som er fagligt svage og introverte:

*'Jeg møder en mere udadvendt NN, som kommer mere selv og som ikke mere svarer så vævende, som han gjorde før. Han er blevet mere selvstændig og mere moden. Han vil gerne sige mere.'*

*'Hun græder ikke så tit i skolen mere.'*

Citat – mentors beskrivelse af udvikling for fagligt svag og introvert mentee:

*'Fra i starten, hvor hun kom kravlende ind, og hvor det var svært at få øjenkontakt – til nu hvor hun er glad og smiler og har øjenkontakt.'*

Citat – mentee:

*'Jeg er meget indelukket. Jeg har åbnet mig lidt mere – jeg tror det er noget med selvtillid, og at jeg tror mere på tingene.'*

### Udadreagerende dreng

Blandt mentees er en gruppe af kraftigt udadreagerende drenge, eller, som de selv beskriver det: 'Meget temperament, som de ikke altid selv kan styre.' Graden af 'temperament' er forskellig. Der er eksempel på en dreng i denne gruppe, som under talentspejderforløbet blev bortvist fra skolen i 2-3 uger pga. vold. Gruppen tæller også drenge, som blot tit kommer i slagsmål/skænderi med kammerater. Der kan være faglige problemstillinger, men det er ikke det egentlige problem.

De to, som efter interviewene er blevet kategoriseret i denne gruppe, har begge været meget glade for forløbet. De har oplevet, at de har fået redskaber af mentor til at arbejde med deres temperament. En mentee beskriver i interviewet, hvordan han konkret arbejder med det i klassen. Han har lært at lade være med at reagere helt så impulsivt og i stedet forholde sig roligt og tælle. Lærerne kan også observere en reduceret aggressivitet.

Citater – lærere om mentees som er udadreagerende:

*'De andre elever er også blevet mindre bange for ham, da de har oplevet, at han bedre kan styre sig selv.'*

*'Der har helt været klart en positiv udvikling. Han er bedre til at styre sig selv, og der er færre slagsmål.'*

*'Han er begyndt at lave lektier og er blevet mere målrettet.'*

Fra nogle skolers side er der dog betænkelighed ved at visitere udadreagerende elever til talentspejderforløb af hensyn til mentorerne. Der er også bekymring for, om talentspejderforløb er tilstrækkeligt for denne målgruppe.

#### **Ordblind og usikker på egne evner**

Der kan også identificeres en gruppe, som er stærkt ordblind (eller indvandrere med utilstrækkelige danskkompetencer). Hvad enten det er unge, som er ordblinde eller tosprogede, påvirker det også mulighederne for at lære andre fag. De unge bliver derfor usikre på deres egne evner generelt. Det kan føre til manglende motivation.

De personer, der beskriver sig selv som stærkt ordblinde, eller som har begrænsede danskundskaber, er alle meget glade for forløbet. Effekten er størst, hvor der også er etableret specialundervisning i dansk, men hvor mentoren har støttet den personlige udvikling.

Citat – mentor for ordblind mentee:

*'Selvtillidsopbyggende, vil jeg kalde det. Først ville han op i to fag til afgangsprøve, men senere i foråret besluttede han, at han ville op i alle folkeskolens afgangsfag. Han fandt ud af, at han kunne, hvad han ville.'*

*'Jeg vurderer, han er blevet meget mere motiveret for skolen.'*

I nogle tilfælde har mentor også hjulpet med lektier. I de tilfælde hvor mentor har støttet med hjælp til sprog eller lektier generelt, vurderes det meget højt, selvom det ikke ligger i konceptet for et talentspejderforløb.

Citat – mentee med mangelfulde danskkompetencer:

*'Man bliver ikke født klog, man må arbejde for det.'*

*'Hvis man begynder at lave lektier, bliver det sjovere, især hvis man sætter sig et mål og vil have en uddannelse.'*

#### **Fagligt svag**

De unge i denne gruppe beskrives som ikke værende på alderssvarende niveau eller som nogle der har det meget svært i skolen. Der kan også være tale om ordblindhed. De kan opfattes lidt naive, men er åbne og imødekommende. De har ofte meget ringe tro på sig selv.

De unge, som er blevet interviewet, har været glade for at have en mentor. Det bekræftes af forældre og lærere.

Citat – lærer om fagligt svag mentee:

*'Han har været glad for forløbet, og det at en voksen fortalte noget positivt til ham.'*

De unge er også glade og stolte over at have gennemført forløbet. Lærerne er lidt usikre på, hvor meget effekt, der er på længere sigt.

### **Rodløs og umotiveret**

Den sidste gruppe er karakteriseret ved, at de er fagligt velfungerende, men forhold i hjemmet har medført, at den unge er ude af balance. Det kan være skilsmisse, sygdom eller dødsfald. Som følge heraf kan der også være tale om flytning og skoleskift. Det påvirker den unges motivation for skolen, han/hun har svært ved at koncentrere sig og er holdt op med at lave lektier. Socialt fungerer han/hun heller ikke så godt i klassen. Den unge mangler en voksen at tale med. Her har det været en hjælp, at det er en udeforstående.

Citat – mentees beskrivelser af at have en voksen at tale med:

*'Det betyder rigtig meget at have en at tale med. De kender ikke en, så man kan starte på en frisk. Det har været overraskende nemt at snakke med en fremmed.'*

*'Hun spørger ind til en, og man kan løse nogle problemer sammen. Når jeg ikke har det så godt, er det en hjælp.'*

## Konklusion

Det er meget forskellige unge, som har gennemført et talentspejderforløb. Aldersmæssigt dækker gruppen børn og unge fra 12 til 17 år, drenge og piger, introverte og udadreagerende, såvel fagligt svage som fagligt velfunderede, danskere og tosprogede. Kendetegnen for alle er, at de har det svært i deres liv. Det kan bunde i faglige problemer i skolen, men ofte er baggrunden mistroivsel i familien og mangel på voksenstøtte. Mentees, forældre, lærere og mentorer vurderer generelt, at de unge har haft glæde af voksenstøtte uden for skole og hjem.

## EVALUERING – VIRKSOMHEDERNE

CSR (Corporate Social Responsibility eller virksomhedernes sociale ansvar) har været kendt i Danmark siden 90'erne. Corporate volunteering er et relativt nyt begreb i Danmark. Det er mere brugt i England og USA. Begrebet dækker virksomhedernes engagement i frivilligt arbejde. Virksomheder har igennem en lang årrække været sponsorer, men med corporate volunteering giver virksomheder i stedet medarbejdere fri til at yde frivilligt arbejde. Talentspejderne bygger på corporate volunteering, hvor foreningen laver aftaler med virksomheder, som derefter giver medarbejderne mulighed for at arbejde frivilligt i arbejdstiden.

Et mentorforløb består af 24 møder af 1½ times varighed, som afholdes ca. hver uge. Perioden kan variere, men typisk op til 8-12 måneder. Virksomhederne donerer halvdelen af medarbejdernes tid til frivilligt arbejde, og medarbejderen donerer selv den anden halvdel. Dertil kommer et mentorkursus. Den samlede tid er estimeret til i alt 25,75 timer i løbet af 24 uger. Konceptet indebærer således, at både virksomhed og medarbejder donerer tid til mentorarbejdet. Der er tale om en afgrænset periode.

Citat i folder til kommende mentorer:

*'Du får fri til at lave frivilligt socialt arbejde i 45 min. pr. uge i en aftalt periode (typisk 24 uger). Du forpligter dig til gengæld til at give tilsvarende tid af din fritid.'*

Brugen af corporate volunteering har mange fordele for Talentspejderne. Det giver lettere adgang til en potentiel gruppe af frivillige. Interviews med mentorer viser, at flere har ovevejet at blive frivillige, men ikke er kommet i gang. Opfordringen fra arbejdsgiver og muligheden for fri i arbejdstiden har været skubbet til at komme i gang.

Med corporate volunteering er det ikke blot enkeltpersoners sociale engagement, som kommer i spil. Virksomheder involverer sig og tager ansvar for et samfundsmæssigt problem. I projektansøgningen til Socialministeriet defineres mentorer og virksomheder som sekundære og tertiære målgrupper, som gennem øget involvering og aktivitet opnår større åbenhed over for socialt udsatte unge.

