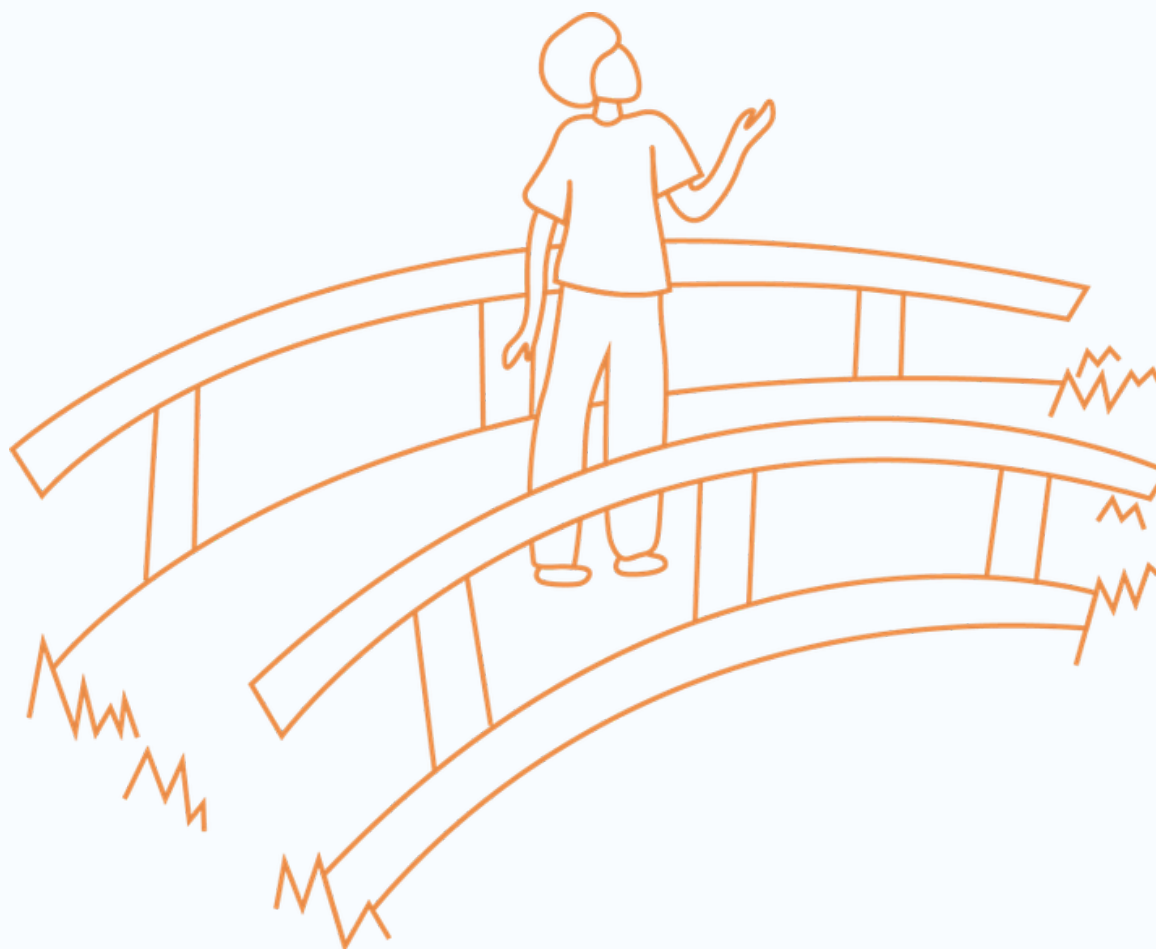




Lige Adgang
til job, uddannelse og fællesskaber



Karrierebroen

Slutrapport for Foreningen Lige Adgangs
erhvervsmentorordning

Med støtte fra Styrelsen for International Rekruttering og Integration

Indholdsfortegnelse

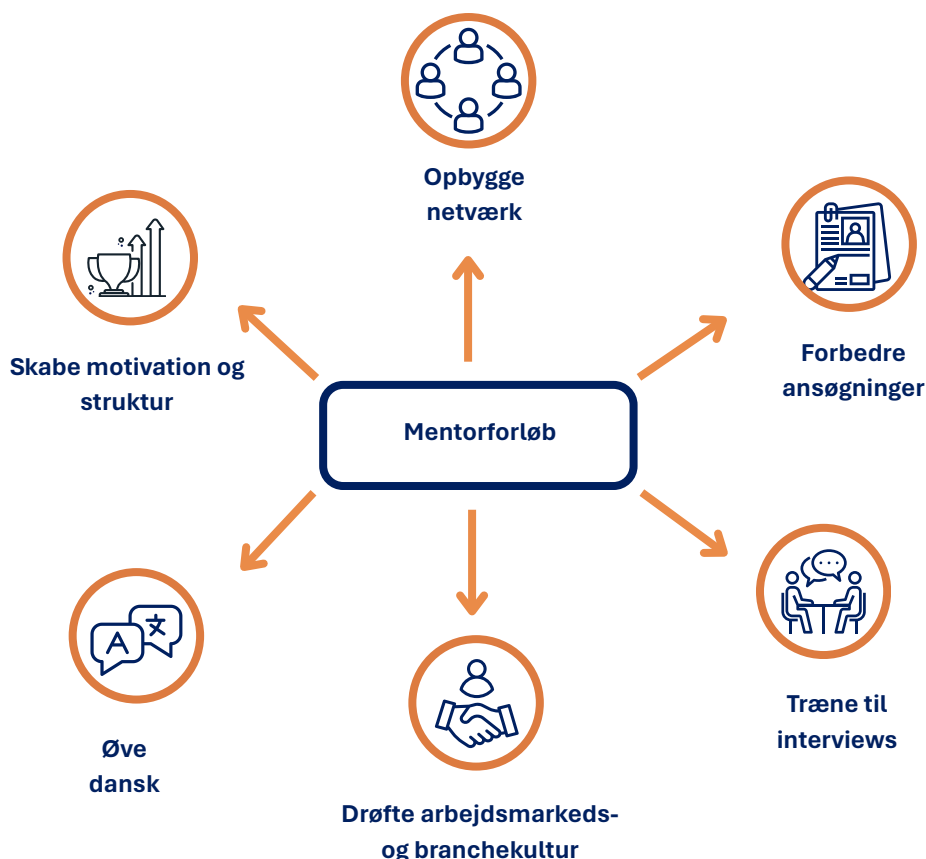
Projektresumé	3
Aktiviteter	4
Forløbsoverblik	7
Metoder og datagrundlag	8
Resultater	8
Behov og muligheder	16

Projektresumé

Karrierebroen er en frivillig erhvervsmentorordning for voksne flygtninge, familiesammenførte til flygtninge og uledsagede unge fra 15 år og opefter. Ordningen har til formål at fremme varig uddannelses- og jobtilknytning gennem branchespecifikke mentorforløb, hvor mentees og mentorer matches på baggrund af fælles uddannelsesbaggrund og erhvervs erfaring. Forløbene, der har varet op til otte måneder, har fokuseret på at opbygge netværk, forbedre ansøgninger, træne til interviews, drøfte arbejdsmarkeds- og branchekultur, øve dansk, skabe motivation og struktur i processen.

Projektperioden har varet fra juni 2024 til december 2025 **med støtte fra Styrelsen for International Rekruttering og Integration**. Slutrapporten giver et samlet overblik over projektets aktiviteter, metode og resultater og baserer sig på både kvantitative evalueringer og kvalitative indsigter fra udvalgte forløb.

