



EVALUERING AF LGBT ASYLUMS MENTORPROGRAM



EVALUERING AF LGBT ASYLUMS MENTORPROGRAM

Udarbejdet af Als Research
For LGBT Asylum
Forfattet af: Mia Kathrine Jensen & Ingrid Landtmanson

København 2025

Als Research ApS
Ny Vestergade 1,2.
1471 København K
www.alsresearch.dk

INDHOLD

FORORD	4
1 INDLEDNING	5
2 EVALUERINGENS HOVEDFUND	8
3 OM MENTORPROGRAMMET	10
4 RESULTATER FOR MÅLGRUPPEN	12
5 RESULTATER PÅ ORGANISATIONSNIVEAU	18
6 VIRKSOMME MEKANISMER	23
7 OPMÆRKSOMHEDSPUNKTER	27

FORORD

Als Research har i perioden september-december 2025 gennemført en evaluering af LGBT Asylums mentorprogram. Denne rapport præsenterer resultaterne.

Evalueringen har haft til formål at vurdere programmet i relation til de opstillede succeskriterier samt styrke organisationens viden om, hvordan mentorprogrammet virker og hvilke mekanismer, der ligger bag dets virkning. Evalueringen baserer sig på en spørgeskemaundersøgelse blandt mentees samt interviews med hhv. mentorer, mentees og projektholder.

Als Research vil gerne takke informanterne for deres værdifulde bidrag til undersøgelsen.

Evalueringen er gennemført af konsulent Mia Kathrine Jensen samt juniorkonsulent Ingrid Landtmanson. Ansvar for evalueringens resultater og konklusioner påhviler alene Als Research.

Mentorprogrammet er etableret med støtte fra puljen *En styrket civilsamfundsindsats målrettet flygtninge* under Styrelsen for International Rekruttering og Integration (SIRI).

1 INDLEDNING

1.1 OM LGBT ASYLUM

LGBT Asylum er en dansk organisation, som i over 10 år har arbejdet for at forbedre levevilkår for LGBTQI+ personer, som søger - eller har fået - asyl i Danmark. Organisationen er udsprunget af et netværk af queerpersoner, som selv har søgt asyl i Danmark og havde et ønske om at støtte og rådgive LGBTQI+ personer i mødet med det danske asylsystem. Siden oprettelsen af det oprindelige støttenetværk er LGBT Asylum vokset, og organisationen består nu af tre særskilte indsatsområder, som samlet udgør organisationens kerneopgaver og faglige profil: Asylrådgivning, psykosocial støtte, og det nye mentorprogram, som er evalueringens fokus. Indsatserne supplerer hinanden og danner et sammenhængende støtteunivers for LGBTQI+ asylansøgere og flygtninge i Danmark.

Asylrådgivningen

LGBT Asylum har siden 2012 drevet en specialiseret asylrådgivning målrettet LGBTQI+ asylansøgere. Alle, der henvender sig, tilknyttes to frivillige kontaktpersoner, som vejleder i asylprocessen og bistår med kontakt til myndigheder, rådgiver om rettigheder og pligter og introducerer til LGBT Asylums psykosociale tilbud og relevante LGBTQI+ miljøer. Kontaktpersonerne fungerer desuden som fortrolige samtalepartnere om seksualitet, køn og intimitet. Gennem 13 år har organisationen rådgivet knap 700 LGBTQI+ asylansøgere og er pt. i kontakt med omkring 100 LGBTQI+ personer, der har opnået opholdstilladelse i Danmark.

Psykosociale aktiviteter

I tillæg til asylrådgivningen tilbyder LGBT Asylum faste psykosociale aktiviteter, der har til formål at modvirke isolation og ensomhed og skabe et

netværk blandt målgruppen. Der afholdes månedlige *community dinners* med socialt indhold og workshops med fagligt indhold for både frivillige og flygtninge. Tre gange om året afholdes weekend-camps med både fagligt indhold og sociale aktiviteter, og der faciliteres løbende fælles deltagelse i LGBTQI+ events over hele landet såsom Prides, filmfestivaler og sportsbegivenheder.

Mentorprogrammet (evalueringens fokus)

Mentorprogrammet er LGBT Asylums sidste skud på indsatsstammen. Programmet, som blev iværksat i 2024 som et udviklingsprojekt, udspringer af erfaringerne i asylrådgivningen, som har vist, at behovet for støtte ofte fortsætter efter, at flygtninge har opnået asyl. Overgangen fra asylproces til en tryk og selvstændig tilværelse i Danmark kan være særligt udfordrende for LGBTQI+ flygtninge. Mange oplever isolation, usikkerhed og begrænset adgang til trygge fællesskaber. Dette blandt andet som følge af boligplacering på tværs af landets kommuner og fordi mange grundet problematikker relateret til diskrimination ikke kan finde støtte i deres diaspora. Målgruppen udgør en lille og ofte overset minoritet, som ikke altid nås af eksisterende integrationsindsatser.