Citat – fra ansøgning fra Landsforeningen Talentspejderne til Socialministeriet:

*'Hvis social arv skal brydes, er omgivelsernes inklusion en forudsætning. Grundidéen bag projektet er, at det omgivende samfund skal ændre sig og blive mere rummeligt. Al erfaring viser, at øget involvering og kendskab giver større accept af udsatte grupper eller minoriteter. Holdningsændringerne skal ske ved at inddrage socialt bevidste virksomheder og ressourcestærke voksne i arbejdet. Virksomheder og frivillige mentorer er derfor henholdsvis **sekundære** og **tertiære målgrupper**. De er aktører, der gennem projektet yder en indsats til at stimulere og styrke udsatte unges kompetencer. Samtidig forventer vi også, at virksomheder og frivillige mentorer gennem projektet oplever, at det at hjælpe et ungt menneske giver virksomhed/mentor en gevinst og fører til mere åbenhed over for gruppen. Denne åbenhed forventer vi på sigt vil give større rummelighed på arbejdsmarkedet for gruppen og dermed være med til at nedbryde den sociale arv.'*

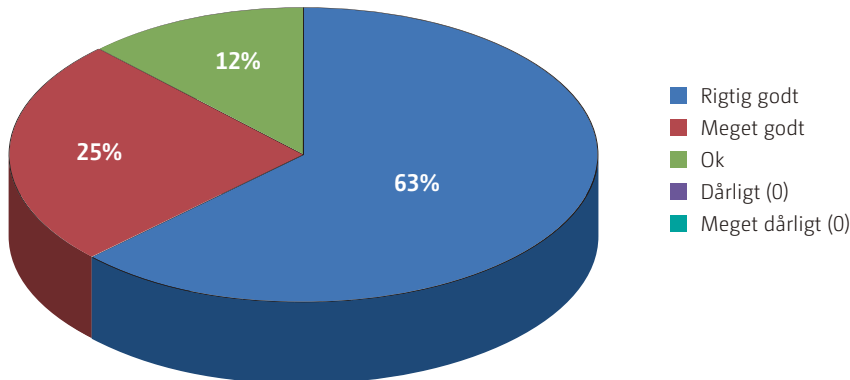
Alle talentspejdermøder afholdes på virksomhederne. Der er også afsat tid til, at mentor introducerer sin arbejdsplads for mentee. For mange unge er det første gang, at de kommer på en arbejdsplads. Den gennemsnitlige score af "vigtigheden af at være på virksomheden" vurderes af mentorer og mentees til at være 1,6, hvor 1,0 er 'rigtig godt' og 5,0 'meget dårligt'. Både mentorer og mentees beskriver, at det har været spændende at se en arbejdsplads og hilse på de andre medarbejdere. Dog vurderes det, at når der 'kun' er tale om kontorer eller enkeltmandsvirksomheder, er det mere kedeligt for mentee. Mentees er også blevet spurgt om møderne lige så godt kunne være foregået på skolen. Alle vurderer, at det er bedre på en arbejdsplads.

Citat – mentee:

*'Det er bedre på en arbejdsplads, så kommer man lidt væk fra skolen og det hele.'*

*'Hvis det havde været på skolen, ville det blive noget psykologifis, og jeg ville være et specialbarn.'*

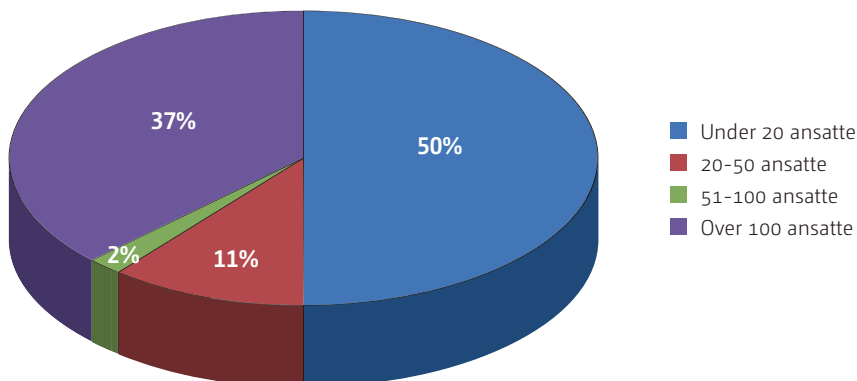
Fig. 1  
Mentees vurdering af at se virksomhed



Kan alle virksomheder deltage?

Det korte svar er ja. Der er både mentorer fra store og små virksomheder. 50 % af alle de deltagende virksomheder har under 20 ansatte. I gruppen er også enkeltmandsvirksomheder. 37 % af virksomhederne har over 100 ansatte. I denne gruppe er også internationale virksomheder med mange tusind ansatte samt kommuner, hvor der også er flere tusinde ansatte.

Fig. 2  
Virksomheder fordelt på antal ansatte

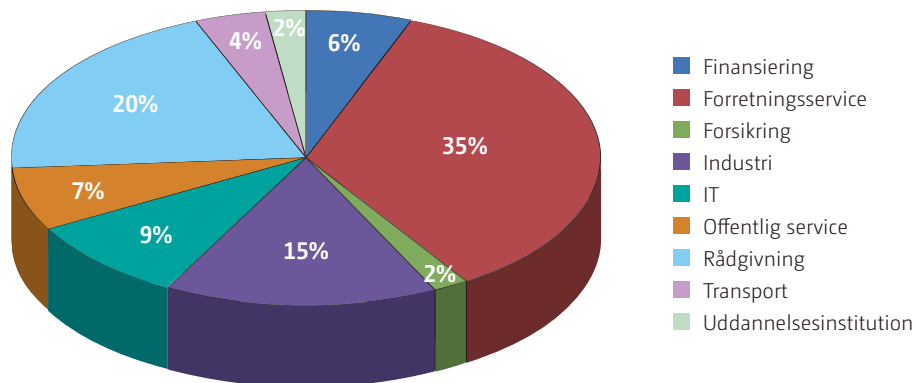


Det er primært private virksomheder, som deltager. Der er kun 4 offentlige virksomheder og en selvejende uddannelsesinstitution. Alle andre er private virksomheder.

67% af alle deltagende virksomheder har en mentoraftale. En enkelt stor virksomhed har 10 aftaler.

De fleste brancher er også repræsenteret. De største brancher er forretningsservice og rådgivning.

Fig. 3  
Virksomheder fordelt på brancher



#### REGISTRERING AF DELTAGENDE VIRKSOMHEDER

Alle deltagende virksomheder er registreret i forhold til:

- 1) Antal ansatte
- 2) Branche
- 3) Antal mentorer

I alt 54 virksomheder har deltaget fra efteråret 2012 til december 2014

#### Virksomhedernes begrundelse for at deltage

I forbindelse med evalueringen af Talentspejderne er i alt 13 mentorer og 10 virksomheder blevet interviewet. Nogle virksomhedsejere og HR-ansvarlige har valgt selv at være mentorer.

- Interviews med 10 virksomheder
- Interviews med 9 mentorer
- 1 fokusgruppeinterview med 4 mentorer

Interviewpersonerne blev spurgt om virksomhedernes begrundelse for deltagelse i Talentspejderordningen. Virksomhedernes begrundelser var forskellige. Begrundelserne spænder over flere typer, lige fra at det er en del af koncernpolitikken over et personligt engagement til forretningsmæssige årsager. I et tilfælde begrundede HR -chefen deltagelsen med, at det er en del af koncernens profil, hvor virksomheden er global, men også handler lokalt ved at deltage i lokalt frivilligt arbejde. Her giver virksomheden medarbejderne ret til at holde fri i hele perioden. I alt 10 medarbejdere har været mentorer på denne virksomhed.

Citat – leder af mindre dansk virksomhed

*'Det er lidt af en hjertesag; vi vil gerne hjælpe de unge mennesker på vej. De unge mennesker, det er dem, vi skal leve af i fremtiden. Der er så mange krav til dem, som er svære at leve op til. Hvis vi kan hjælpe dem, er det vigtigt for os. Vi ved, hvor sårbar man kan være som ungt menneske.'*



Citat – partner i virksomhed, fhv. mentor:

*'Det er ingen hemmelighed, at en af dem, der skulle på kursus (mentorkursus, red.), ville jeg gerne snakke med. Jeg deltager som partner i firmaet for at styrke kundegrundlaget.'*

Hvem bliver mentorer?