FOKUS I MENTORFORLØB



ANTAL DELTAGERE

Forventet

300

Deltagere
mentees og mentorer

Opnået

320

Deltagere
mentees (111) og mentorer (209)

4-5

Virksomhedssamarbejder

7

Virksomhedssamarbejder
Deif, Nordea, Grundfos,
Salesforce, Vestas, OK og Lederne

100

Branchespecifikke
matches

101

Branchespecifikke
matches ¹

REKRUTTERINGSKANALER

Mentees

Henvisning fra offentlige aktører, herunder jobcentre, ungdomsskoler, sprogskoler, boligsociale helhedsplaner

Tilmelding via infomøde hos civilsamfundsaktører, herunder Welcome House i København, samt deltagelse til International Citizen Day

Peer-to-peer rekruttering gennem vores netværk af mentees

Mentorer

Genaktivering af Foreningen Lige Adgangs mentornetværk

Måltrettet rekruttering via LinkedIn, netværk og frivilligjob.dk

Partnerskab med virksomheder om corporate volunteering

Virksomhedssamarbejde

Vi indgik et samarbejde med en række virksomheder: Grundfos, Nordea, Salesforce, OK, Lederne, DEIF, Vestas og Visa Consulting, hvor samlet set 33 medarbejdere startede et mentorforløb, mens 44 medarbejdere tilmeldte sig programmet. Vi udvalgte virksomhederne ud fra de aktuelle behov blandt de tilmeldte mentees. Her så vi særligt mange, som søgte job indenfor IT, finans og ingeniørfag, hvilket afspejles i de virksomheder, vi har etableret partnerskaber med.

Screening og matching

Både mentees og mentorer udfyldte tilmeldingsformularer og gennemgik telefoniske screeningssamtaler. Fokus for samtalerne med mentees var at afdække baggrund, behov og karrieremål. Med mentorer var fokus forventninger, erfaring og kompetencer. Matches blev foretaget ud fra geografisk placering, branche og personlige præferencer.

Geografisk spredning

Et centralt fokusområde i projektet har været at sikre en bred geografisk forankring af indsatsen. Vi har tidligere haft vores primære aktiviteter i Københavnsområdet, men oplevede tidligt i projektperioden et stærkt engagement i vores virksomhedssamarbejde med DEIF, som er baseret i Midtjylland. På den baggrund har vi prioriteret fysiske rekrutteringsaktiviteter i Midtjylland for at skabe en solid lokal forankring af indsatsen. Sidenhen har vi etableret samarbejder med OK, Salesforce, Grundfos og Nordea, som ligeledes har tilstedeværelse i Jylland og/eller på Fyn, hvilket har styrket den geografiske spredning yderligere.

Opkvalificering og understøttelse af frivillige

Vi afholdt i alt 7 mentorkurser, som 86% af nye mentorer deltog i for at blive forberedt på deres rolle og introduceret til projektets værdigrundlag, metode, forventninger og tilgang til mentorforløbene.

Redskaberne kan findes på vores [hjemmeside](#).²

Undervejs i mentorforløbene har både mentorer og mentees fået støtte gennem telefoniske opfølgninger – efter 1,5, 3 og 5 måneder – for at tilbyde sparring og sikre kvalitet i forløbene.

Indblik i aktiviteter



Infomøde for potentielle mentees i Aarhus



FLA medarbejder og boligsocial projektkoordinator i Viborg



FLA medarbejder, leder af boligsocial helhedsplan og jobmentor i Holstebro



Rekrutteringsflyers på sprogskole i Holstebro

Forløbsoverblik

Udgangspunktet for alle mentorforløb var, at de skulle vare i 6 måneder, men nogle forløb blev afsluttet før tid eller afbrudt af forskellige årsager.

Antal gennemførte og afbrudte forløb

- **88 gennemførte** forløb
- **16 afbrudte** forløb

Årsagerne til **afbrudte forløb**:

- 7 afbrudt af mentor af personlige årsager
- 6 afbrudt af mentee
- 3 afbrudt da mentee ikke længere var kontaktbar

Årsagerne til at mentorer har afbrudt deres forløb før tid, har været sygdom, manglende tid eller uforudsete arbejds- eller rejseaktiviteter, som har gjort det svært at færdiggøre mentorforløbet. Blandt mentees har tre angivet årsagen til det afbrudte forløb som, at deres mål og behov har ændret sig, to har angivet manglende tid og én har været utilfreds med sin mentor. Ud af de seks forløb, som er afbrudt af mentee, havde to af dem fundet job ved forløbets afslutning mens de resterende fire ønskede et andet fokus i deres jobsøgning - herunder kompetenceudviklende kurser eller andre karriererådgivningstilbud fra fx studievejledning.

