

SLUTEVALUERING

SLUTEVALUERING AF PROJEKT "MINDSPRING – FORÆLDREGRUPPER FOR ASYLANSØGERE OG FLYGTNINGE"

- NATIONALITETS FÆLLESSKAB
- MINDSPRINGTRÆNER
- MEDTRÆNER + TOLK



## INDHOLDSFORTEGNELSE

<b>Forord</b> .....	3
<b>1. Indledning</b> .....	4
1.1 Evalueringens baggrund og formål .....	4
1.2 Datagrundlag og metode .....	5
1.3 Rapportens opbygning .....	6
<b>2. Hovedkonklusioner og anbefalinger</b> .....	7
2.1 Hovedkonklusioner .....	7
2.2 Anbefalinger .....	8
<b>3. Overordnet status på projektets aktiviteter og målopfyldelse</b> .....	11
3.1 Rekruttering af mindspring- og medtrænere .....	11
3.2 Gennemførte Mindspringforløb .....	12
3.3 Forventninger og målsætninger .....	12
3.4 Risikofaktorer, udfordringer og barrierer .....	14
<b>4. Undervisningsforløbet for mindspring-trænere</b> .....	17
4.1 MindSpring-trænerne .....	17
4.2 Medtrænerne .....	18
<b>5. Forventninger og Motivation for deltagelse i projektet</b> .....	20
5.1 MindSpring-trænerne .....	20
5.2 Medtrænerne og tovholdere .....	20
5.3 Deltagernes motivation .....	21
5.4 Rekruttering og fremmøde .....	21
<b>6. Undervisningsformen ved gruppeforløbene</b> .....	23
6.1 Temaerne .....	23
6.2 MindSpring-manualen .....	24
6.3 Gruppediskussioner og gruppedynamik .....	25
<b>7. Sproglige barrierer/tolkning</b> .....	28
7.1 Tolkesituationen .....	28
7.2 Tolkens rolle .....	28
7.3 Forberedelse af tolken .....	28
<b>8. Samarbejde/arbejdsdeling medtræner og MindSpring -træner</b> .....	30

8.1 Samarbejdet mellem trænerne .....	30
8.2 Medtrænernes faglige baggrund.....	33
8.3 Supervision.....	33
<b>9. Gruppeforløbenes udbytte for deltagerne.....</b>	<b>35</b>
9.1 Deltagerens udbytte.....	35
9.2 Trænerens og tovholderens udbytte .....	36
9.3. Forskelle på asylansøgere og kvoteflygtninge .....	36

## FORORD

Als Research fremlægger hermed slutevalueringen af Projekt MindSpring, der er gennemført for Dansk Flygtningehjælp og Dansk Røde Kors i perioden fra marts 2011 til juni 2012. I forbindelse med evalueringsarbejdet har en lang række projektdeltagere bestående af MindSpring-trænere, medtrænere, kursister, tovholdere og styregruppemedlemmer indgået som informanter. Der skal lyde en stor tak til dem for at have bidraget med deres erfaringer og indsigter og for det gode samarbejdsclima, der har præget evalueringsarbejdet.

En særlig tak går til projektleder Vibeke Hallas for den store ihærdighed og professionalisme, der er blevet lagt i samarbejdet om evalueringen. Det har på alle måder været en fornøjelse.

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

De primære kræfter bag kortlægningen har været: Bjørn Haugaard Bach, Sidsel Høgh Engqvist, Sherin Almajid og Jacob Als Thomsen.

God læselyst.

## 1. INDLEDNING

### 1.1 EVALUERINGENS BAGGRUND OG FORMÅL

Baggrunden for evalueringen har været Dansk Røde Kors og Dansk Flygtningehjælps ønske om at have en ekstern evaluering tilknyttet gennemførelsen og forankringen af projektet MindSpring. Evalueringen har været tænkt som et integreret og sideløbende blik på projektets udformning og faktiske forløb og er gennem en løbende dialog og et midtvejs-evalueringsnotat blevet anvendt aktivt undervejs til løbende erfaringsbaserede justeringer.

Evalueringens overordnede formål har været at kvalificere MindSpring konceptet i en dansk kontekst, synliggøre muligheder og barrierer og komme med anbefalinger til justeringer af indsatsen med henblik på forankring og videre udbredelse. Dette er forsøgt imødekommet ved at se på projektets organisering, drift og resultater, således at evalueringen har kunnet anvendes både udviklingsorienteret og som effektevaluering med fokus på projektets resultater og effekt.

Angående projektets effekt skal det understreges at fokus for evalueringen har været på projektet og ikke på de individuelle deltagere. Evaluator har således ikke foretaget psykologiske vurderinger af deltagerne før og efter, hvorfor en vurdering af projektets betydning for deltagernes liv og tilstand alene har en overordnet og generel karakter.

Følgende spørgsmål har stået centralt i evalueringen:

- *Projektets form og indhold:* Har uddannelsen, materialer og forløb været hensigtsmæssigt planlagt og udført? Hvad har virket og hvad har ikke virket? Er der forskellige erfaringer med forskellige deltagergrupper? Har der været overensstemmelse mellem idé og udførelse m.v.?
- *Projektets organisation:* Hvordan er projektet planlagt og udført? Hvordan har samarbejdet været mellem de to hovedorganisationer og mellem projektets mange aktører? Hvad er muligheder og barrierer for fremtidig forankring m.v.?
- *Projektets resultater:* Hvad oplever deltagerne selv, at de har fået ud af forløbet? Er effekter og resultater påvirket af, om det er asylansøgere eller kvoteflygtninge, deltagernes alder, køn, kulturel baggrund, familieforhold m.v.? Hvordan har den overordnede tilfredshed været? Hvordan oplever flygtningetrænerne forløbet og deres egen opkvalificering? Tovholdernes oplevelse af forandringer i deltagernes hverdag og tilstand, m.v.

## 1.2 DATAGRUNDLAG OG METODE

Evalueringen er gennemført i to faser. Den første fase i forbindelse med udarbejdelsen af et midtvejsevalueringsnotat i foråret 2011, og den anden fase i foråret 2012 i forbindelse med slutevalueringen.

Evalueringsens datagrundlag har bestået af en kombination af interviewundersøgelser, spørgeskemaundersøgelser, deltagerobservationer og skriftligt materiale som referater, deltagerlister, statusnotater mv.

Der er gennemført to interview med projektets styregruppe. Det første med fokus på organisering og gennemførelse af projektet. Det andet med fokus på opnåede målsætninger, positive og negative erfaringer og fremtidig forankring. Hertil kommer to separate interview med henholdsvis projektets supervisor og med projektleder.

Der er foretaget interview med syv medtrænere, syv MindSpring-trænere og fem gruppeinterview med projektdeltagere, inkluderende i alt ca. 40 personer. Disse interview blev foretaget med tolk og havde fokus på erfaringer med de afholdte gruppeforløb.

Spørgeskemaundersøgelserne er blevet gennemført i begge evalueringens to faser. Første gang forud for og efterfølgende kursus- og træningsdagene med deltagelse af stort set samtlige medtrænere og MindSpring-trænere. Her var fokus på forventninger til og udbytte af uddannelsesforløbet. Den anden spørgeskemaundersøgelse blev gennemført ved udgangen af de afsluttede gruppeforløb i projektets sidste fase og her blev medtrænere, MS-trænere og tovholdere fra både kommunerne og asylcentre adspurgt. Denne spørgeskemaundersøgelse har fokuseret på formen, organiseringen og effekterne af projekter.

Derudover har evaluator lavet deltagerobservation ved to af kursusdagene på forløbet med kommende MindSpring-trænere, samt deltaget i et netværksmøde for medtrænere og MindSpring-trænere og i et enkelt gruppeforløb. Endelig har evaluator besøgt og interviewet MindSpring-projektet i Holland med henblik på at se på de hollandske erfaringer som baggrund for det danske forløb.

### 1.3 RAPPORTENS OPBYGNING

Rapporten indledes efter denne indledning med Kapitel 2 indeholdende evalueringens hovedkonklusioner og anbefalinger. Herefter følger kapitel 3, der indeholder en overordnet status over projektets aktiviteter og målopfyldelse. Kapitel 4 har fokus på undervisningsforløbet for MindSpring-trænere, mens Kapitel 5 omhandler deltagerens forventninger og motivation for deltagelse i projektet. Kapitel 6 har fokus på gruppeforløbenes form og indhold, og Kapitel 7 behandler erfaringerne med brug af tolke og de sproglige udfordringer i projektet. Kapitel 8 har fokus på samarbejdsrelationen mellem med- og MindSpring-trænerne og endelig omhandler kapitel 9 gruppeforløbenes udbytte for deltagerne.

## 2. HOVEDKONKLUSIONER OG ANBEFALINGER

### 2.1 HOVEDKONKLUSIONER

Det er evaluators overordnede vurdering, at MindSpring-projektet har været en succes og har levet op til sine målsætninger og forventningerne. Sammenholdes projektets gennemførte aktiviteter med de angivne succeskriterier, kan det således konstateres, at både antallet af uddannede MindSpring- og medtrænere, antallet af gennemførte gruppeforløb og antal deltagere i gruppeforløbene lever op til projektets målsætninger.