De eneste krav fra Talentspejderne til en mentor er, at mentor er interesseret, har en ren straffeattest og børneattest samt deltager i et mentorkursus. Virksomhederne afgør, hvordan udvælgelsen af mentorer foregår. Der er to modeller for udvælgelsen. Den ene er en udpegning, hvor ledelsen udpeger/opfordrer en medarbejder, som efter deres vurdering kan varetage opgaven som mentor.

Den anden model er, at medarbejderne melder sig selv frivilligt. Der er mange i virksomhedernes ledelser, der har meldt sig selv som mentorer. Flere af de interviewede virksomhedsledere beskriver det som en bevidst strategi, idet de ønsker at gå foran som rollemodeller eller ønsker indsigt i arbejdet som mentor.

Argumentationen for at medarbejderne selv skal melde sig som frivillige, er dels et ønske om ikke at pålægge medarbejderne ekstra arbejde, og dels at ledelsen ønsker en frivillig tilmelding, idet de frygter, at en udpegning fra ledelsens side kan påvirke mentors engagement negativt og dermed også selve mentorforløbet.

Citat – virksomhedsejer som valgte selv at være mentor:

*'Jeg vil ikke bede nogen om det, de gør et godt stykke arbejde her, så jeg vil ikke bede dem skulle lave ekstra.'*

Citat – ledelse, hvor tilmelding er frivillig:

*'Man skal frivilligt synes, det er en god ide, hvis man bare er blevet bedt om det, vil det præge mødet med den unge. Hvis der er tvang, vil det påvirke mødet med den unge.'*

Virksomhedsledere, som vælger at udpege/opfordre medarbejderne ved personlig kontakt, begrundes valget af metode forskelligt. En leder (som også selv var mentor) begrundes det med, at det er et ledelsesansvar at vurdere om medarbejderne også har tid og evner til at udføre mentorarbejdet.

Citat – leder som valgte at udpege medarbejdere:

*'Vi skal styre ressourcer, vi skal have hånd i hanke med det, så der også er tid til arbejdet.'*

Andre så mentoropgaven som en metode til at kvalificere medarbejderne. En leder beskrev, hvorledes en ung medarbejder selv havde haft vanskeligheder tidligere. Lederen vurderede, at netop han ville kunne give den unge støtte, samtidig med at medarbejderen selv ville få mere selvtilid.

Mentorer, som er blevet personligt udpeget, har oplevet det som en tillids erklæring, at ledelsen vurderer, at de vil kunne gøre en forskel for et ungt menneske. Nogle af de personligt opfordrede ville ikke have meldt sig selv, men er meget glade for at være mentorer.

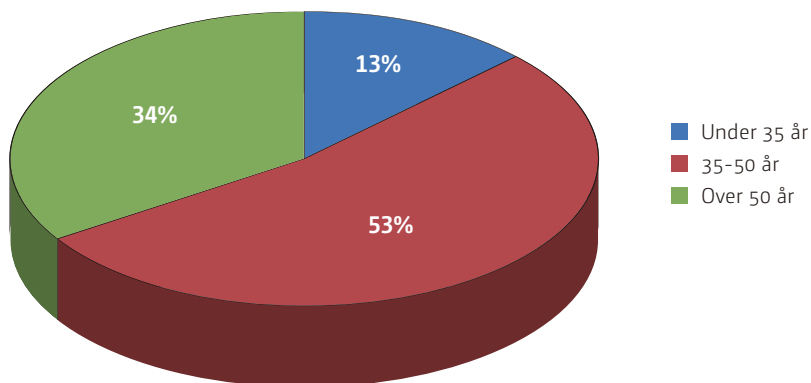
Citat – mentor udpeget af ledelsen:

*'Chefen spurgte mig, om jeg ville være med. Det er et skulderklap, at der er nogen der tror, at man kan sådan noget.'*

Der er en overvægt af mænd blandt mentorerne, idet 57% er mænd. I matchningen med mentees tilstræbes samme køn. 58% af mentees er drenge.

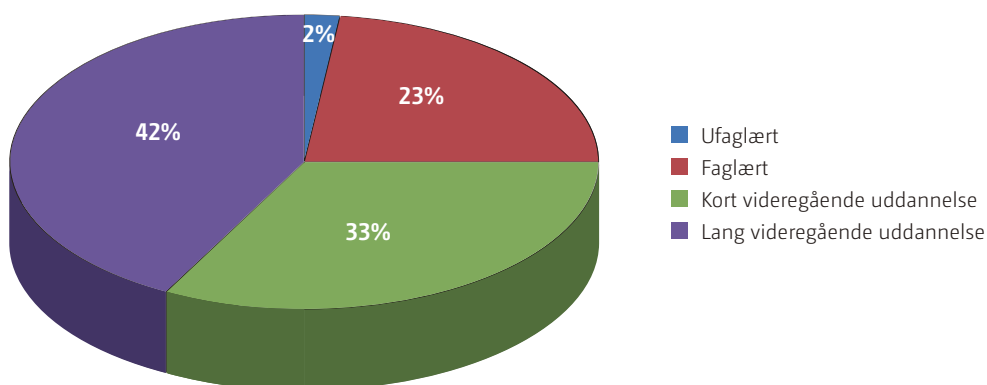
Aldersmæssigt er 53% af alle mentorer i aldersgruppen 35-50 år. 86% af alle mentorer har børn. 61% af alle mentorer har hjemmeboende børn.

Fig. 4  
Mentorer fordelt på aldersgrupper



Mentorernes uddannelsesniveau er højere end befolkningens. 42% af alle mentorer har en lang videregående uddannelse. 33% har en kort videregående uddannelse, og 23% en faguddannelse. Kun 2% er ufaglærte.

Fig. 5  
Mentorer fordelt på uddannelsesniveau



#### REGISTRERING AF DELTAGENDE MENTORER

Alle deltagende mentorer er registreret i forhold til:

- 1) Køn
- 2) Alder
- 3) Uddannelsesniveau
- 4) Civilstand
- 5) Børn (under 10 år, over 10 år, voksne)

I alt 100 mentorer har deltaget fra efteråret 2012 til december 2014

## Begrundelser for at ville være mentor

Hovedbegrundelsen for at blive mentor er ønsket om at hjælpe et ungt menneske. Dertil kan komme specifikke bevæggrunde, som eksempelvis selv at være opvokset i et blokkvarter og derfor motiveret for at hjælpe unge videre.

Et andet eksempel er en mentor, som selv var enlig mor. Hendes børn er nu voksne, men hun kan huske, hvor svært det var at være alene med to drenge, der havde vanskeligheder i skolen. Hun vil derfor gerne hjælpe nu, hvor hun selv har mere overskud.

## Hvad er udbyttet for virksomhederne?

Virksomhederne donerer medarbejdertid til mentorarbejde, men får virksomhederne også et udbytte af deres indsats? Som det fremgår af afsnittet om virksomhedernes begrundelse for deltagelse i Talentspejderordningen, er der både forretningsmæssige og mere idealistiske motiver for deltagelse. I evalueringen er virksomhedernes repræsentanter og mentorer blevet spurgt om deres vurdering af virksomhedens udbytte. Hele 7,5 ud af 10 af alle adspurgte mentorer vurderer, at det gavner en virksomhed, når virksomhedens medarbejdere er frivillige mentorer som i Talentspejderne.

Alle virksomheder er enten 'meget enige' eller 'enige' i at medarbejdere, som har været mentorer, også har lært noget, de vil kunne bruge i deres arbejde. Mentorerne deler virksomhedens opfattelse. Her vurderer 8 ud af 9, at de har lært noget, som de personligt kan bruge i anden sammenhæng.

Virksomhederne mener ligeledes, at det påvirker medarbejderne positivt, at virksomheden deltager i frivilligt arbejde som eksempelvis Talentspejderne. I de større virksomheder, hvor flere medarbejdere har været mentorer, har det også haft betydning internt for fællesskabet på tværs af afdelinger i virksomheden. På en virksomhed arrangerede man mentor frokostmøder, hvor virksomhedens mentorer kunne udveksle erfaringer.