Varighed af gennemførte forløb

- Alle gennemførte forløb har varet **mellem 3 og 8 måneder**
- Et gennemsnitligt forløb har en varighed på **5,5 måneder**

Langt størstedelen af de gennemførte forløb varede seks måneder eller længere. To forløb blev afsluttet efter cirka tre måneder, fordi mentee enten havde opnået sit karrieremål: Den ene havde fået job og den anden havde fået praktikplads. Derudover blev et forløb afsluttet efter 5 måneder grundet ændringer i mentees situation, hvor sociale udfordringer fyldte i højere grad end de karriereorienterede.

Metode og datagrundlag

Vi har indsamlet stamdata om mentees og mentorer via CRM-systemet Kople, herunder nationalitet, uddannelse og erhvervserfaring. Derudover har vi foretaget en effektmåling gennem før- og efterskemaer for mentees ved forløbets start og forløbets afslutning. Mentorer har udfyldt en slutevaluering.

I vores evaluering har vi valgt at fokusere på parametre som hvorvidt mentee oplever at være tættere på sit karrieremål og om de har oplevet at udvikle sig indenfor de områder, de har arbejdet på med deres mentor. Vi har ikke fokuseret på om mentee er i job ved forløbets afslutning. Det har vi gjort af flere grunde:

1. Mange mentees er allerede i job i begyndelsen af deres mentorforløb, men ønsker et karriereskift.
2. Ofte er mentorforløbet starten på en ny strategi for jobsøgning, som kan tage længere tid end 6 måneder.
3. Mange mentorpar forbliver i kontakt efter mentorforløbet, hvor mentor fortsat støtter mentee i at komme tættere på deres karrieremål.

Hvis vi skulle måle på hvor mange mentees, der er i job efter at have fået en mentor, vil det derfor være mere meningsfuldt at spørge dem efter længere tid end 6 måneder.

Resultater

Om mentees

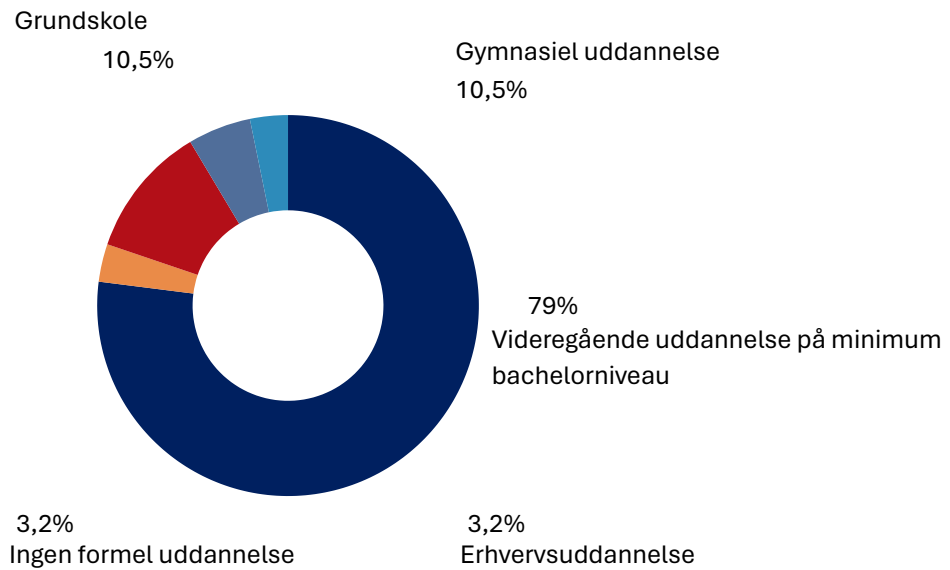
94 mentees

Nationalitet: Ukraine, Palæstina, Afghanistan, Syrien, Iran, Irak, Bangladesh, Pakistan, Somalia, Cameroun, Polen, Libanon, Jordan, Burundi og Rusland.