Projektet har vist, at MindSpring-metoden med fordel har kunnet anvendes i en dansk kontekst og det er bemærkelsesværdigt at samtlige informanter, der har indgået i evalueringen vurderer, at projektet har været meget udbytterigt for både MindSpring-trænere og deltagere i gruppeforløbene.

Det er evaluators vurdering at projektets succes, udover en god projektledelse, skal findes i MindSpring-metodens peer-to-peer tilgang og dennes kombination med professionelle medtrænere. Uddannelsen og anvendelsen af frivillige flygtninge som MindSpring-trænere har således vist sig som en effektiv metode til at styrke gruppeforløbsdeltagernes viden om børns behov, psykiske reaktionsmønstre og opdragelsesmetoder og fungeret som en kærvkommen introduktion til dansk kultur på dette område. Det er således i høj grad temaerne om børneopdragelse og kulturforskelle, der har haft deltagernes interesse. Det er evaluators vurdering, at deltagerne gennem MindSpring har opnået forbedrede forældrekompetencer og i generel forstand ændret deres syn på egne muligheder i en positiv retning.

Ligeledes er det evaluators vurdering, at projektet har påvirket de professionelle deltagere (herunder medtrænere) til at se på målgruppen af flygtninge i et mere ressourcepræget perspektiv og generelt har skabt et nyt fokus på de psykosociale faktorer, som er vigtige for en succesfuld integration.

Hvad angår programmets evne til at påvirke MindSpring-trænerne og deltagernes beskæftigelsesmuligheder er evaluator mere i tvivl. Dette vil i givet fald være en mere indirekte effekt af programmet på sigt i form af mere selvtillid og handlekraft hos dem.

Hvad angår MindSpring-metodens anvendelighed i forhold til forskellige målgrupper er det evaluators vurdering, at metoden har vist sig relevant for både asylansøgere og kvoteflygtninge, og formentlig også med succes kan anvendes på flygtninge, der har været i landet i mange år uden at være blevet integreret. Det er imidlertid også klart, at der i forbindelse med målgruppen af asylansøgere måske skal foretages en række justeringer af det nuværende program for at optimere udbyttet for denne målgruppe.



I relation til rekrutteringen skal det bemærkes, at rekrutteringen ved anden runde har været hjulpet af, at tidligere deltagere og MindSpring-trænerne har fungeret som selvudnævnte ambassadører for projektet.

Hvis der skal peges på udfordringer i MindSpring-konceptet i sin nuværende form kan følgende nævnes:

*For det første*, har der været en række sproglige udfordringer i forbindelse med undervisningen af MindSpring-trænere, hvor det har været tydeligt at visse af deltagerne havde for dårlige danskundskaber til at få et tilstrækkeligt udbytte af undervisningen. Ligeledes ligger der en potentiel udfordring i det faktum, at hovedparten af undervisningen i gruppeforløbene forgår på et sprog medtræneren ikke forstår, hvorfor det reelt er vanskeligt for medtræneren at vide, hvordan MindSpring-træneren gennemgår temaer og materialer.

*For det andet*, har det været en udfordring at materialet (manualen) er på dansk og generelt mangler illustrationer, hvorfor visse MindSpring-trænere har set sig nødsaget til at oversætte dele af materialet selv og udarbejde hjemmelavede illustrationer til brug i undervisningen.

*For det tredje*, har der vist sig en vis uensartethed i medtrænerenes fortolkning af deres rolle, herunder hvordan de føler sig forpligtet på forberedelsen med MindSpring-trænerne i forbindelse med gruppeforløbene. Denne problematik har også inkluderet et ressourceperspektiv, idet der visse steder ikke har været sat tilstrækkelig tid af til forberedelse.

## 2.2 ANBEFALINGER

### Tag hensyn til MindSpring-træneres sproglige niveau i undervisningen

Da flere MindSpring-trænere gav udtryk for, at det sproglige niveau havde været for højt i undervisningen anbefales det, at såvel undervisning som manualen tilpasses deltagernes danskundskaber. Dette kan gøres ved at oversætte manualen til engelsk og på sigt til en række udvalgte og relevante sprog, at dobbelttekste slides på dansk og engelsk og ved at udlevere simple overskuelige handouts.

Det bør også overvejes om der skal sættes lidt højere krav til MindSpring-træneres danskundskaber ved den fremtidige rekruttering.

### Tilbyd medtrænerne mere uddannelse

Både medtrænere og MindSpring-trænere efterspurgte mere forberedelse af medtræneren

for at fremme deres samarbejde og for at medtræneren fik indsigt i, hvad MindSpring-træneren havde lært. Det anbefales derfor at tilbyde medtrænerne mere undervisning sammen med MindSpring-trænerne. Det behøver ikke være i samme omfang som det, MindSpring-træneren tilbydes, men kan fx være en enkelt eller to dage mere, for at de kan få den første samarbejdserfaring.

### **EksPLICIT formidling af samarbejdet og rollefordelingen mellem gruppelederne**

I nogle gruppelederkonstellationer er der opstået en uligevægt i arbejdsindsatsen grundet en uens tolkning af rollefordelingen og en uensigtsmæssig afsætning af ressourcerne til medtræners arbejde. Det anbefales derfor, at rammerne for samarbejdet ekspliciteres før forløbets start, hvilket også indebærer at afsætte ressourcer til afholdelse af forberedende og evaluerende møder mellem gruppelederne henholdsvis før og efter hvert gruppemøde.

### **Sikkerhedsnet i tilfælde af problematisk samarbejde**

Evalueringen viser, at der har manglet et sikkerhedsnet for MindSpring-trænerne i tilfælde af samarbejdsvanskeligheder. Det anbefales derfor, at gruppelederne for fremtiden præsenteres for en procedure, som kan hjælpe dem, hvis samarbejdet ikke fungerer.

### **Udarbejdelse af håndbog til tovholderne**

Tovholderne har savnet en håndbog med retningslinjer, som både praktisk og økonomisk anskueliggør, hvad projektet kræver ressourcemæssigt. Det anbefales derfor at der udfærdiges en form for håndbog/informationsmateriale, hvori projektets organisatoriske del beskrives. Dette indebærer et budget, tidsramme osv. Derudover er det også vigtigt heri at beskrive, hvad der bliver forventet af tovholderen.

### **Visualisering af manualen**

Nogle grupper oplevede en udfordring i, at deltagerne var analfabeter og derfor fx ikke kunne drage nytte af de skriftlige øvelser i manualen. Det anbefales at justere øvelserne i manualen, således at der i højere grad også er øvelser, der kan løses visuelt, ved hjælp af tegninger, piktogrammer, powerpoints osv.

### **Udvid gruppemøderne eller planlæg dem meget stringent**

Både deltagere, MindSpring-trænere og medtrænere har peget på, at der ikke altid var nok tid til diskussion i grupperne. Gruppediskussionerne er et grundlæggende element i MindSpring-metoden, men det er samtidig også nødvendigt, at deltagerne har forståelse nok for emnerne til at kunne diskutere dem. Derfor anbefales det, at gruppemøderne planlægges mere præcist og at tidsplanen overholdes temmelig stringent. Samtidig skal det

være op til den enkelte kommune eller asylcenter, om de har mulighed for at udvide forløbet med flere gruppemøder eller mere tid til hvert enkelt gruppemøde.

### **Forbered tolken og afstem roller med tolken**

Der er blandede erfaringer med at tillade tolkens deltagelse i gruppediskussionerne. Tolkens primære rolle er at oversætte mellem to sprog. For at dette gøres bedst og for at undgå misforståelser i forhold til roller i gruppesituationen, anbefales det, at tolken forberedes på de emner, der diskuteres (f.eks. ved at uddele manualen) og at rollerne afstemmes inden forløbets start.

### **En mere åben tilgang til peer-to-peer metoden**

Ifølge konceptet er det ikke muligt for en tidligere asylansøger at undervise en gruppe kvoteflygtninge, hvilket har medført styregruppen logistiske og planlægningsmæssige vanskeligheder. Det er evaluators vurdering, at peer-to-peer tilgangen har en stor betydning for deltagerne, men at de vægter det sproglige og kulturelle fællesskab højere end en fælles migrationshistorie. Det kan derfor anbefales, at der anlægges en mere fleksibel tilgang til peer-to-peer metoden i fremtiden, således at fx kvoteflygtninge får mulighed for at undervise asylansøgere.

### **Tilpas forløb efter målgruppe**

Der er nogle strukturelle forhold, der adskiller asylansøgerne fra kvoteflygtningene. Fx er der hele tiden risiko for, at asylansøgere forlader asylcentret, fordi de får opholdstilladelse eller afslag, hvorfor mere kompakte forløb med to møder om ugen kunne være en fordel på asylcentrene. Derfor anbefales det, at forløbene i højere grad tilpasses de to målgrupper.

### **Tilbud til MindSpring-trænerne om videreuddannelse og opkvalificering**

Det anbefales at anerkende MindSpring-trænernes store arbejdsbyrde med tilbud om fx videreuddannelse og opkvalificerende forløb. På den måde vil MindSpring-trænernes viden om og interesse i projektet blive vedligeholdt og videreudviklet, samt give trænerne en platform til at netværke og erfaringsudveksle.

### 3. OVERORDNET STATUS PÅ PROJEKTETS AKTIVITETER OG MÅLOPFYLDELSE

I dette afsnit redegøres indledningsvist for status på projektets hovedaktiviteter sammenholdt med projektmålsætningerne og de forventninger, der har været til projektet.