Citat – HR-chef på en større virksomhed med mange mentorer:

*'Internt havde det en betydning, at der var mange. Det skabte noget på tværs af afdelingerne, så det gav fællesskab. Det var godt.'*

## Betydning for virksomheden udadtil

En del virksomheder har hørt om Talentspejderne gennem forretningsnetværk, hvor Talentspejderne har informeret. Det har primært været de mindre virksomheder, som er blevet informeret gennem et netværk. Flere af virksomhederne beskriver, at arbejdet som mentorer har været en aktivitet, som har givet fællesskab og indhold på tværs af virksomheder i netværket. Et netværk har også været initiativtager til et middagsarrangement, hvor overskuddet gik til bl.a. Talentspejderne. Arrangementet gav også de sponsorerende virksomheder mulighed for eksponering og markedsføring.

Nogle virksomheder har brugt deltagelse i Talentspejderordningen som profilering, bl.a. i lokalpressen. Andre havde ikke eller i begrænset sammenhæng brugt det, men de vurderer, at det vil være en mulighed. Syv ud af ti af de adspurgte virksomheder vurderer, at det påvirker virksomhedens image positivt udadtil at deltage i Talentspejderordningen. To ved ikke, om det påvirker virksomhedens image. En vurderer ikke, at det påvirker virksomhedens image, da virksomheden ikke ønsker at anvende det i markedsføringsmæssig sammenhæng, fordi det ikke er årsagen til virksomhedens deltagelse i Talentspejderordningen.

## Win-win

Brugen af corporate volunteering er helt klart en fordel for alle parter.

### **FOR MENTEES**

- Ikke i skoleregi
- Fokus på uddannelse og arbejde sikres

### **LANDSFORENINGEN AF TALENTSPEJDERE**

- Lettere adgang til en større gruppe potentielle frivillige
- Påvirker både virksomheder og mentorer holdninger til målgruppen

### **FOR MENTORER**

- Arbejdstid til frivilligt arbejde
- Opkvalificering

### **FOR VIRKSOMHEDER**

- Opkvalificering af medarbejdere gennem mentorkursus og arbejdet som mentorer
- Forbedrer virksomhedens image indadtil og mulighed for øget fællesskab internt
- Forbedrer virksomhedens image udadtil

## VIRKER DET OVERHOVEDET?

Kan 24 møder med en mentor være med til at bryde den sociale arv? Vi kan ikke dokumentere det, da det endnu ikke er muligt at måle om de deltagende elever faktisk får en uddannelse – men de foreløbige resultater af en evaluering tyder på det!

Fig. 1  
Datagrundlag i evaluering af talentspejderordninger

Interviews med	Fokusgruppe	Eksplorative	Effekt
Mentees	2	9	10
Forældre		9	10
Mentorer	1		9
Lærere		9	11
Virksomheder			10
Nøglepersoner	2	7	
<b>I alt</b>	<b>5</b>	<b>34</b>	<b>50</b>

Observationer:

- Afsluttende møde med mentee, forældre, mentor og projektleder
- Netværksmøde med mentorer
- Deltagelse i to bestyrelsesmøder
- Deltagelse i styregruppemøder for projekt
- Deltagelse i advisory boardmøde
- Deltagelse i konference

Kildematerialer:

- Registreringer vedr. mentees, mentorer og virksomheder
- Spørgeskemaer vedr. tilfredshed med mentorkurser
- Ansøgning og projektbeskrivelse
- Materiale til forløb, herunder guide til mentorprogrammer, tests m.m.
- Informationsfoldere
- Referater fra styregruppemøder
- Avisartikler, mails, materiale fra konferencer

Der er stigende krav om dokumentation af effekter af sociale indsatser. Da Landsforeningen Talentspejderne ansøgte Socialministeriet om midler til et pilotprojekt, var der af den grund afsat midler til løbende evaluering som støtte for udvikling af metoder og dokumentation af effekter. Konsulentfirmaet Bifrost har således i hele pilotprojektets forløb interviewet repræsentanter for deltagere og aktører i pilotprojektet.

I effektmålingerne er tilstræbt en nuanceret tilgang, hvor personer med godt kendskab og forskellige tilgange til de unge (forældre, lærere og mentorer) får stillet samme spørgsmål som de unge selv. Der er marginale forskelle i vurderingerne af effekterne for de unge. Det øger validiteten af vurderingen.

Denne artikel er en opsummering af oplevede effekter for henholdsvis de unge, som har gennemført et talentspejderforløb med 24 mødegange, og for virksomheder og mentorer og lærere fra de fire kommuner, som har deltaget i pilotprojektet.

## At bryde den negative sociale arv

Udgangspunktet for evalueringen er ansøgningen og projektbeskrivelsen for Talentspejderne. Her er det overordnede formål 'at stimulere og styrke udsatte børns og unges kompetencer'. Det langsigtede mål er 'at bryde den sociale arv og at en større andel af udsatte unge påbegynder og fastholdes i uddannelse'.

Hvis social arv skal brydes, er omgivelsernes inklusion en forudsætning. Ved at inddrage virksomheder og erhvervsorganisationer forventes et øget kendskab og større accept af socialt udsatte unge, der på sigt kan resultere i en øget rummelighed i virksomhederne.

Da Talentspejderne i 2011 ansøgte om Satspuljemidler, valgte vi at bruge begrebet "negative sociale arv", for at beskrive den livssituation, som vi mente, de fleste deltagende unge i projektet ville befinde sig i. Altså at forældrene ville være alkoholikere, arbejdsløse, psykisk syge eller kriminelle, og de unge var i risiko for at ende i selvsamme situation. Imidlertid har gruppen af sårbare og skoletrætte elever vist sig at være meget mere uhomogen. Sårbarheden og mistrivsel kan også skyldes andre ting som f.eks. ordblindhed, skilsmisse, dødsfald i familien, generthed, mobning, skoletræthed etc.

### Citater fra ansøgning og projektbeskrivelse:

*'På trods af årtiers intentioner med at bryde den sociale arv er dette ikke lykkedes. Det overordnede formål med projektet er derfor, at stimulere og styrke udsatte børn og unges kompetencer'*

*'For at kunne bryde den sociale arv er det ikke tilstrækkeligt kun at påvirke og støtte den unge. Det er også nødvendigt at påvirke det omgivende samfund til at give den unge en chance. I projektet inddrages virksomheder via corporate volunteering. Vi forventer, som en positiv sideeffekt, at deltagelsen i projektet også medfører en forandring i virksomhedernes opfattelse af unge. De voksne frivillige, som er mentorer for de unge, forventes at gennemgå en tilsvarende ændring i holdninger.'*

*'Målet med effektmålingen er at belyse, om de unge har opnået en styrkelse af kompetencer, så de i højere grad kan forventes at kunne påbegynde og gennemføre en uddannelse. De unge er endnu ikke i den alder, at de kan påbegynde eller gennemføre en uddannelse. En sådan undersøgelse vil først kunne gennemføres om 3-6 år. Effektmålingen kan derfor på nuværende tidspunkt kun belyse, om de unge har oplevet at deres kompetencer er forbedret, og om det kan bekræftes af nære personer.'*

*'Det skal ligeledes vurderes om virksomheder har forandret deres opfattelse af unge. I projektansøgningen er også beskrevet hvorledes skoler, forvaltninger og UU forventes at få redskaber til arbejdet med udsatte unge. Dette belyses ligeledes i denne artikel.'*

### Hvad betyder det for den unge at have en mentor?

Et talentspejderforløb består af 24 møder mellem en ung mentee og en frivillig mentor. Men hvad betyder det for en ung at have en mentor? I effektmålingen er 10 mentees blevet spurgt. 9 har erklæret sig 'helt enige' i, at de har været glade for at have en mentor. Én har erklæret sig 'næsten enig'. Forældre og lærere til de ti mentees bekræfter de unges udsagn. Alle vurderer, at de unge har været glade for at have en mentor. Mentees er også blevet bedt om at beskrive, hvad det betyder for dem at have en mentor. Nogle af de unge har ikke tidligere haft en voksen, de har kunnet tale med om deres problemer. De har oplevet, at de gennem samtale

med en voksen, der har lyttet til dem, har fået hjælp. Andre har oplevet at få hjælp til at finde sig selv.