Bosat: 60% er bosat på Sjælland og 40% på Fyn og i Jylland

Opholdsgrundlag: Flygtning eller familiesammenført til flygtning

HØJEST FULDFØRTE UDDANNELSE



KARRIEREMÅL VED OPSTART

Flere svar mulige

- 78% søger job
- 18% søger praktik
- 24% søger uddannelse



NÅR JOB ER KARRIEREMÅLET

- 67% søger et job, der er kompetencesvarende
- 15% søger et job på bedre vilkår
- 25% søger beskæftigelse bredt



BRANCHETILKNYTNING

De deltagende mentees repræsenterer en række brancher, som de har angivet ved tilmelding til mentorprogrammet:



**Sundhed og
Medicin**



**Restauration, Hotel
og Turisme**



IT og Teknologi



Kommunikation



**Uddannelse og
Forskning**



HR og Ledelse



Finans



**Videnskab og
Bioteknologi**



**Landbrug &
Fødevarer**



**Industri og
Produktion**



**Detailhandel og
Service**



**Velfærd og Offentlig
Administration**



**NGO og Socialt
Arbejde**



Jura



**Konstruktion og
Ejendomme**



Kultur og Kreative Fag



**Transport og
Logistik**



**HR, ledelse og
Rekruttering**



Energi og Miljø



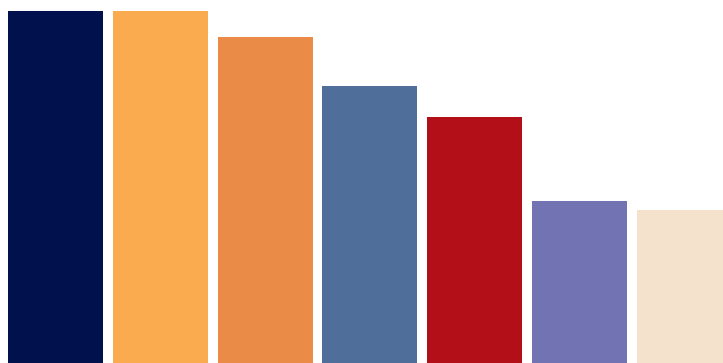
Konsultentydelser

FOKUS I FORLØBET

Angivet ved afslutningen af forløbet med flere svar mulige:

De har fokuseret på...

- 80% CV og/eller ansøgninger
- 80% Generel karriereudvikling, planlægning og målsætning
- 74% At opbygge brancherelateret viden og forståelse
- 63% At udvide deres netværk
- 56% At opbygge viden om normer på arbejdsmarkedet
- 37% At øve jobinterviews
- 35% At tale eller skrive dansk



81 % af mentees angiver, at de har sendt ansøgninger til job, praktik eller uddannelse under forløbet. Blandt de mentees, der ikke har sendt ansøgninger, skyldes det typisk fokus på sprogudvikling, familieliv eller et igangværende uddannelses-, job- eller praktikforløb, som de på sigt ønsker at søge videre fra. Enkelte har desuden været ramt af sygdom eller personlige udfordringer, der har gjort det vanskeligt at søge job. Mange af de mentees, der ikke har søgt undervejs, oplever dog, at de efter mentorforløbet føler sig bedre rustet til at søge relevant job eller uddannelse.

35 % af mentees angiver, at de har arbejdet målrettet med at forbedre deres danske sprogfærdigheder under mentorforløbet. Vi stiller redskaber til rådighed for sprogtræning, herunder materiale til samtaleøvelser, som flere deltagere har efterspurgt og modtaget. Det tyder på, at sprogudvikling i mange tilfælde sker som en integreret del af arbejdet med konkrete karrieremål og gennem den løbende dialog med mentoren. Mentorforløbene kan således understøtte en målrettet sprogtræning, der er relevant for deltagernes faglighed og branche.

EFFEKTER FOR MENTEES

Vi har afslutningsvist spurgt mentees ind til hvad de har fået ud af deres mentorforløb afhængigt af deres individuelle fokusområder.