#### 3.1 REKRUTTERING AF MINDSPRING- OG MEDTRÆNERE

Kernen i MindSpring-projektet består i uddannelsen af en række MindSpring-trænere, der som frivillige udgør metodens kerne ud fra en pier-to-pier tilgang i et samarbejde med professionelle medtrænere. Projektets MindSpring-trænere blev endelig udvalgt i løbet af juni 2011 efter individuelle interview, og gruppen kom til at dække over en række sproggrupper, inkluderende arabisk, chin, burmesisk, farsi, kurdisk, engelsk og nepalesisk. Udvalget af sproggrupper var begrundet i en vurdering af det aktuelle behov hos de kommende potentielle deltagergrupper, og det er evaluators vurdering, at der er blevet foretaget de rette valg i den forbindelse.

Som i det hollandske Mindspring-projekt har der været tale om personer med meget forskellige historier og migrationsbaggrunde der, som det også har været tilfældet i Holland, har valgt at gå til opgaven på forskellig vis, præget af deres forskellige personlighed og individuelle historier. I alt rekrutteredes 11 MindSpring-trænere, der i løbet af juni, august og september 2011 deltog i otte kursus- og træningsdage i MindSpring-metoden. Af de 11 deltagere blev 9 efterfølgende certificeret efter endt uddannelse. Af de 11 rekrutterede var 6 kvoteflygtninge og 5 tidligere asylansøgere. De to der ikke opnåede certificering skyldes sygdom.

De i alt 11 medtrænere blev fundet allerede i starten af 2011.

Projektets målsætning har været at rekruttere 10-12 MindSpring-trænere og opnå mindst seks certificeringer, ligesom det har været målet, at mindst to personer skulle være tidligere asylansøgere. Evaluator kan således konstatere, at rekrutteringen og certificeringen af flygtningetrænere har levet op til projektets målsætninger og endda oversteget forventningerne, hvilket må betegnes som yderst tilfredsstillende. Det er evaluators indtryk, at alle MindSpring-trænere rekrutteret til projektet har vist sig at besidde de relevante kvalifikationer, om end man fremadrettet bør overveje, om der bør sættes lidt højere krav til

trænernes danskkundskaber, så de får mest muligt ud af undervisningsforløbet og af manualen (se i øvrigt kapitel 4 under afsnittet "Det sproglige niveau").

### 3.2 GENNEMFØRTE MINDSPRINGFORLØB

Efter projektets første tre faser var status i slutningen af november 2011, at der var etableret syv forældregrupper. To på Asylcenter Brovst (sprog: arabisk og farsi), en i Asylcenter Kongelunden (sprog: farsi), en i Varde Kommune (sprog: chin), en i Jammerbugt Kommune (sprog: nepalesisk), en på Asylcenter Avnstrup (sprog: arabisk) og en i Bornholm Kommune (sprog: chin og burmesisk). Deltagerantallet varierede fra gruppe til gruppe. Mindste gruppe var på fire deltagere og den største på 13. Gennemsnitlige antal deltagere lå på 8,1 personer.

I projektets fjerde og sidste fase blev der etableret fire forældregrupper. Én på Asylcenter Kongelunden (sprog: arabisk), én på Asylcenter Avnstrup (sprog: engelsk), én i Varde Kommune (sprog: chin), én i Jammerbugt Kommune (sprog: nepalesisk). Status i starten af juni 2012 er, at fire af gruppeforløbene er afsluttet, hvoraf to af dem afsluttede forløbet efter kun fem undervisningssessioner. Omstændighederne omkring de tidligt afsluttede forløb vil blive uddybet i afsnit 5.4. Deltagerantallet var i sidste fase meget varierende fra gruppe til gruppe. Mindste gruppe var på fire deltagere og den største på 22.

Projektets målsætning har været, at 100 deltagere skulle gennemføre et gruppeforløb med otte - ti deltagere fordelt på 12 grupper. Ved afslutningen af projektet er i alt 11 grupper blevet etableret, mens der yderligere er en igangværende rekruttering til grupper i Ålborg, Roskilde og på Bornholm. Samlet set har de 11 grupper haft et deltagerantal på i alt 97 deltagere (ikke medregnet rekrutteringen til Ålborg, Roskilde og Bornholm), hvorfor evaluator vurderer, at projektet også på dette område har levet op til sine målsætninger.

### 3.3 FORVENTNINGER OG MÅLSÆTNINGER

Projektets ledelse og ledende medarbejdere, styregruppen, blev ved projektstart interviewet om deres forventninger, ønsker og målsætninger med projektet, samt om hvilke risikofaktorer, de forudså. Projektets målsætninger fremgår ligeledes af projektets forandringssteori.

Overordnet stod ønsket om at skabe et nyt fokus i indsatsen for nyankomne flygtninge og asylansøgere, der kunne vise at ikke kun beskæftigelsesindsatsen, men også de psykoso-

ciala faktorer er vigtige. Alle var desuden enige om, at projektet var tænkt som et supplement til eksisterende tilbud – ikke en erstatning. Det gjaldt både Dansk Røde Kors samt Dansk Flygtningehjælps tilbud til kommunerne.

Projektledelsens forventninger til MindSpring-projektet kan sammenfattes i følgende overordnede punkter:

- At udvikle metoder, der kan bruges af forskellige målgrupper, nemlig både asylansøgere og kvoteflygtninge, herunder på lang sigt også flygtninge, der har været i landet i mange år uden at være blevet integreret
- At skabe et nyt fokus på empowerment og hjælp til selvhjælp, som står i modsætning til det, de kalder den individuelle, klientgørende, "sygdomsfikserede" tilgang
- At generere erfaringer og ny viden fra gruppeforløbene der kan bruges i andre projektsammenhænge
- At projektets MindSpring-trænere får et udbytte af projektet, der kan hjælpe dem sidenhen, f.eks. i forbindelse med at finde arbejde, som det var tilfældet i Holland

Hvad angår opstillingen af målbare målsætninger og effekter har projektet haft to udfordringer. For det første, at der reelt ikke var dokumentation om programmets virkning og effekter fra MindSpring-projektet i Holland. Dermed var der ikke reelt materiale, som kunne bruges som rettesnor i den danske kontekst. For det andet, at projektets natur har gjort det svært over kort tid at identificere effekter, der kan henføres direkte til projektets elementer rent metodisk set.

Sammenholder man projektets generelle resultater og erfaringer med de ovennævnte forventninger, er det evaluators overordnede vurdering, at projektet i høj grad har indfriet forventningerne.

For det første kan det konkluderes, at MindSpring-metoden har vist sig relevant også i en dansk kontekst og det er bemærkelsesværdigt, at projektet er blevet modtaget med stor begejstring af alle deltagere. Særligt pier-to-pier elementet har vist sig at være en hensigtsmæssig metode til at støtte MindSpring-trænere og kursister i et hjælp til selvhjælps perspektiv og har styrket både MindSpring-trænerne og kursisternes tro på egne ressourcer. Hertil kommer at de professionelle (fx. medtrænerne) syn på kursister og MindSpring-trænere er påvirket i retning væk fra en klientgørende tilgang.

Hvad angår MindSpring-metodens anvendelighed i forhold til forskellige målgrupper er det evaluators vurdering, at metoden også har vist sig relevant for både asylansøgere og kvo-

teflygtninge, og formentlig også med succes kan anvendes på flygtninge, der har været i landet i mange år uden at være blevet integreret. Det er imidlertid også klart, at der i forbindelse med målgruppen af asylansøgere måske skal foretages en række justeringer af det nuværende program for at optimere udbyttet for denne målgruppe.

Om projektets MindSpring-trænere får et udbytte af projektet, der kan hjælpe dem sidenhen, f.eks. i forbindelse med at finde arbejde, som det var tilfældet i Holland, er evaluator mere i tvivl om. Dette vil i givet fald være som en mere indirekte effekt af programmet på sigt i form af mere selvtillid og handlekraft. Programmets styrke ligger således primært i at give forældrene forbedrede forældrekompetencer i en dansk kontekst, og sekundært som et beskæftigelsesfremmende initiativ.

Projektet har også været en mulighed for en ny samarbejdsplatform mellem Dansk Flygtningehjælp og Dansk Røde Kors, der i andre sammenhænge kan ligge i en form for konkurrence. Det er i den forbindelse evaluators indtryk, at begge parter har været tilfredse med samarbejdet, og at forventningen om en ny samarbejdsplatform er opfyldt. Rammerne for at bygge et netværk op på tværs af de to organisationer er blevet udnyttet trods den stramme opdelingen mellem præ- og post asylfasen, som logistisk kan udgøre en barriere for samarbejdet.

### 3.4 RISIKOFAKTORER, UDFORDRINGER OG BARRIERER

Ved projektstart identificeredes en række forventede udfordringer og barriere for projektet, der kunne fungere som risikofaktorer. Disse grupperer sig omkring temaerne som materiale, økonomi, trænere, implementering og målgruppe.