Citater – mentees beskrivelser af hvad det betyder at have en mentor:

*'Hun spørger ind til en, og sammen kan man løse nogle problemer. Når jeg ikke har det så godt, er det en hjælp. Det har jeg ikke kunnet gøre med mine forældre.'*

*'Det at kunne snakke om hvad som helst med et menneske, som vil hjælpe en med at finde sig selv. Det er meget, meget stærkt.'*

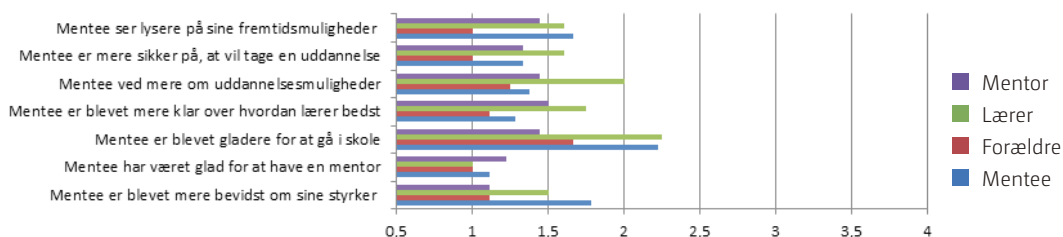
*'Det er fedt at have min helt egen mentor.'*

## Øget selvindsig

I talentspejderforløbet fokuseres der på at øge mentees viden om sine egne styrker, læringsstile og uddannelsesmuligheder.

I effektmålingen er der spurgt ind til mentees vurdering af udsagnet om, at de er blevet mere bevidste om egne styrker efter deltagelse i et talentspejderforløb. Den gennemsnitlige score er 1,8, hvor 1 angiver 'helt enig' og 2 'næsten enig', 3 'ueinig' og 4 'helt ueinig'. De unges vurdering bekræftes af forældre, mentorer og lærere, som er blevet stillet tilsvarende spørgsmål. Forældres og mentorers gennemsnitlige score er 1,1 og lærernes 1,5. Der er således samstemmende vurderinger af, at de unge er blevet mere bevidste om deres styrker efter deltagelse i et talentspejderforløb.

Fig. 2  
Vurderet gennemsnitlig effekt for mentee



Interviewperson har angivet grad af enighed. 1 = helt enig, 2 = delvis enig, 3 = ikke enig, 4 = helt ueinig

I talentspejderforløbet arbejder mentor og mentee med tests, som belyser mentees læringsstile, intelligenser og karakterstyrker. I nogle tilfælde har mentees testresultater af læringsstil ført til ændringer, f.eks. placering ved vindue i klassen. I andre tilfælde kan mentees bruge det i forhold til lektielæsning. Andre er blevet bekræftet i eksempelvis ikke at kunne sidde stille og koncentrere sig igennem længere tid. Mentees gennemsnitlige vurdering af, om de er blevet mere klar over, hvordan de lærer, er 1,3. Forældrenes vurdering er 1,1, mentorernes 1,5 og lærernes er 1,8.

Større bevidsthed om styrker og viden om egen læringsstil, intelligenser og karakterstyrker øger den enkeltes selvindsig. Mentees, forældre, mentorer og skoler er således 'helt enige' til 'næsten enige' om at mentees har opnået øget selvindsig efter at have deltaget i et talentspejderforløb.

## Større viden om uddannelsesmuligheder

Uddannelsesvejledning er et andet element i et talentspejderforløb. Enkelte mentorer har ud over vejledning hjulpet med praktikplads eller kontakter med nogle, som har erfaring med det

ønskede arbejde/den ønskede uddannelse. Eksempelvis vil en mentee gerne være soldat. Mentor har en kollega, som har været udsendt til Afghanistan. Mentor etablerer en kontakt, så mentee får information om livet som soldat. Alle talentspejderforløb foregår på mentors arbejdsplads, og mentee bliver vist rundt og introduceret. For mange mentees er det første gang, at de er på en arbejdsplads.

Interviewpersonerne er blevet spurgt om de vurderer, at mentee ved mere om hvilke uddannelsesmuligheder der er, efter at have gennemført et talentspejderforløb. Mentees gennemsnitlige vurdering er 1,4, hvilket svarer til mentorernes gennemsnitlige vurderinger. Forældrene vurderer i endnu højere grad (1,3), at de unge ved mere om uddannelsesmuligheder. Lærerne er 'delvis enige' i udsagnet om, at mentees ved mere om uddannelsesmulighederne efter deltagelse i talentspejderforløb.

De indledende mere eksplorative interviews viser, at især indvandrerforældre er meget glade for uddannelsesvejledningen, da de ikke selv kender til de forskellige uddannelsesveje og muligheder.

Spørgsmålet er så, om mere viden om uddannelsesmuligheder fører til en større sikkerhed for at mentee vil tage en uddannelse. Adspurgt er den gennemsnitlige score 1,3 for mentees og mentorere. Forældrene er alle 'helt enige' i, at den unge er mere sikker på at han/hun vil tage en uddannelse. Lærernes scorer er 1,6. Nogle af interviewpersonerne mener ikke, der er sket en ændring, idet mentee allerede var sikker på at ville tage en uddannelse inden deltagelse i talentspejderforløbene.

Har et talentspejderforløb så ført til, at de unge er blevet mere glade for at gå i skole? Den gennemsnitlige score for alle grupper siger 'helt enig' til 'delvis enig'. Her er lærere og mentees mest i tvivl. Nogle mentees har altid været kedede af at gå i skole, og det har kun ændret sig lidt.

Betyder den øgede selvindsigt og voksenstøtte så, at de unge ser lysere på fremtiden? Ja, det tyder evalueringen på. Mentees gennemsnitlige score er 1,7, lærernes score 1,6, forældre 1 – det vil sige 'helt enige' – og mentorernes gennemsnitlige vurdering er 1,4. Vurderingerne fra mentee, lærere, forældre og mentorere bliver uddybet med beskrivelser af, hvordan den positive udvikling kan iagttages.

Citat – mentees:

*'Før var jeg ikke så aktiv, jeg er meget genert. Efter at jeg har snakket med Jacob om det, har det hjulpet.'*

*'Man finder ud af det, man er god til – og det man er dårlig til. Det man er dårlig til, prøver man så lidt af i små bidder. For eksempel når det svært at sidde stille.'*

Citat – lærer (omkring vejledning):

*'Før ville hun sige: Er der nogen der vil have mig? Nu har hun forslag til flere ting hun vil'*

Citat – lærer:

*'Nu græder hun ikke så meget i skolen mere.'*

## Komplekse problemstillinger, men tydelig effekt

Kan man så sige, at forbedringerne udelukkende skyldes talentspejderforløbene? Nej, så simpelt er det ikke. En lærer beskriver, hvorledes den unge i samme periode for første gang i sit liv bor sammen med en af sine forældre og dennes nye kæreste. Det giver stor ro for den unge.

Et andet eksempel er en stærkt ordblind mentee, der oplever et gevaldigt løft og forbedringer i årskaraktererne, men det er samtidig i en periode, hvor der er øget ordblindeundervisning,



han er elite-håndboldspiller og bliver træner for yngre spillere. Det giver alt sammen øget selvtillid.

MEN – det kan konkluderes, at de unge som har gennemført et talentspejderforløb, generelt har fået større selvtillid, mere viden om uddannelsesmuligheder, er gladere for at gå i skole, er mere sikre på, at de vil have en uddannelse og ser lysere på fremtiden. Alle interviewpersoner vurderer, at mentees har haft glæde af at have en tæt kontakt med en anden voksen uden for familie og skole, og at mentee har lært noget, som han/hun kan bruge fremover.

#### EFFEKT FOR MENTEE:

- Større selvtillid
- Mere viden om uddannelsesmuligheder
- Er gladere for at gå i skole
- Er mere sikre på at ville have en uddannelse
- Ser lysere på fremtiden
- Har været glad for at have tæt kontakt med en voksen uden for familie og skole

### Hvad er effekten for skolerne?

Favrskov, Ballerup, Silkeborg og Randers har deltaget i pilotprojektet. Men hvad har effekten været for de medvirkende kommuners skoler? I projektansøgningen forventes, at skolerne får redskaber til arbejdet med udsatte unge og netværk til virksomhederne.

Forvaltninger og skoler har været med til at udstikke rammerne for samarbejde, visitering og opfølgning. Repræsentanter fra de fire kommuner har også siddet i projektets styregruppe. Visitation af mentees er blevet tilpasset kommunernes administrative struktur og ressourcer. En kommune har valgt en decentral løsning, hvor Talentspejderne med introduktion fra forvaltningen har haft direkte kontakt med hver enkelt skole (Favrskov). To kommuner har valgt at kontakten går gennem en pædagogisk konsulent i forvaltningen til skoler (Ballerup og Silkeborg), og en kommune (Randers) har valgt at Ungdommens Uddannelsesvejledning (UU) er kontaktpart til skolerne.