- **95%** af mentees, der havde fokus på CV og ansøgninger, oplever at de har fået relevant feedback fra deres mentor.
- **93%** af de mentees, der havde fokus på arbejdspladskultur og normer, oplever at have opbygget større viden om normer på arbejdsmarkedet
- **87%** af mentees der havde fokus på netværk, oplever at have udvidet deres netværk i mentorforløbet
- **81%** af de mentees, der havde fokus på generel karriererådgivning føler sig mere afklarede omkring hvordan de skal søge job, praktik eller uddannelse
- **81%** af de mentees, der havde fokus på sprog, oplever at deres sprogkompetencer er blevet bedre
- **78%** af mentees, der havde fokus på brancherelateret viden og forståelse, oplever at have opbygget mere viden om deres branche
- **74%** af de mentees, der havde fokus på at udvikle deres interviewfærdigheder, oplever at deres interviewfærdigheder er blevet bedre

Derudover angiver mentees følgende effekter:



95% vil anbefale mentorforløbet



86% vurderer, at mentor har hjulpet dem i deres søgen efter job, praktik eller uddannelse³



76% er mere afklarede omkring hvilket job, praktik eller uddannelse, de ønsker



82% af de mentees, der fortsat havde et karrieremål ved forløbets afslutning, har et højt motivationsniveau for at opnå dette mål⁴

KARRIEREMÅL VED AFSLUTNING



79,5% har fortsat et karrieremål, som de arbejder på ved forløbets afslutning

20,5% har ikke længere et karrieremål ved forløbets afslutning

Tallene afspejler, at størstedelen af mentees i høj grad oplever at mentorforløbet støtter dem i deres søgen efter job eller uddannelse, men at mange af dem fortsat arbejder på endeligt at opnå deres karrieremål efter mentorforløbets afslutning.

Ved forløbets start angav **86%** af mentees et *højt* eller *meget højt* motivationsniveau for at opnå deres karrieremål, hvilket er højere end ved forløbets afslutning. Udviklingen kan afspejle social desirability bias, samt at deltagerne indledningsvist havde høje forventninger til mentorforløbet. Mentorforløbet har ikke direkte øget motivationen, men har bidraget til at fastholde et generelt højt niveau og understøttet afklaring af karrieremål.

HELHEDSORIENTEREDE EFFEKTER



80% føler sig mere trygge og stabile



45% oplever støtte fra mentor i andre aspekter af livet end deres karriere

Flere mentees fremhæver, at mentorers støtte også har omfattet aspekter som viden om dansk kultur, sociale færdigheder og normer, opbygning af selvtillid og selvværd samt følelsesmæssig støtte. Derudover beskriver flere, at det har haft stor betydning at etablere en personlig relation til deres mentor, hvor de har kunnet tale med en, der ser dem som et helt menneske, og som ikke dømmer dem.

"Jeg føler, at jeg er blevet bedre til at tale dansk og har fået mere mod på at søge job og deltage i samfundet. Det har været en stor hjælp at have en mentor, der har guidet mig og støttet mig i både sproglige og praktiske udfordringer."

- mentee, 35 år fra Ukraine

"Jeg er blevet mere erfaren og modig i forhold til at skrive motiverende ansøgninger og til at sende cv til mange forskellige steder, fordi mentor har været god til at skubbe mig ud i det."

-mentee, 27 år fra Syrien

Om mentorer

93 mentorer

Nationalitet: Danmark, Holland, Portugal, Syrien, Indien, Rumænien, Polen, Spanien, Brasilien, Zimbabwe, Tyskland, Kina, Australien, Moldova, Somalia, Afghanistan, Grækenland, Sydkorea.

Bosat: 63% af mentorer er bosat på Sjælland og 37% er på Fyn og i Jylland

Antal frivillige gennem arbejdsplads (corporate volunteering): 33 mentorer

OVERORDNET TILFREDSHED



81% er tilfredse med deres mentoroplevelse ⁵



87% er tilfredse med deres mentee match ⁶



93% vil gerne være mentor igen - eller høre om mulighederne for at være mentor igen ⁷

Det kan bemærkes, at det kun er 7% af de frivillige mentorer, som angiver at de ikke ønsker at være mentor igen. Det peger på et godt fundament for at fastholde og engagere frivillige i fremtidige mentorindsatser.