#### Undervisningsmaterialet

Den første udfordring der blev peget på, var spørgsmålet om det hollandske undervisningsmateriales anvendelighed i en dansk kontekst. Projektledelsen valgte at oversætte manualen til dansk i stedet for at lave en ny dansk manual ud fra den viden, der allerede fandtes i Dansk Røde Kors og Dansk Flygtningehjælp. Dette viste sig at være mere kompliceret end forventet, dels fordi det var svært at oversætte originalen, der var skrevet i et dårligt sprog og dels fordi opbygning bar præg af at være en sammensætning af arbejds-papirer snarere end en sammenhængende manual.

En ny manual, også kaldet metodehæftet, er under udarbejdelse ved udgangen af gruppeforløbenes anden runde. Det er evaluators vurdering, at erfaringer fra det forrige forløb og

anbefalinger fra evaluators midtvejsevaluering har været med i overvejelserne ved udarbejdelsen af det nye metodehæfte. Det 99 sideres metodehæftet kan betegnes som en sammenfattet, overskuelig og informationsrig indførelse i MindSpring og en trinvis manual til gruppelederne i, hvordan metoden udføres gruppemøde for gruppemøde. Metodehæftet bliver yderligere beskrevet i afsnit 6.2.

På nuværende tidspunkt findes ikke en lignende projektbeskrivelse målrettet tovholderne. I forbindelse med evalueringen er det blevet tydeligt, at de har manglet en håndbog med retningslinjer, som både praktisk og økonomisk anskueliggør, hvad projektet kræver ressourcemæssigt. Det anbefales derfor at der, ud over metodehæftet, også udfærdiges en form for håndbog/informationsmateriale, hvori projektets organisatoriske del beskrives. Dette indebærer et budget, tidsrammen osv. Derudover er det også vigtigt heri at beskrive, hvad der bliver forventet af tovholderne.

### Økonomi

*For det andet*, blev økonomien set som en udfordring, fordi projektet blev lavet i en opgangsperiode med et højt indrejsetal, hvor kommuner og asylcentre var motiverede for at deltage. Siden er flere centre blevet lukket og der spares i kommunerne, hvor "der ikke sættes folk af til projekter, når der mangler folk til grundarbejdet", som én udtrykte det.

Det er evaluators vurdering, at økonomien ikke har været en hindring for projektets gennemførelse, men dog har vist sig som en udfordring især for medtrænere og tovholdere, både i asylcentre og i kommunerne. Graden af opbakning fra ledelsen har været svingende kommunerne og asylcentre imellem, men en fælles udfordring i medtræneres og tovholdernes arbejde med MindSpring har været, at de daglige opgaver ligger og venter på dem, mens de er væk. De timer, som er godtgjort til projektet, har altså ikke været tilstrækkelige og der opstår derfor en naturlig begrænsning i arbejdet, selv de steder, hvor der har været fuld opbakning fra ledelsen. En klar forventningsafstemning af, hvad projektet kræver ressourcemæssigt vil fremadrettet måske kunne afværge økonomiske overraskelser og manglende ressourcer under gruppeforløbene.

I forhold til en fremtidig implementering af Mindspring i asylcentre kan det nævnes, at allerede ét center har skrevet projektet ind i virksomhedskontrakten under mål og handlinger for 2012, hvilket tyder på, at de i centrene er villige til at forsøge sig med nye måder at hjælpe nyankomne på.

En sidste udfordring, der skal peges på er, at der i projektet ikke er afsat løn til MindSpring-trænerne. Der opstår således potentielt en magtubalance i forholdet mellem



MindSpring-træner og medtræner, som yderligere understreges af, at den ene part får løn, mens den anden arbejder gratis. Det er ikke evaluators vurdering, at dette har vist sig som et problem, omend det også er vurderingen, at det i en eventuel forankring af projektet bør tages op til fornyet overvejelse om MindSpring-trænerne bør modtage en form for anerkendelse af den store arbejdsbyrde, der ligger i arbejdet som MindSpring-træner. Da projektet er bygget op omkring frivillighed ville det stride imod projektets karakter at give økonomisk anerkendelse. Til gengæld anbefales det at kompensere trænerne fx via tilbud om nogle forløb for MindSpring-trænerne af uddannelsesmæssig – og opkvalificerende art. På den måde vil MindSpring-trænernes viden om og interesse i projektet blive vedligeholdt og videreudviklet, samt give trænerne en platform til at netværke og erfaringsudveksle.

MindSpring-trænerne modtager et diplom efter endt uddannelsesforløb, men det er endnu ikke tydeligt, hvordan dette kan bruges. I et fremadrettet perspektiv, bliver det derfor vigtigt at få vurderet på hvilke måder forløbet kommer til at kunne hjælpe MindSpring-trænerne også i forhold til deres beskæftigelsesmuligheder.

## 4. UNDERVISNINGSFORLØBET FOR MINDSPRING-TRÆNERE

Uddannelsen af medtrænere og MindSpring-trænere er en vigtig del af MindSpring-projektet. Uddannelsesforløbet har bestået af otte kursus- og træningsdage fordelt på tre internater. Medtrænerne deltog i to ud af de otte dage. Samtlige af de frivillige MindSpring-trænere gennemførte kurset. I det følgende beskrives uddannelsesforløbet nærmere, herunder hvad de forskellige deltagere oplevede, de havde fået ud af det.

### 4.1 MINDSPRING-TRÆNERNE

MindSpring-trænerne var generelt godt tilfredse med kursusdagene og syntes, de var blevet undervist i de temaer og kompetencer, de forventede. Gennemgangen af manual og øvelseshæfte har også været tilfredsstillende, og de følte sig godt forberedt på at bruge begge dele. Ligeledes følte de sig godt forberedt på de udfordringer, de forudså i forbindelse med at være MindSpring-trænere.

#### Fordelingen af tiden på temaer og kompetencer

Hovedparten syntes, at der blev brugt tilstrækkelig tid på de forskellige temaer, men hele 30 pct. mente dog, at der blev brugt for *meget* tid på kulturforskelle og opdragelse og yderligere 30 pct. mente, at der blev brugt for *lidt* tid på psykiske reaktioner.

Desuden svarede én deltager, at vedkommende manglede mere viden om børns psykiske reaktioner for at kunne gennemføre forældregrupperne. Der er altså en lille tendens blandt deltagerne som mente, at der ikke blev undervist tilstrækkeligt i temaer om psykiske reaktioner.

Der var delte meninger om, hvorvidt der blev brugt tilstrækkelig *tid* på undervisningen i kompetencer, idet to ud af i alt fem syntes, at der ikke blev brugt nok tid på gruppelederrollen og på at vejlede andre. Selvom der kun var få besvarelser bør man alligevel nok tage det til efterretning, da netop gruppelederrollen er særlig central for forældregruppernes succes.

#### Form og indhold

Overordnet var der tilfredshed med form og indhold, men flere gav udtryk for et ønske om mere undervisning og mindre gruppearbejde på selve kursusdagene samt flere kursusdage – også for medtrænere. Mere forberedelse sammen med medtrænerne kunne give den nødvendige samarbejdserfaring inden forældregruppernes start. Selvom MindSpring-

trænerne mente, undervisningstemaerne var relevante og kunne anvendes i praksis, blev der dog efterspurgt noget mere praksisnær undervisning i at facilitere et gruppeforløb.

### Det sproglige niveau

Hvad angår det sproglige niveau, viste spørgeskemaundersøgelsen, at der var stor uenighed om sværhedsgraden af oplæggene, hvilket afspejler MindSpring-trænernes meget blandede danskundskaber. Nogle havde svært ved at forstå oplæggene og deltage i diskussionerne og flere MindSpring-træner understregede selv, at de følte, der var flere vigtige ting, han ikke havde fået med i undervisningen.

Denne problematik gælder også manualen, der er på dansk. En løsning ville fremadrettet være at have en engelsk og en dansk version af manualen og desuden tilpasse det sproglige niveau i undervisningen på en måde, så alle deltagere får et godt udbytte heraf. Ligeledes bør det overvejes, om der fremover bør sættes højere krav til MindSpring-trænernes danskundskaber.

## 4.2 MEDTRÆNERNE

Overordnet syntes medtrænere, at forberedelsen var god og praksisnær. Der var tilstrækkelig tid til oplæg og gruppearbejde, som fungerede godt og undervisningen bidrog med relevant - men ikke ny - viden. Halvdelen mente dog, de kun var blevet mindre godt forberedt på undervisningstemaerne og stort set alle mente, at de kun i mindre grad havde fået ny viden om disse. Det hænger selvfølgelig sammen med, at medtrænerne kun deltog to dage i undervisningen og derfor ikke har modtaget samme undervisning i manualens temaer som MindSpring-trænerne har fået. Desuden må medtrænerne forventes i forvejen at have et vist kendskab til temaerne i kraft af deres uddannelsesmæssige baggrund.

### Forventninger til opgaver

Efter kursusdagene var en del medtrænere i tvivl om, hvorvidt de skulle vejlede og undervise gruppen. Dette hænger sammen med, at rollefordelingen mellem medtræner og MindSpring-træner, ikke var eksplicit nok formidlet på kursusdagene.

Selv efter at have afsluttet andet gruppeforløb har evalueringen vist, at der fortsat er tvivl blandt nogle medtrænere omkring rollefordelingen mellem gruppelederne. Det anbefales derfor, at antallet af dage medtrænerne deltager i undervisningsforløbet fx øges fra to til fire. På den måde har medtræneren mere tid til at lære om MindSpring-konceptet og des-

uden lære MindSpring-træneren bedre at kende inden deres samarbejde. Problematikken omkring rollefordelingen mellem gruppelederne diskuteres mere uddybende i kapitel 8.