Selve opfølgningen og samarbejdet mellem skoler/lærere og mentorer har også været forskellige. Ikke blot fra kommune til kommune, men også internt i kommunerne. Der er udarbejdet rammer for tilbagerapportering til lærere/skoler, men tilbagemeldinger og samarbejde har været præget af personforskelle, hvor det har været mentorer og mentees, der i realiteten har afgjort omfanget af samarbejde med lærere. Lærernes engagement har været præget af deres viden om Talentspejderne og mentees ønske om involvering af skolen. Der har været eksempler, hvor lærere, mentorer og mentees mødes, og hvor læreren deltager i det afsluttende møde. Men der har også været eksempler hvor lærerne på grund af skoleskift, lærerskift eller visitering via ungdomsklub ikke har vidst, at en elev deltog i talentspejderforløb.

Der er også forskellige holdninger til omfanget af involvering fra skoler. Nogle lærere fremhæver talentspejderforløbet som 'et lærerfrit rum', som beskrives som et helle og fortrolighedsrum for den unge. Andre samarbejder med mentor og vurderer at viden om den unges styrker og læringsstile kan bruges i skolen.

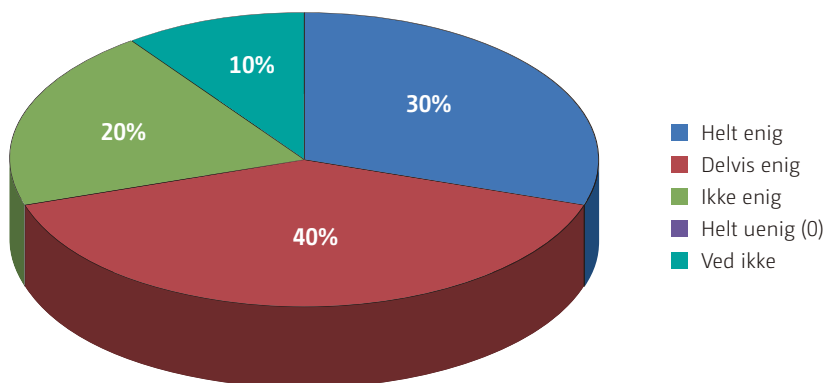
Det kan konkluderes, at talentspejderordningen anvendes og integreres fleksibelt i de deltagende kommuner og skoler. Alle 20 interviewede lærere opfatter talentspejderforløb som et godt redskab og vil anbefale det til kolleger.

## Hvad er effekten for virksomhederne?

Alle mentorer er frivillige og rekrutteres via virksomheder. Konceptet er, at mentorer og virksomheder hver donerer halvdelen af tiden til mentorarbejde.

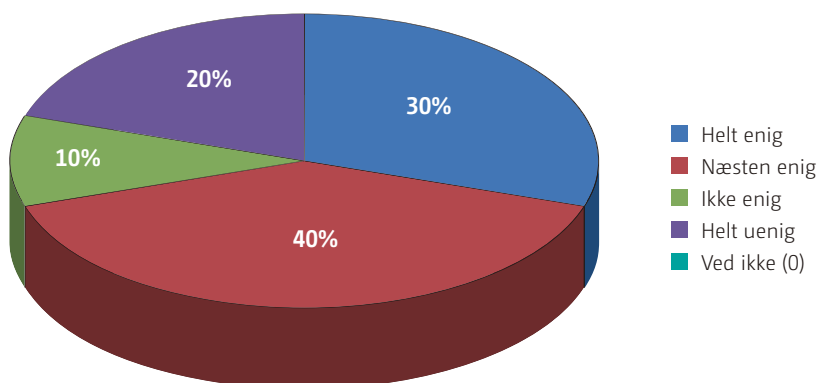
Arbejdet med sårbare unge forventes at påvirke virksomheder og mentorer til at få større viden om og forståelse for unge med problemer. I alt har 54 virksomheder deltaget fra 2013 til 31.12.2014. Heraf er 10 virksomheder blevet interviewet vedrørende deres udbytte af deltagelse i talentspejderordningen. Virksomhederne er udvalgte sådan at de er repræsentative for forskellige brancher og størrelser.

Fig. 3  
Mere viden om unge



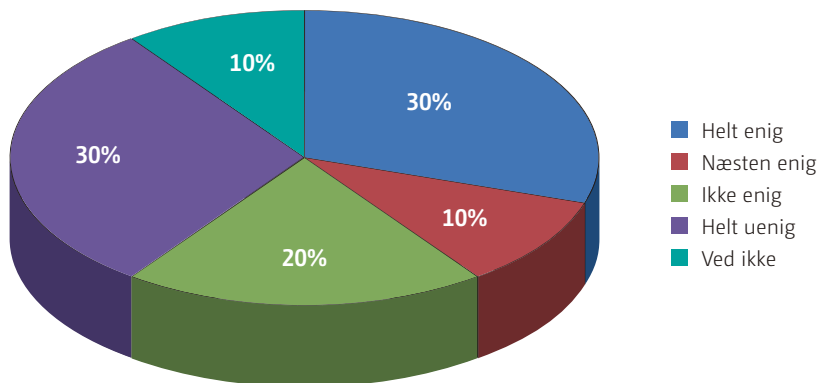
Syv ud af ti virksomheder er enten 'helt enige' eller 'delvis enige' i, at de har fået mere viden om unge ved at deltage i talentspejderordningen. De virksomheder, som 'ikke er enige', angiver som årsag, at de allerede vidste meget om unge.

Fig. 4  
Større forståelse af, at unge med problemer også har ressourcer



Det samme billede er gældende, når virksomhederne vurderer, om de efter deltagelse i talentspejderordningen har fået større forståelse for, at unge med problemer også har ressourcer. Her svarer ligeledes syv ud af ti virksomheder, at de er enten 'helt enige' eller 'delvis enige'. Tre ud af ti er enten 'uenige' eller 'helt uenige'. Det skyldes, at de allerede havde den holdning inden de deltog i forløbet. Talentspejderordningen tiltrækker virksomheder, som på forhånd er positivt indstillet til unge og har det menneskesyn, at alle har ressourcer.

Fig. 5  
Mere åbne for praktik



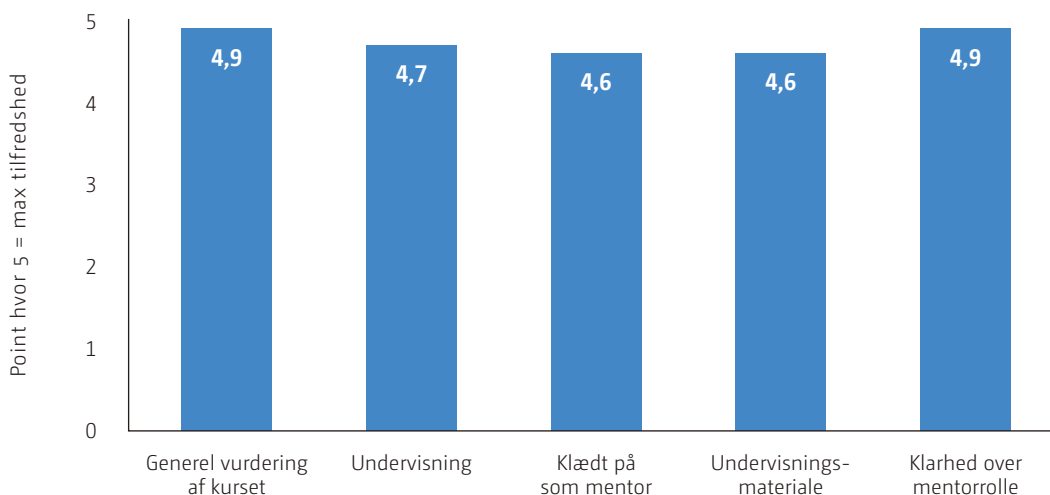
En indikator for om virksomhederne er blevet mere inkluderende, er om de er villige til at tilbyde praktikpladser. Fem ud af ti angiver at de 'uenige' eller 'helt uenige' i, at de er blevet mere åbne for praktikpladser. Årsagen hertil dækker både over virksomheder som allerede har mange unge i praktik, og virksomheder som ikke har mulighed for praktikanter. Eksempelvis et revisorfirma og et firma, der arbejder med ledelsesudvikling i store virksomheder. Fire ud af ti virksomheder vurderer selv, at de er blevet mere åbne for praktik. En virksomhed har siden starten på talentspejderordningen fået en ung i praktik og vurderer, at man vil fortsætte med det. Ni ud af ti virksomheder vil anbefale andre virksomheder at deltage i talentspejderordningen.