TILFREDSHED: KURSER OG SUPPORT

93% angiver samlet set at være *tilfredse* med den støtte og vejledning, de har modtaget fra Foreningen Lige Adgang ⁸

63% brugte Foreningen Lige Adgangs redskaber i deres mentorforløb

Herunder angiver 92% samlet set at være tilfredse med redskaberne. ⁹

86% af nye mentorer deltog i et online mentorkursus.

Blandt kursusdeltagerne er 83% samlet set tilfredse med kurset ¹⁰

Blandt de 25 mentorer, der ikke deltog i mentorkurser, havde 11 af dem været mentor i tidligere indsatser gennem FLA, og har på forhånd fået et mentorkursus. Alle mentorer, som ikke deltog i et kursus fik derudover tilbud om en individuel gennemgang af kursets indhold.

EFFEKTER FOR MENTORER

80%

oplever at deres indsats som mentor har haft en positiv indflydelse på deres mentees **adgang til job, praktik eller uddannelse**.¹¹

79%

har forbedret deres **interkulturelle forståelse** gennem mentorforløbet.¹²

69%

oplever at deres indsats som mentor har haft en **positiv indflydelse på deres mentees liv**.¹³

67%

synes at indsatsen som mentor har haft positiv indflydelse på deres **motivation og følelse af meningsfuldhed** i deres arbejde.¹⁴

Følgende andel af mentorer angiver at have udviklet evner inden for:

Kommunikation

63%

Ledelse

55%

Samarbejde

53%

Problemløsning

53%

“A mentorship truly is a two-way experience – we both learn, grow, and take away something valuable as equal individuals. I have enjoyed exploring the intercultural dimensions of living and working in Denmark, while helping to identify and pursue the best professional opportunities aligned with my mentee’s personal aspirations and needs. While sharing my own insights and experiences, and equally important, I’ve gained fresh perspectives through my mentee’s unique point of view. This way the dialogue has reinforced the power of mentorship as a bridge for mutual learning and understanding.”

-Hans Peter Dr. Hentze, corporate volunteer fra Grundfos

Behov og muligheder

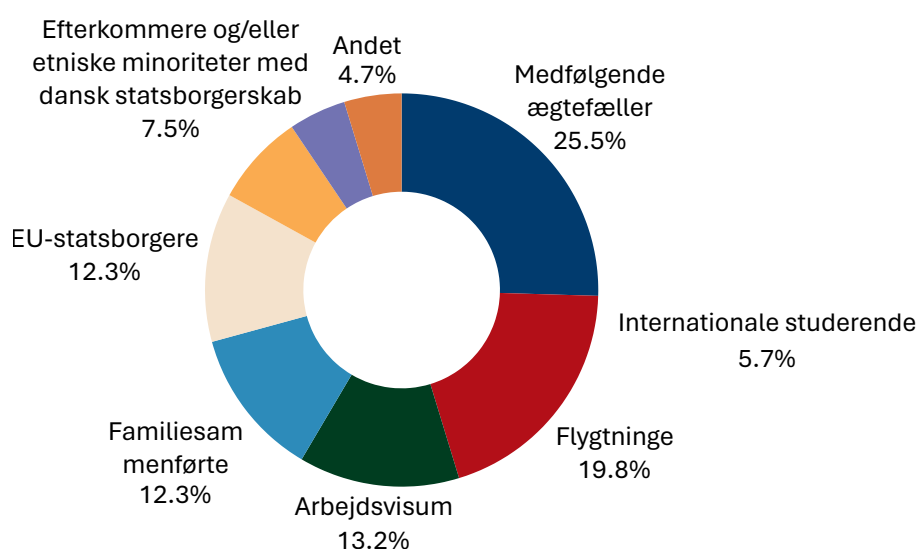
Siden projektets opstart har **114 personer med flugt- eller migrantbaggrund** henvendt sig til Foreningen Lige Adgang for at få støtte til at finde job eller uddannelse. Derudover har **105 personer**, som er migreret, men ikke flygtet, til Danmark, henvendt sig til os i projektperioden.