## 5. FORVENTNINGER OG MOTIVATION FOR DELTAGELSE I PROJEKTET

### 5.1 MINDSPRING-TRÆNERNE

Midtvejsevalueringen viste, at MindSpring-trænerne overvejende havde ønske om at hjælpe andre, som motivation for at deltage i projektet. Det viste både den første interviewundersøgelse og den første spørgeskemaundersøgelse. MindSpring-trænerne har ønsket at benytte deres egen erfaring positivt og begrundet også deres deltagelse med, at de selv savnede et sådant tilbud, da de kom til Danmark. Alle tilkendegav, at de fandt projektet både spændende og udfordrende.

Flere af MindSpring-trænerne gav imidlertid også udtryk for deres bekymring omkring at blive betragtet som autoriteter af deltagerne i forhold til deres rolle som undervisere. Bekymringen bunder i, at MindSpring-trænerne i mange tilfælde kender deltagerne fra sociale sammenhænge eller eksempelvis fra andre kommunale tilbud, hvor konstellationen af underviser og deltager er en anden. Dette har dog vist sig ikke at være tilfældet og MindSpring-trænerne har oplevet at blive betragtet som en autoritet på lige fod med medtrænerne.

### 5.2 MEDTRÆNERNE OG TOVHOLDERE

Medtrænerens motivation for at deltage i MindSpring har primært været ønsket om at bidrage til metodeudvikling og at afprøve det særlige diskussionsforum, som MindSpring skaber. Medtrænerne synes over en bred kam, at MindSpring er et spændende projekt med et godt potentiale. Især samarbejdskonstellationen mellem medtræneren og MindSpring-træneren fremhæves som særlig interessant.

Både medtrænerne og tovholderne, som begge arbejder med gruppen til dagligt, delte en negativ forventning til MindSpring-trænerens og deltagerens kompetencer i forhold til at kunne deltage i projektet. Bekymringen viste sig at være unødvendig, da begge parter blev positivt overrasket over både forældrenes gåpåmod og MindSpring-trænerens rolle som undervisere. En medtræner udtalte om deltagerne: "Jeg havde en forventning om, at de var ressourcetsvage, ikke kompetente og svage. Men jeg har set, at de har energi og drive, som de genfinder ved hjælp af MindSpring. Det er fantastisk at se dem gå igennem en forandring". Evaluator er af den opfattelse, at udsagnet er sigende for den generelle opfattelse hos medtrænerne.

### 5.3 DELTAGERNES MOTIVATION

Evalueringen har vist, at deltagernes manglende kendskab til dansk kultur og opdragelsesmetoder har været den primære årsag til, at de meldte sig til MindSpring. Forældrene begrundede deres deltagelse med, at de havde brug for at lære, hvordan de kan opdrage deres børn i Danmark, fordi hjemlandets normer ikke problemfrit kan overføres til deres nye situation i Danmark. Flere deltagere fortalte, at de store kulturelle forskelle i forhold til deres hjemland gør, at de ønsker sig et større kendskab til dansk kultur. Kun en af de interviewede grupper lagde vægt på behovet for at få talt om deres problemer og traumer og om behovet for, at der var nogen, der lyttede til dem. Desuden fortalte mange af deltagerne, at de forventede, at det kunne give dem lidt håb at lære mulighederne i Danmark bedre at kende.

### 5.4 REKRUTTERING OG FREMMØDE

Det er evaluators vurdering, at der har været stor forskel på rekrutteringsfasen og fremmødet mellem første og anden runde af forældregrupperne. Derudover har erfaringerne også været noget forskellige mellem kommunerne og asylcentrene.

I første runde af forældregrupperne var fremmødet i kommunerne generelt meget stabilt og deltagerne var motiverede og aktive. Rekrutteringen forløb dog ikke fuldstændig problemfrit, fordi rekrutteringsgrundlaget viste sig at være begrænset, til dels på grund af MindSpring-trænerens sprogkundskaber. MindSpring-træneren var udvalgt på forhånd og deltagerne var derfor blevet udvalgt på baggrund af hvilket sprog MindSpring-træneren talte.

Andet gruppeforløb i kommunerne var karakteriseret af et meget stabilt fremmøde ligesom ved første runde. Derudover oplevede de flere steder, at grupperne rekrutteredes via tidligere deltagere – og MindSpring-træneres sociale netværk. MindSpring-trænerne har således nogle steder fungeret som ambassadører for projektet i deres lokale miljø og tidligere deltagere har spredt et positivt rygte i deres sociale netværk. I én af kommunerne oplevede de at få forespørgsler på deltagelse fra forældre i nabokommunerne. Samme kommune måtte afvise forældre, fordi deltagerantallet i forvejen var steget til det dobbelte af, hvad der blev betragtet som hensigtsmæssigt.

I asylcentrene har erfaringerne været mere blandede fra første til anden runde og fra center til center. Fælles for de fleste er dog, at rekrutteringsgrundlaget er lille, hvilket er

reflekteret i gruppernes mindre størrelse. Ved første runde var det for flere af de deltagende steder svært at finde flygtninge, der levede op til projektets kriterier. Bl.a. var det vanskeligt at samle en homogen gruppe med samme sprog, som var i den fase af deres ophold, hvor de endnu ikke vidste, om de ville opnå opholdstilladelse eller få afslag. Derfor var det også nødvendigt at inkludere flygtninge, som havde fået afslag på asyl, men som af forskellige årsager stadig opholdte sig i centrene. Trods rekrutteringsvanskelighederne var der et overordnet stabilt fremmøde.

Rekrutteringsgrundlaget ved anden runde i asylcentre var større, men resulterede af forskellige årsager ikke i et større deltageantal. Samtidigt var fremmødet meget ustabil. Små forældregrupper er mere sårbare for et ustabil fremmøde og resulterede også i, at grupperne i to centre måtte stoppe efter kun at have gennemført fem ud af de otte gruppemøder. Årsagerne til det ustabile fremmøde og det begrænsede deltagerantal varierer fra center til center. I nogle tilfælde har rekrutteringsstrategien ikke været tilstrækkelig effektiv til at nå det en medtræner kalder "den tunge gruppe". En anden forklaring er, at mange af de asylansøgere, som har siddet i asylcentre i løbet af anden runde har siddet der over en meget lang periode. Nogle er afvist og venter på at blive sendt hjem og andre afventer svar. Det kræver derfor en vedholdende rekrutteringsstrategi for at motivere forældrene til at deltage og flere ressourcer end i kommunerne for at fastholde dem i forløbet.

Projektets resultater er effektivt blevet videreformidlet flygtningene imellem i kommunerne, hvilket har en positiv effekt på rekrutteringsgrundlaget. Det er evaluators vurdering, at i tilfælde af, at denne positive udvikling fortsætter, vil rekrutteringsgrundlaget og interessen i kommunerne fortsat stige.

Til gengæld anbefales det, at der ved fremtidige gruppeforløb sættes større fokus på rekrutteringsstrategierne i asylcentre eller eventuelt ændres i konceptet, så det er tilpasset denne målgruppe.

## 6. UNDERVISNINGSFORMEN VED GRUPPEFORLØBENE

### 6.1 TEMAERNE

Over de otte gruppemøder bliver deltagerne præsenteret for fire forskellige temaer, som de aktivt skal arbejde med. Temaerne tager hovedsageligt udgangspunkt i problematikker deltagerne kan forventes at have som forældre, der skal opdrage deres børn i en ny kultur. Temaerne er som følgende:

1. Forælderrollen i en ny kultur
2. Identitetsforandring
3. Stress, sorg og traumer
4. Hverdagens bekymringer

Evalueringen viser, at temaerne der har haft fokus på børneopdragelse og kulturforskelle har været særligt velegnede. Det er de emner, der i højeste grad har optaget deltagerne og affødt stor diskussionslyst. I de fleste grupper har der været positiv erfaring med at bruge simple, men konkrete eksempler og kneb til, hvordan man forbedrer og styrker kommunikationen med sine børn, og det er bemærkelsesværdigt, at deltagerne selv mener, at de er blevet meget bedre forældre som følge af undervisningen. Mange peger i den forbindelse særligt på, at de er begyndt at tale mere med deres børn og har ændret deres syn på fysisk afstraffelse.

Traume, identitet og stress har derimod været sværere emner, dels fordi de er barske at tale om og dels fordi, de omfatter begreber, der ikke altid er ord for på deltagernes modersmål. Det har derfor været hensigtsmæssigt at forklare begreberne traume og stress med symptomer.

Resultaterne af anden spørgeskemaundersøgelse viser, at gruppelederne mener, at alle temaerne er meget relevante for deltagerne og en fælles erfaring er, at der opnås de bedste resultater med praksisnære eksempler. Derudover viser både interviews og spørgeskemaundersøgelsen, at flere efterspurgte temaer om børneopdragelse for større børn og teenagebørn i forhold til seksualundervisning i skolen, fester og alkohol.