### Mentorkurser - evaluering

Alle mentorer i Talentspejderne skal gennemgå et obligatorisk mentorkursus af otte timers varighed bestående af både teori og praktiske øvelser. Mentorerne lærer at bruge undervisningsmaterialet, og de afprøver selv testene (test af læringsstil, intelligenser og karakterstyrker m.m.) på hinanden.

Efter hvert kursus udfylder hver kursist (mentor) en evaluering. Nedenstående er udregnet gennemsnit fra evalueringer indkommet fra 140 forskellige kursusedtagere.

Fig. 6  
Tilfredshed med mentorkurser



## EVALUATORS KONKLUSION

Kan 24 møder med en mentor være med til at bryde den sociale arv? Det simple svar er ja. Vi kan på nuværende tidspunkt ikke lave en effektmåling på individniveau, hvor vi kan påvise at unge, som har deltaget i et talentspejderforløb, i højere grad end forventet påbegynder eller gennemfører en uddannelse. Men vi har indikationer herpå. Mentees har selv oplevet en effekt, hvor de vurderer, at de har fået større selvindsigt og viden om uddannelsesmuligheder og ser lysere på fremtiden. Det bliver bekræftet af forældre, lærere og mentorer.

Skolerne er i gang med at skabe de organisatoriske rammer og modeller for at indarbejde talentspejderforløb som en del af skolens tilbud. Virksomhederne bakker op om ordningen og har fået mere viden om og forståelse for unge med problemer.

I første omgang er det virksomheder der har et positivt syn på unge og som føler et socialt ansvar, der har deltaget. Men når ni ud af ti virksomheder vil anbefale det til andre virksomheder, er det realistisk at flere virksomheder vil deltage. Der er derfor grund til at tro, at virksomhederne også bliver mere rummelige i fremtiden, hvilket er en forudsætning, hvis den sociale arv skal brydes.

*BIFROST*

## HVAD FORÆLDRENE SIGER!

”Vi mener begge to (Michaels forældre), at vi kan mærke en klar forbedring af Michaels koncentration. Han er blevet et mere roligt væsen, og han er blevet mere moden. Han bliver naturligvis også ældre og det kan vi tydeligt mærke, men vi er også enige om, at det klart har en virkning, at han kommer hos sin mentor.”

*- Connie Kromanne, Hinnerup*

”Tusinde tak. Umar er utrolig glad og stolt. Jørgen har gjort det super godt.”

*- Nazia*

”Aleks har forandret sig meget til det gode. Hans gennemsnit i skolen er blevet meget højt. Vi er meget taknemmelige for jeres ordning.”

*- Zina*

”Det har været som at vinde i lotteriet. Vi har fået en pige som er blevet mere fri og siger fra, når der er noget hun ikke til er tilfreds med. Som hun selv siger, det er det bedste der nogensinde er sket i mit liv.”

*- Hanne Elisabeth Hovaldt, Randers*

”Viktoria er blevet bevidst om egne kvalifikationer, kompetencer og lærestil, at sådanne er forskellige fra menneske til menneske, og er lige meget værd, lige gode. Hun kan se og forstå, at hun har gode ting at byde ind med. Hun har lært selv at tage kontakt til diverse mennesker, når hun vil opnå noget (ringe, maile, møde personligt frem). Hun er modnet og er selvstændig. Hun kom væk fra fjernsyn og computer en eftermiddag om ugen. Hun syntes, det var rart at tale med en voksen, som ikke var en af hendes forældre.”

*- Bettina Leth Møller, Randers*

”Jeg har fået en gladere dreng hjem.”

*- Irna Vilslev Hvam Andersen, Tarm*

”Nu er Nicklas en mere åben dreng og slet ikke så genert. Det er utroligt positivt at opleve det.”

*- René Villumsen, Ballerup*

# 10 OPLEVELSER FRA MENTORERNES HVERDAG

(Udklip fra korrespondancer mellem mentorerne og projektlederen)

## Historie 1.

”Jeg har netop haft 3. møde med min mentee i dag, og tilliden er nu så meget på plads, at jeg i dag erfarer, at mentees far sidder i fængsel for drab – har siddet i x år og har x år endnu. Jeg får information således, at jeg er i stand til at søge på internettet og finder ud af, at faderen tilsyneladende er en del af toppen af (en bande, red.).

Nu er faderen et og mentee noget andet, hun kan selvfølgelig ikke være ansvarlig for faderens gerninger, hun er trods alt kun 13 år og er velsagtens i stor grad opvokset uden en far. Jeg vil helst holde en vis distance til dette miljø, så hvilke faldgruber kunne du se i relation til min mentorrolle her?

Jeg forstår, at mentees bror har været to år på efterskole (for utilpassede unge ved xx) – lyder næsten som om det mere eller mindre var under tvang. Mentee har efter besøg på denne efterskole et meget negativt billede af et sådant ophold, hvorfor jeg har nævnt for hende, at såfremt hun havde lyst, og hendes mor gav lov, ville jeg invitere hende med på besøg på min søns efterskole.

Hvad tænker du?

Mentee er en sød og kvik pige. Hun overholder sine aftaler til punkt og prikke. Er venlig og opdragen, siger tak, farvel, i lige måde osv. Hun sms’ede straks retur og meldte mig i dag, at hun sikkert ville blive lidt forsinket, da skolen var sluttet lidt senere end ventet. Hun holder skak mod rygningen, selvom hendes veninder damper løs. Så alt i alt en pige, som er viljestærk og i bund og grund har ’talenter’ til at komme videre end arv og miljø umiddelbart tilsiger – hvis hun kan bringes til at bruge sine evner.”

## Historie 2.

”Ali\* ringede til mig i formiddags, helt uopfordret, og var glad. Han ville fortælle mig, at han havde sat Talentspejdernes mærke på sin konkurrencedragt til Taekwondo, som han vil have på til sin første opvisningskamp den 15. december. Det synes jeg er fedt.”

## Historie 3.

”På tirsdag har jeg min 8. samtale med Niels\*, det har indtil nu været en spændende og udfordrende tur vi har taget. Niels er en ung mand med rigtig mange styrker og gåpåmod. Jeg bliver udfordret og får rigtig meget tilbage. Det er jo store spørgsmål, der bliver stillet, og hver gang tvinger det jo også en til at reflektere over sin egen barndom og livsindstilling.”

## Historie 4.

”Forløbet har givet Mohammed\* markant øget selvtillid og har resulteret i, at han nu er synlig og deltagende i både skoletimer og gruppearbejde. På en skala fra 0-10, hvor han inden vi startede var på 0, er han nu på 8. Men målet er at komme helt op på 10, som han er sikker på kommer stille og roligt hen ad vejen.”

## Historie 5.

”Konkret har selvtilliden resulteret i mere fokus og mere målrettethed mod skolearbejdet og rigtigt fine karakterer ved 9. klasses afgangseksamen. Det bekræfter hans gode ven samstemmende, som deltog ved mødet i dag.”

”Jeg skriver til dig for at fortælle, at jeg gerne vil have en ny mentee efter sommerferien. Jeg mødes af og til med min første mentee Pia\* - sidste uge på en cafe. De er flyttet, og Pia starter i en super god 10. klasse i xx, hvor hun har mulighed for at snuse til både pædagogik og psykologi, som hun er interesseret i.

Hun fortalte, at hun havde fået 10 for en dansk stil (får flere og flere høje karakterer). Hun skulle skrive om sig selv, og hendes lærer, som er kendt for at være en ret hård lærer, havde fortalt hende, at han havde fået tårer i øjnene. Jeg fik lov at læse hendes stil – og jeg forstår ham. Hun skriver bl.a. om, hvordan hun er ved at komme overens med, at hun ikke har en mor. Ud over de snakke Pia og jeg har haft, tror jeg helt sikkert, at psykologen har hjulpet hende med at komme dertil.