Langt størstedelen af henvendelserne kommer på baggrund af personlige anbefalinger fra deltagere i mentorordningen, hvilket har ført til den voksende venteliste. Henvendelserne kommer primært fra højtuddannede, der befinder sig i en af følgende situationer:

- Står uden for arbejdsmarkedet
- Arbejder i ufaglærte stillinger, som ikke svarer til deres kvalifikationer
- Arbejder i prekære stillinger, der er tidsbegrænsede eller uden fast timetal.

En gennemgående udfordring er manglende anerkendelse af kvalifikationer opnået uden for Danmark, hvilket forhindrer mange i at udnytte deres fulde potentiale. Det øger risikoen for afkvalificering¹⁵ og kan bidrage til mental mistrivsel. Langvarig marginalisering kan have alvorlige konsekvenser for ens økonomiske tryghed, sociale liv og helbred, herunder øget risiko for etnisk minoritetsstress.¹⁶

OPHOLDSGRUNDLAG BLANDT HENVENDELSER PÅ VENTELISTEN



Den samlede erfaring peger på et fortsat behov for at udvide mentorstøtten for at imødekomme efterspørgslen og sikre, at flere personer med rødder uden for Danmark får mulighed for at bringe deres kvalifikationer i spil på arbejdsmarkedet. Vi ser desuden et potentiale for at videreudvikle mentorordningen med fokus på at opbygge viden om etnisk minoritetsstress og inkluderende arbejdsrelationer for at understøtte både mentees og mentorer i at fremme inklusion på tværs af brancher.

Vi har udarbejdet et resultatresumé samt et tilbud om videre samarbejde, som vi har delt med potentielle fremtidige samarbejdspartnere. Vi er derfor i dialog med en række kommunale aktører og arbejdspladser om muligheden for at fortsætte og forankre mentorindsatsen på baggrund af de mange gode erfaringer, vi har gjort os fra Karrierebroen. Vi har delt tilbuddet med samlet set 78 arbejdspladser og 36 offentlige og frivillige aktører. I forbindelse med deling af tilbuddet har vi tilbudt at afholde korte inspirationsmøder for at fortælle nærmere om indsatsen og drøfte muligheder for et samarbejde. Indtil videre har vi planlagt 17 inspirationsmøder med arbejdspladser, kommunale og/eller frivillige aktører for at afsøge mulighederne for at fortsætte indsatsen.

Slutnoter

1. Da nogle matchprocesser viste sig at kræve færre timer end forventet, prioriterede vi at igangsætte et ekstra forløb.
2. Værktøjer til mentorer. Lige adgang.dk. Link: <https://ligeadgang.dk/da/mentorer/>
3. Henholdsvis i nogen grad (11%), meget høj grad (27%) eller i høj grad (48%).
4. Henholdsvis et meget højt motivationsniveau (46,4%) eller et højt niveau (35,7%).
5. Henholdsvis meget tilfredse (47,5%) eller lidt tilfredse (32,8%).
6. Henholdsvis meget tilfredse (60,7%) eller lidt tilfredse (26,2%).
7. Henholdsvis "ja" (60,3%) eller "måske jeg vil gerne høre om mulighederne" (32,8%).
8. Henholdsvis meget tilfredse (61,7%) eller lidt tilfredse (31,7%).
9. Henholdsvis meget tilfredse (34,2%) eller lidt tilfredse (57,9%).
10. Henholdsvis meget tilfredse (46,3%) eller lidt tilfredse (36,6%).
11. Henholdsvis helt enige (27,8%) eller delvist enige (51,9%).
12. Henholdsvis helt enige (39,7%) eller delvist enige (39,7%).
13. Henholdsvis helt enige (31%) eller delvist enige (37,9%).
14. Henholdsvis helt enige (29,3%) eller delvist enige (37,9%).
15. Oversættelse af "deskilling", som er en proces, hvor færdigheder og viden går tabt eller mister relevans.
16. Se udgivelse fra Foreningen Lige Adgang. 2023. Etnisk minoritetsstress på arbejdspladsen. Link: <https://www.ligeadgang.dk/analyser-og-evaluering/>