## 6.2 MINDSPRING-MANUALEN

Som før nævnt er en ny manual under udarbejdelse. Ingen gruppeledere har på nuværende tidspunkt arbejdet med den nye manual, hvilket vil sige, at der endnu ikke er praktiske erfaringer med den. Det er tydeligt, at der ved udarbejdelsen af den nye manual er blevet lyttet til de erfaringer, som blev gjort efter første runde af gruppeforløbene og evaluatoren vurderer manualen som en pædagogisk og informationsrig indførelse i MindSpring-metoden, der overskueligt vejleder gruppelederne i deres arbejde.

Et flertal af MindSpring-trænere har haft meget ekstra arbejde forbundet med at få oversat dele eller hele manualen til engelsk eller modersmål, da deres danskundskaber ikke var tilstrækkelige til at kunne få gavn af den danske manual. Det anbefales derfor at oversætte den nye manual til engelsk og på sigt til en række udvalgte og relevante sprog, for at lette MindSpring-trænerens i forvejen store arbejdsbyrde og for at de kan få størst udbytte af den.

For nogle grupper har der ligget en udfordring i, at manualens øvelser ikke umiddelbart kunne bruges i forhold til analfabeter. I stedet har flere gruppeledere gjort brug af hjemmelavede illustrationer og selvopfundende modeller. Erfaringen viser, at disse former for kreative løsninger får positive feedback fra deltagerne, som diskuterer dem indbyrdes også uden for gruppemøderne. Flere MindSpring-trænere har ydermere haft god erfaring med at oversætte elementer fra manualen og bruge dem i powerpoints til undervisningen. Flere deltagere giver udtryk for, at mere visuelt materiale, som video og illustrationer, ville være gavnlige for deres indlæring. Det er evaluatorens vurdering, at det ville være yderst gavnlige, hvis der fremadrettet kunne fremstilles en række illustrationer til brug for undervisningen fx i form af powerpoints.

De fleste medtrænere synes, at manualen har været god, anvendelig og let at forstå. En beskriver den som en "brush up" af viden, hun i forvejen havde og tilføjer, at opbygningen giver god mening. Interview og spørgeskemaer viser imidlertid, at der er stor forskel på, hvordan medtrænerne bruger manualen. Nogle bruger den meget og til at holde sig ajour med MindSpring-trænerens arbejde. Andre anser den som unødvendig i deres arbejde og bruger den minimalt. Det betragtes af evaluatoren, som en nødvendighed for at sikre kvaliteten af begge gruppelederes indsats, at de begge anvender manualen som et kerneværktøj i undervisningen.

## 6.3 GRUPPEDISKUSSIONER OG GRUPPEDYNAMIK

### De fysiske rammer og praktiske forhold

De fysiske rammer har spillet ind i overvejelserne om, hvordan man kunne få grupperne til kunne fungere optimalt. Gruppeforløbene er målrettet forældre, hvorfor der har været en del overvejelser om, hvorvidt børnepasning ville blive et problem, og hvordan det i givet fald kunne løses. Mange steder har de små børn været med til møderne, hvilket generelt har fungeret fint. Børnene har ikke været mere forstyrrende end, at grupperne kunne gennemføres med succes.

Betydningen af de fysiske rammer viser sig også i de erfaringer, grupperne har gjort i forhold til placering i lokalet. De fleste grupper har valgt at sidde i rundkreds eller hestesko og have trænerne med ved bordet, hvilket har skabt tryghed og ligeværd mellem deltagere og trænere.

### Aktiv deltagelse og erfaringsudveksling

En anden bekymring fra både medtrænere og MindSpring-træneres side er gået på, hvordan gruppediskussionerne ville fungere og om kvinderne ville deltage aktivt. MindSpring-metoden bygger på en typisk vestlig forståelse af viden som noget, der skabes i et dynamisk fællesskab på baggrund af deltagernes egne erfaringer og bidrag. Det har været en bekymring fra evaluators side om et sådant vidensbegreb ville give mening for deltagere, der har baggrund i en anden læringstradition.

Erfaringerne viser, at gruppediskussionerne sagtens har kunnet fungere på trods af disse bekymringer, og at kvinderne har været deltagende på lige fod med mændene. En MindSpring-træner bemærker dog at have observeret en mere aktiv dynamik i et gruppeforløb, hvor overtallet var mænd i forhold til et tidligere hold med flest kvinder. Trænerens begrundelse for aktivitetsforskellen var, at mændene i hjemlandet var mere vant til at deltage i møder og lignende, end kvinderne var.

I mange grupper har det været svært at få diskussionerne i gang på de første par møder. Der er blevet brugt mere tid end forventet på at forklare formen og rammerne for forløbet. Dette har nogle steder bevirket et skred i tidsplanen, og andre steder har de måtte undlade at afholde øvelserne de første par gange. De fleste har dog oplevet, at det er blevet lettere hen ad vejen og alle synes at have haft stor succes med at få deltagerne i tale. Flere deltagere giver udtryk for, at erfaringsudvekslingen inspirerer dem til nye ideer, men også bekræfter dem i, at de ikke er alene med deres problemer. I en gruppe blev diskussi-

onerne også brugt til at have et rum i undervisningen, hvor deltagerne indbyrdes sikrede sig, at alle havde forstået pointerne rigtigt. Denne form for ansvarsfølelse for hinandens læring var særlig karakteristisk i de grupper, hvor deltagerne havde stort personligt kendskab til hinanden i forvejen. I disse grupper var evaluator bekymret for om deltagerne havde tilstrækkelig tillid til, at viden om personlige emner, som problemer i hjemmet, ikke kun blev brugt konstruktivt på gruppemøderne og ikke uden for undervisningen. Deltagerne afkræftede dette som et problem og mente i stedet, at de har oplevet det som et forum, hvor de trygt kunne tale om tabubelagte emner og give hinanden konstruktive råd til at håndtere problemerne.

### **MindSpring-reglerne og peer-to-peer**

En af årsagerne til, at gruppediskussionerne har fungeret så godt, ligger i MindSpring-reglerne, der sætter en række retningslinjer for, hvordan der kan diskuteres i gruppen. Flere trænere peger på, at reglerne har været med til at skabe den tryghed og fortrolig, der er nødvendig for at tale om sårbare emner i en gruppe. De er blevet overraskede over, hvor åbne og villige deltagerne har været til at inddrage deres egne erfaringer – også de svære.

Peer-to-peer elementet har ligeledes vist sig at have stor betydning for at etablere åbenhed i gruppen. I og med at MindSpring-træneren og deltagerne indgår i et sprogligt og kulturelt fællesskab, er der blevet skabt et særligt fortrolighedsforhold til deltagerne. Det er medtrænerens erfaring, at MindSpring-træneren har en anden forståelse for deltagerne end medtræneren, der i andre sammenhænge ofte vil sidde i en magtposition i forhold til dem. En medtræner mener derudover, at MindSpring-træneren, i kraft af sit kulturelle fællesskab med deltagerne, kan tillade sig at gå mere til dem end medtræneren kan tillade sig. Deltagerne fortæller, at de føler, at de har fået et større udbytte af undervisningen, fordi de mener, at MindSpring-træneren kan eksemplificere mere genkendeligt end medtræneren og på den måde gøre det lettere at forstå.

Ifølge konceptet er det ikke muligt for en tidligere asylansøger at undervise en gruppe kvoteflygtninge, hvilket har medført styregruppen logistiske og planlægningsmæssige vanskeligheder. Det er evaluators vurdering, at peer-to-peer tilgangen har en stor betydning for deltagerne, men at de vægter det sproglige og kulturelle fællesskab højere end en fælles migrationshistorie. Det kan derfor anbefales, at der anlægges en mere fleksibel tilgang til peer-to-peer metoden i fremtiden, således at fx kvoteflygtninge får mulighed for at undervise asylansøgere.

### Prioritering af tid

Til sidst bør nævnes den udfordring, der ligger i at få tid til både at gennemgå dagens tema, lave øvelser og give plads til diskussion. Både medtrænere, MindSpring-trænere og deltagere har påpeget, at der ikke var tid nok til diskussion i grupperne. Jo flere deltagere, der er i en gruppe, jo længere tid er der naturligt brug for, hvis alle skal have en stemme. Mange efterlyser derfor, at kursusgangene forlænges fra de nuværende to til tre timer.

En sådan løsning er imidlertid ikke uden problemer. Ofte har gruppemøderne ligget sent om eftermiddagen og det har ofte været et puslespil for MindSpring-trænerne og deltagere at få til at gå op med børnepasning og andre hverdagspligter. Møderne bør derfor heller ikke blive for lange, hvorfor det synes nødvendigt at planlægge temmelig stringent, hvor meget tid, der bruges på undervisning og hvor meget, der bruges på diskussion og øvelser.

Evaluators anbefaler en model hvor der åbnes op for en større grad af fleksibilitet, således at kurset enten kan udvides fra f.eks. otte til ti kursusgange, eller gennem en forlængelse af de enkelte kursusgange.

## 7. SPROGLIGE BARRIERER/ TOLKNING

### 7.1 TOLKESITUATIONEN

Udover de sproglige barrierer der har vist sig i forbindelse med uddannelsen af MindSpring-trænerne, har tolkesituationen i selve gruppeforløbene også medført en række problemstillinger, der ikke var forudset inden projektets start.