Samtidig gav hun i stilen udtryk for, hvor meget hun bare elsker sin familie og har igen fået et godt forhold til sin farmor, som hun en overgang i vores forløb overhovedet ikke ville se, fordi hun var sur på hende. Jeg gjorde hende opmærksom på, at farmødre ikke lever evigt. Måske lidt hårdt. Hun reagerede med at sige: Det må du ikke sige. Jeg var nødt til at sige, at det var sådan, det var – og det gav anledning til en snak om alt det gode ved farmor – og at Pia tog kontakt til hende igen.”

## Historie 6.

”I går havde Lisbeth\* og jeg vores 4. møde. Og denne gang åbnede hun for pakken, og nu ved jeg, hvorfor hun er her. Hun har været udsat for vold i hjemmet, hun er konstant truet af, at hendes alkoholiserede far kan finde på at forsøge at kidnappe hende. Han opsøger hende på vej til skole, på gaden her i xx, og kontakter moderen med jævne mellemrum, både med trusler, og i de gode perioder, med hilsner. Hun har brug for at få en at tale med, psykolog eller lign., men får at vide, at det er hun for klog til??? Det betyder, at hendes mor skal betale for psykologhjælp til hende, og det har de ikke råd til. Er der noget, vi kan gøre i den retning?”

## Historie 7.

”Niels\* fik kortet fra ”30 spørgsmål ” med spørgsmålet: ”Hvad vil du gerne lave om i skolen, hvis du kunne?”. Han svarede, at han gerne vil have flere korte puste-pauser i løbet af timerne, da der hurtigt bliver varmt og indelukket i klasselokalet. Jeg spurgte ham, hvorfor de ikke kunne få lov til det, og hvad der skulle til for at få det gennemført. Han svarede, at lærerne ikke vil være med til det, fordi hans klasse larmer så meget i timerne og ikke når det, de skal. Jeg foreslog ham at drøfte det med klassen, at de f.eks. kunne indgå en aftale med lærerne om, at de ville være mere stille mod, at de ville få flere puste-pauser. Dagen efter fik jeg en sms fra ham om, at der nu var en aftale mellem eleverne og lærerne, og at de nu fik flere puste-pauser. Niels følte nu, at det var nemmere at lære.

Ved vores næste møde fortalte han mig, at han havde overvejet det en del og havde været temmelig nervøs, men at han alligevel til sidst havde bestemt sig for at tage initiativet. Først havde han snakket med nogle fra klassen, som han vidste ville gå ind for forslaget. De havde derefter samlet hele klassen og fremlagt det for dem. I klassen var alle med på idéen, og derfor foreslog de det til læreren. Læreren var også med og så lavede de en kontrakt, som de hængte ved siden af tavlen. I løbet af få dage havde det bredt sig til hele årgangen af 7. klasser og også til nogle af de større klasser på skolen.

Jeg tror bestemt Niels her er i gang med at opdage, at han har et skjult talent, og at det lader sig gøre at ændre de ting, man synes skal laves om. Og det endda på meget kort tid.”

### Historie 8.

”Vi er nået rigtig langt på de første 8 møder, og har på møderne valgt at tage udgangspunkt i det Lena\* havde som mål, da hun startede, nemlig at blive afklaret om, hvad hun skal, når skolen er færdig. Vi har arbejdet meget med karakterstyrker set i forhold til de muligheder der er, og her har vi bl.a. brugt uddannelsesguiden. Vi har set på fremtidige jobmuligheder, og hvilke uddannelsesmæssige krav der er, og Lena har nu sporet sig ind på områder, som hun mener, vil være spændende at arbejde med på den lange bane. Vi har derfor aftalt, at de næste 8 møder, ud over selve forløbet, skal bruges til at besøge virksomheder med henblik på at afdække, hvorvidt den praktiske del harmonerer med de indtryk, Lena har gjort sig. Da det jo kun vil være besøg af kort varighed, har vi talt om at udfærdige et spørgeskema, som giver Lena svar på det, som er vigtigt for hende at vide i forhold til at træffe beslutning om uddannelsesvalg og fremtidigt job.

Udover det har jeg kun tilbage at nævne, at Lena er en helt fantastisk pige med meget stærke personlige kompetencer. Det er en ære at have fået lov til at lære hende at kende!”

### Historie 9.

Vi har haft 10. møde, og det er en fornøjelse at være sammen med Michael.\* Han er en pligtopfyldende, frisk og meget høflig ung mand. En aftale er en aftale, så det går rigtig godt. Han har haft lidt udfordringer med, at han savner sin far. Det har vi vendt et par gange, og det går rigtig godt. Der er ikke de store problemer i hans liv – bortset fra hans tal- og ordblindhed ...

Han er stadig meget nervøs mht. termin, og det kunne nok være en god idé at formidle det til skolen. Han vil gerne have tryk omkring måden og evt. hjælpemidler, han kan benytte. Jeg kan ikke hjælpe ham til at regne og læse, men vi drøfter hans muligheder på arbejdsmarkedet. Og der flagrer han lige så meget som alle andre unge. Den ene gang er det smed (det var hans farfar, og det er hans far), og sidst tænkte han på at starte egen virksomhed inden for elektronik – hvilket jeg tog som en kompliment. Det var nu sjovt nok, for så kunne vi tage lidt regning ind over (beregning af DB og budget), og der følte jeg, han var noget mere opsat, da det interesserede ham.”

### Historie 10.

”Han er en behagelig ung fyr at være sammen med, og han lever op til de aftaler, som vi laver. Der er ingen tvivl om, han har haft en svær periode i hans liv med mobning, men umiddelbart lader det til, at han er på rette vej igen. Han har jo skiftet skole og fodboldklub, hvor specielt en af dem, der mobbede ham, også holdt til. Det har været en lettelse for ham, at komme på en ny skole. Det lader til, han har fokus på skole og undervisning, hvor det tidligere har været at undgå mobning. Og der er ingen tvivl om, at han pt. har store ambitioner for, hvad han gerne vil lave efter folkeskolen.

Han har ligeledes sunde fritidsinteresser sammen med venner, og han prioriterer at få motioneret. Alt i alt vil jeg sige, han er godt på vej.”

\*Navnet er ændret



## OPSAMLING

Særkendet for Talentspejdernes mentorprogram er en stærk tro på, at alle børn og unge har evner og talenter. Vi har hentet inspiration fra mange forskellige kilder i vores jagt på at udvikle et unikt koncept, et koncept der kan hjælpe sårbare og skoletrætte børn og unge med at få disse evner og talenter frem i lyset, og det er tilstræbt beskrevet og henvist til i denne udgivelse.

Men for at kunne udfolde sine evner og talenter kræves der først og fremmest et godt netværk af nære og anerkendende personer, der er gode rollemodeller, som har overskud og ressourcer til at give noget til andre. Værktøjerne og redskaberne kan intet gøre af sig selv! Det er mentorerne, der skal give det liv og kraft!

Talentspejderne vil derfor gerne benytte lejligheden til at udtrykke anerkendelse til alle de frivillige mentorer og deres fantastiske indsats.

Tak til jer mentorer – for jeres engagement og uudslukkelige energi! I har virkelig været med til at gøre en positiv forskel for et andet menneske!



Med venlig hilsen

**Tom Thinggaard Pedersen**  
Projektleder

## LITTERATURHENVISNINGER

Fisker, Helle (2011) *Lær med stil*. Dansk Psykologisk Forlag A/S

Bräuner, Frede (2010) *Kost, Adfærd, Indlæringsevne*. Klim

Fisker, Helle (2012) *Positiv psykologi og styrketræning*. Akademisk Forlag

Tønnesvang, Jan (2012) *Psykologisk ilt*. Klim

Schmidt, Svend Erik (2011) *Læringsstile*. Munksgaard Danmark

Kristensen, René (2011) *PUMA*. Special-Pædagogisk Forlag

Levine, Mel (2010) *Hjernen bag lysten til at lære*. Dansk Psykologisk Forlag A/S

Thinggaard Pedersen, Tom (2013) *Mentor for udsatte unge*. MEN2R Forlag

Videncenter om fastholdelse og frafald (2011), *Hold fast*, Slutrapport



ISBN 9788799435654



9 788799 435654



Talentspejderne på Facebook:  
[www.facebook.com/Talentspejderne](http://www.facebook.com/Talentspejderne)