Det er en gennemgående erfaring blandt medtrænere, at deres samarbejde med MindSpring-trænerne påvirkes af et tolkende mellemed. De oplever hele tiden at være et skridt bagefter, i forhold til hvad der tales om i gruppen og får ofte ikke alt med, da der ikke bruges simultantolke i forældregrupperne. Flere medtrænere peger også på, at der uundgåeligt vil være et element af fortolkning i tolkningen.

### 7.2 TOLKENS ROLLE

Problemstillingerne forbundet med at bruge tolk i grupper hænger også sammen med, hvilken rolle tolken indtager i gruppen. Erfaringer hermed er meget blandede. I de mindre grupper kan det være en fordel, at tolken deltager aktivt, mens det kan være et problem i de større grupper. Et sted oplevede man det, at tolken bidrog med egne eksempler til møderne, som et stort plus, fordi gruppen var meget lille og det således fungerede godt i forhold til gruppedynamikken. Et andet sted oplevede man det derimod som meget forstyrrende, da det tog tid fra de øvrige deltagere, når tolken ville fortælle om egne erfaringer.

Overordnet bør man nok være forsigtig med at inddrage tolken som deltager, da det kan skabe forvirring omkring dennes rolle og dermed vedkommendes primære funktion, nemlig at tolke. Derfor kan det anbefales, at trænerne afstemmer rollefordeling med tolken mere præcist inden forløbets start.

Det har været et problem nogle steder, at tolken er blevet for bidt af det og har glemt at tolke til medtrænerne, som derfor ikke har en chance for at finde ud af, hvad der foregår.

### 7.3 FORBEREDELSE AF TOLKEN

I flere gruppeforløb har de haft positiv erfaring med at briefe tolken om dagens temaer forud for møderne. På den måde kunne tolken forberede sig på temaer og begreber inden møderne og dermed levere bedre tolkning. Samtidig blev det også gjort klart, hvad der blev forventet af tolken til selve undervisningen. Det viser sig, at denne form for forberede-

delse og forventningsafstemning forud for gruppeforløbet er hensigtsmæssigt for optimal tolkning.

## 8. SAMARBEJDE/ARBEJDSDELING MEDTRÆNER OG MINDSPRING -TRÆNER

### 8.1 SAMARBEJDET MELLEML TRÆNERNE

Det er evaluators vurdering, at samarbejdet mellem medtrænere og MindSpring-trænere generelt har fungeret godt, men i nogle gruppelederkonstellationer er der opstået en uligevægt i arbejdsindsatsen grundet en uens fortolkning af rollefordelingen og en uensigtsmæssig afsætning af ressourcer til medtræners arbejde.

Fælles for de fleste medtrænere og MindSpring-trænere har været, at de har savnet mere tid sammen til at forberede og evaluere henholdsvis før og efter gruppemøderne. Medtrænerne begrundede dette med den udfordring, der ligger i at arbejde med frivillige. Det kræver en ekstra indsats, da fx planlægning af møderne ikke altid kan foregå i den normale arbejdstid og der kan være nogle logistiske hensyn at tage.

MindSpring-trænerne oplever derimod, at medtrænerne nedprioriterer forberedelsestiden og begrundede det med begrænsede ressourcer. Dette har resulteret i, at MindSpring-træneren har måtte stå for forberedelsen alene og medtræneren er mødt op til mødet uforberedt flere steder. I én af kommunerne bekræfter tovholderen, at der ikke er afsat penge i budgettet til, at medtræneren kan afholde møder med MindSpring-træneren udover undervisningen.

Det betragtes af evaluator, som en kernesten i arbejdet for gruppelederne, at afholde et forberedende og eventuelt et evaluerende møde, hvori MindSpring-træneren kan få den nødvendige faglige støtte og sparring. Samtidig giver møderne medtræner mulighed for at få en klar føling med, hvordan undervisningen forløber. Ellers er det eneste indtryk medtræneren får af undervisningen gennem tolken til selve undervisningen, hvilket ikke betragtes som optimalt.

Til selve undervisningen har medtrænerne kunnet supplere MindSpring-trænerne, hvis denne gik i stå eller glemte noget. Der er en synergieffekt i at arbejde sammen med en person med helt andre kompetencer, fordi det fordrer, at man tænker kreativt, som en af medtrænerne udtrykker det.

I midtvejsevalueringen blev der peget på, at udfordringen for nogle af gruppelederne var, at de ikke kendte hinanden på forhånd og først skulle lære at arbejde sammen i selve

gruppen. Dette blev bekræftet i de grupper, hvor gruppelederkonstellationen var den samme i både første og andet forløb. Her blev samarbejdet i andet forløb beskrevet som gnidningsfrit og succesfuldt i forholdt til opstartsproblemerne i første forløb.

Det er evaluators vurdering, at samarbejdskonstellationen mellem gruppelederne potentielt er fordrende for undervisningen. For at udnytte det potentiale er det højst nødvendigt at rammerne for samarbejdet, som er beskrevet i manualen, bliver overholdt. Dette indebærer også, at ressourcerne afsættes i budgettet til afholdelse af forberedende møder.

Flere MindSpring-trænere peger på det frugtbare i at give medtræneren en mere grundig indføring i MindSpring-metoden, så de ville være bedre forberedt på emnerne og ikke mindst have større indsigt i, hvad MindSpring-trænerne var blevet uddannet i. Det ville samtidig give dem mulighed for at lære hinanden bedre at kende inden gruppeforløbets start og forventningsafstemme samarbejdet. Evaluator er enig i den betragtning og peger på, at det kunne være hensigtsmæssigt, at medtræner deltager flere end to dage på uddannelsesforløbet af MindSpring-trænerne.

### **Rollefordeling**

Evalueringen har også vist, at der er stor forskel på, hvor fremtrædende en rolle medtræner har haft. Det er evaluators indtryk, at rollefordelingen ikke overraskende bestemmes af MindSpring-trænerens kompetencer og karakter på den ene side og medspringtrænerens engagement på den anden.

På baggrund af interviewundersøgelserne er det evaluators oplevelse, at medtrænerne ofte mest har fungeret som repræsentant for den danske kultur i gruppediskussionerne. Det er dog ikke ensbetydende med, at medtrænerne ikke formår at bidrage med deres faglighed, men kan være et udtryk for, at der i højere grad er brug for en person i gruppen, som kan fungere som repræsentant for dansk kultur og danske normer.

I en gruppe, hvor MindSpring-træneren var meget usikker på mange af temaerne trådte medtræneren automatisk mere i karakter og fik dermed en mere fremtrædende og styrende rolle. Deltagerne beskrev her samarbejdet som upåklageligt og evaluator peger på den positive værdi i, at medtræner kan læse og tilpasse sig MindSpring-trænerens behov for assistance. Samtidigt viser evalueringen også, at medtrænerens rolle ikke må være for dominerende i forhold til MindSpring-trænerens, da dette ikke er intentionen med metoden. På den måde opnår MindSpring-træneren ikke den nødvendige erfaring, som underviser og får ikke lov til at vokse med rollen.



Det er evaluators indtryk, at der også har været forløb, hvor medtræneren har haft en mere tilbagelænet rolle og dermed mistet følingen med, hvad der forgik i undervisningen. Situationen kan nemt opstå fordi undervisningen foregår på et sprog, som medtræneren typisk ikke forstår, og derfor kobles helt af diskussionen. I de tilfælde hvor medtræneren har haft en meget begrænset rolle har deltagerne typisk efterlyst flere input fra medtræneren, mens medtrænerens egen opfattelse har været, at deltagerne havde et meget begrænset behov for "ekspertviden". Evaluator bemærker, at der i disse grupper var et sammenfald med, at gruppelederne ikke afholdt forberedende og evaluerende møder.

Evalueringen understreger således behovet for at gøre det klart for medtrænerne, at de skal forberede sig og være opmærksomme på deres potentialer som kultur- og fagekspertes.

### **Ophørsårsager og samarbejdsproblemer**

Af den første spørgeskemaundersøgelse fremgik det, at ca. 60 pct. af MindSpring-trænerne angiver samarbejdsproblemer med medtræner som primær årsag til at overveje at stoppe i projektet. 60 pct. føler sig samtidigt mindre godt forberedt på, hvad de kan gøre, hvis samarbejdet med medtræneren ikke fungerer. Der er også delte meninger om, hvor godt de er blevet forberedt på samarbejdet med medtræneren. 40 pct. mener således, at de er blevet mindre godt forberedt.

Blandt medtrænerne svarer over halvdelen, at de kun i mindre grad føler sig forberedt på, hvad de kan gøre, hvis samarbejdet med MindSpring-træneren ikke fungerer og 20 pct. at de slet ikke føler sig forberedt på, hvad de kan gøre i denne situation.

Der er altså stor usikkerhed blandt både medtrænerne og MindSpring-trænerne om, hvad de skal stille op, hvis deres samarbejde ikke fungerer. Evaluator så i den forbindelse et eksempel på, hvordan et problematisk samarbejde blev uhensigtsmæssigt håndteret af de ansvarlige. MindSpring-træneren oplevede, hvordan det var svært at komme i kontakt med medtræneren, både telefonisk og på mail, for at aftale og koordinere. Dette medførte stor frustration og vedkommende følte sig nødsaget til at kontakte den ledende fra styregruppen, som foreslog at afholde et møde med MindSpring-træneren og medtræneren. Desværre blev dette møde aldrig afholdt med den begrundelse, at styregruppemedlemmet og medtræneren ikke kunne finde tid til det. MindSpring-træneren måtte derefter forsætte samarbejdet trods den store utilfredshed.

Det er evaluators vurdering, at det er en stor mangel i projektet, at der ikke er et sikkerhedsnet for MindSpring-trænerne i tilfælde af samarbejdsvanskeligheder. Det anbefales på

det kraftigste, at der bliver sikret en effektiv indsats for at undgå lignende tilfælde i fremtiden.

## 8.2 MEDTRÆNERNES FAGLIGE BAGGRUND

Det var en bekymring fra projektets start, om der ville være tilstrækkelige faglige kompetencer til stede til at samle op på de reaktioner, som de sårbare emner, der indgik i gruppeforløbene, kunne afstedkomme, når medtrænerne ikke havde en psykologfaglig baggrund. Bekymringen blev yderligere begrundet, da den første spørgeskemaundersøgelse viste, at der selv efter uddannelsesforløbet var tvivl blandt medtrænerne om, hvorvidt de havde til opgave at arbejde med psykiske reaktioner.

Evalueringen viser, at deltagerne føler, der er blevet taget godt hånd om dem og at medtrænernes faglige baggrund således ikke har udgjort et problem. Tværtimod kan det være en fordel, at medtræneren har en socialfaglig og ikke psykologfaglig baggrund, fordi vedkommende dermed har et indgående kendskab til det sociale hjælpesystem.

Dog bør det stadig tages med i overvejelserne, hvordan denne problematik håndteres, hvis fremtidige deltagere er mere sårbare end dem, der hidtil har deltaget i MindSpring, eller hvis de psykiske reaktioner først viser sig efter, gruppeforløbene er endt. Man kan desuden forestille sig, at medtrænernes faglighed har påvirket og vil påvirke gruppeforløbene i en bestemt retning. Således ville det psykoedukative aspekt måske få større plads i et gruppeforløb, hvor medtræneren har en psykologfaglig uddannelse. Det bør derfor overvejes hvilken karakter, man ønsker, MindSpring skal have i forbindelse med rekrutteringen af medtrænere.

## 8.3 SUPERVISION

Ved projektets start var der planlagt to obligatoriske supervisionssamtaler mellem en psykoterapeut, medtræner og MindSpring-træner i løbet af et gruppeforløb. Efter første runde af gruppeforløbene blev ordningen ændret. På opfordring af de superviserede, som følte, at det var for tidskrævende i forhold til udbyttet, blev ordningen ændret til, at gruppelederne modtog én obligatorisk supervisionssamtale og selv besluttede om en anden var nødvendig.

Evaluator har oplevet stor tilfredshed fra gruppelederne med denne ordning.

Supervisoren beskriver overordnet sin rolle som støttende i stedet for udfordrende. En MindSpring-træner fortæller om, hvordan supervisionen gav lyst til at fortsætte som træner i en situation, hvor vedkommende havde mistet modet på grund af for stor usikkerhed. Supervisoren oplever derudover, at supervisionen nogle steder er blevet brugt som en form for substitut for forberedelsestiden.

Det er evaluators vurdering, at supervisionen generelt er et vigtigt sikkerhedsnet for både MindSpring-trænere og medtrænere.

## 9. GRUPPEFORLØBENES UDBYTTE FOR DELTAGERNE

### 9.1 DELTAGERNES UDBYTTE

Formålet med gruppeforløbene er at give deltagerne nogle redskaber til at håndtere deres situation som nyankomne flygtninge eller asylansøgere i Danmark og at støtte dem i rollen som forældre. Evalueringen har som nævnt indledningsvis ikke til formål at vurdere, om deltagerne har fået det psykisk bedre af at deltage i MindSpring-programmet. Vurderingen af deltagerens udbytte er således alene baseret på deltagerens egen vurdering.

Generelt er der stor tilfredshed blandt deltagerne i gruppeforløbene. Alle synes, de har lært noget om dansk kultur og børneopdragelse, som de kan bruge i deres liv, og det er bemærkelsesværdigt, at rigtig mange af deltagerne understreger at gruppeforløbene har resulteret i, at de har ændret deres syn på og praksis i forhold til børneopdragelse. Flere fremhæver også, at det har været positivt at kunne dele sine erfaringer og oplevelser med andre og opleve, at andre har samme traumer og bekymringer som de selv.

Som før nævnt har deltagerantallet i gruppeforløbene svinget fra 4-22 deltagere. Det er evaluators vurdering, at de små grupper har været for sårbare og en for hård belastning for MindSpring-træneren, der skal være "på" hele tiden, mens de store grupper på over 20 deltagere ikke er optimale for øvelser og gruppearbejde. Gruppetørrelser på omkring 8-15 deltagere vurderes at give deltagerne det største udbytte.

Mange deltagere giver udtryk for, at de nu bruger mere tid sammen med deres børn, har lært at respektere hinanden i højere grad, og især, at kommunikationen er blevet styrket og at de herigennem er blevet en mindre konfliktfyldt familie. Andre fremhæver det positive i, at MindSpring skaber et forum for hele familien, hvor man kan diskutere kønsroller og ligestilling. En deltager fortæller f.eks. om, hvordan hendes selvforståelse har ændret sig undervejs fra "bare at være flygtning uden særlig meget håb" til at tro på, at hun kan ændre sin egen fremtid, og det er evaluators vurdering, at gruppeforløbene generelt har formålet at styrke ikke bare deltagerens viden om f.eks. børneopdragelse, men i høj grad har styret deres tiltro til egen formåen og påvirkningsmuligheder af egen situation.

## 9.2 TRÆNERNES OG TOVHOLDERNES UDBYTTTE

Både medtrænere og MindSpring-trænere giver udtryk for at have fået et stort udbytte ud af MindSpring-forløbet og der har generelt været en rigtig positiv stemning omkring projektet. For både medtrænere og Mindspring-trænere har metoden været ny og spændende og givet dem erfaring i at arbejde med grupper. Flere peger i den forbindelse på, at det er nyt for deltagerne at arbejde i grupper, da der hverken på asylcentre eller i kommuner er lignende tilbud. Deltagernes (og MindSpring-træneres) positive udbytte af MindSpring kan således også hænge sammen med, at gruppeerfaringen er ny og at de intet sammenligningsgrundlag har. Det gør det svært at vurdere, om det er MindSpring-konceptet eller blot det at få lov at diskutere en række problemstillinger i et gruppeforum, der er årsag til deltageres begejstring.

Flere medtrænerne har givet udtryk for, at de med MindSpring har fået en ny forståelse for deltagerne og deres situation og at Mindspring har givet en indsigt i de ressourcer deltagerne besidder, hvilket bl.a. tilskrives at de ikke i MindSpring er indviklet i det magtforhold, der normalt eksisterer mellem flygtning og professionel. De er gået fra at være "borgere til mennesker", som en medtræner udtrykker det.

En tovholder i en kommune forklarer, hvordan projektet også har skabt en ny samarbejdsplatform mellem de medarbejdere i kommunerne som til dagligt er beskæftiget med integrationsindsatsen. Flere har oplevet dette som inspirerende og fået dem til at tænke deres arbejde ind i nye sammenhænge.

Et succeskriterium for MindSpring har været at give MindSpring-trænerne mulighed for noget kompetenceudvikling, de også vil kunne bruge udenfor MindSpring. Det er evaluators klare indtryk, at dette er lykkedes. Flere medtrænere har givet udtryk for, at MindSpring-træneren har løftet en stor opgave frivilligt. Dette har fungeret, fordi MindSpring-træneren netop har fået kompetenceudvikling til gengæld og fordi, det har været et pilotprojekt.

## 9.3. FORSKELLE PÅ ASYLANSØGERE OG KVOTEFLYGTNINGE

Asylansøgenes og kvoteflygtningenes livssituation er forskellig og det påvirker deres udbytte af MindSpring. F.eks. fremhæver flere af asylansøgerne, at MindSpring har givet dem noget andet at tænke på end bekymringerne for, om de ville få asyl eller ej. En medtræner fortalte, hvordan de havde brugt første møde på at få luftet ud i en række frustrationer forbundet med hverdagen på asylcentret, før de kunne tage fat på MindSpring-temaerne.

På den måde har MindSpring bl.a. fungeret som en kærkommen adspredelse i livet på asylcentret og som et forum for at diskutere lokale problematikker, der ellers ikke blev adresseret på denne måde.

Skønt meget af MindSpring-programmet uden tvivl er relevant for asylansøgerne har evalueringen også vist, at en del af asylansøgeres situation er så ustabil og presset at flere føler de ikke er i stand til at praktisere f.eks. de opdragelsesmetoder, som blev diskuteret. Flere siger også, at de har svært ved at prioritere projektet fordi deres asylsag fylder for meget, hvilket også afspejles i det mere svingende fremmøde og vanskelighederne med rekruttering.

Der er således nogle strukturelle forhold, der adskiller asylansøgere fra kvoteflygtninge hvorfor det er værd at overveje om forløbene i højere grad bør målrettes efter deltagernes livssituation. Fx er der hele tiden risiko for at asylansøgere får opholdstilladelse og forlader asylcentret, hvorfor mere kompakte forløb med to møder om ugen kunne vise sig at være en fordel på asylcentre.