På denne baggrund har LGBT Asylum etableret mentorprogrammet med det formål at styrke LGBTQI+ flygtninges sociale netværk, medborgerskab og tilknytning til både LGBTQI+ miljøer og lokalsamfund. Programmet, som blandt andet består af 1-1 relationer mellem frivillige mentorer og mentees, har til formål at understøtte målgruppen i etableringen af et stabilt hverdagsliv og sikre adgang til relevante fællesskaber og ressourcer. Mentorprogrammets indhold og metoder beskrives mere detaljeret i Kapitel 3.

1.1.1 Organisationen & frivilligheden

LGBT Asylum er en mindre organisation og på undersøgelsestidspunktet bestod sekretariatet af en generalsekretær, fem øvrige ansatte og to akademiske praktikanter. Sekretariatet understøtter en omfattende frivilligindsats, og alle dele af organisationens aktiviteter er helt eller delvist drevet af frivillige. Ud over de frivillige mentorer og kontaktpersoner i asylrådgivningen og organisationens øvrige programmer understøttes organisationen af frivillige kræfter i en række centrale funktioner. Dette omfatter koordinationsgrupper for *community organisering*, for *frivilliges trivsel og udvikling*, samt for *ekstern kommunikation*. Hertil kommer frivillig involvering i mentorprogrammets advisory board og styregruppe samt i organisationen forretningsudvalg og bestyrelse.

Der er ved afslutningen af evalueringen i alt 100 aktive kernefrivillige, der alle identificerer sig som LGBTQI+ personer, jf. organisationens særlige queer-to-queer tilgang (se herom i Kapitel 3).

1.2 EVALUERINGENS FORMÅL

Nærværende evaluering er gennemført for at belyse mentorprogrammets relevans, resultater og læringspunkter i forhold til de opstillede mål og succeskriterier.

Evalueringen skal samtidig bidrage med viden om, hvordan frivilligbaseret mentoring kan styrke LGBTQI+ flygtninges integration, trivsel og deltagelse i fællesskaber samt danne grundlag for videreudvikling og forankring af indsatsen.

1.3 EVALUERINGENS DATAGRUNDLAG

Evalueringen er baseret på både kvantitative og kvalitative data.

Evalueringens kvantitative grundlag er en spørgeskemaundersøgelse blandt organisationens mentees, som var tilgængelig på engelsk, spansk, farsi og ukrainsk. Spørgeskemaet blev distribueret elektronisk af LGBT Asylum til mentees via et link. Spørgeskemaet var tilgængelig i perioden d. 11. oktober til d. 1. november 2025 og blev sendt til 18 personer, som er tilknyttet mentorprogrammet, det være sig som nuværende eller tidligere mentees, eller fordi de er på venteliste til at få en mentor. Der er opnået 13 besvarelser, og svarprocenten er således på 72%.

LGBT Asylum har leveret de kvantitative data vedrørende programmets volumen, hvad angår antallet af mentorer og mentees, antallet af aktiviteter mv.

Evalueringens kvalitative grundlag udgøres af 3 interviews med mentorer, 3 interviews med mentees og 1 interview med programmets projektleder. De fleste interviews er gennemført face-to-face ved LGBT Asylums årlige efterårscamp d. 11. oktober 2025. 1 interview med en mentee samt 1 interview med programmets projektleder er dog udført efterfølgende.

1.3.1 Metodiske overvejelser og opmærksomhedspunkter

Evalueringen bygger på et datagrundlag af begrænset størrelse, hvilket indgår som en vigtig kontekst for fortolkningen af resultaterne. De kvantitative resultater bygger samlet set på få besvarelser. Af de 13 mentees, der har besvaret spørgeskemaet, angiver 11, at de har eller har haft en frivillig mentor. Det er alene disse respondenter, der har fået og besvaret spørgsmålet, der relaterer sig til deres udbytte af at have et mentorforløb. Dette betyder også, at mens svarprocenten er høj, kan enkeltbesvarelser påvirke de procentuelle fordelinger markant. Mens de overordnede tendenser giver en brugbar indikation af deltagernes oplev-

elser, bør de konkrete procentangivelser fortolkes med forsigtighed.

Om evalueringens kvalitative data må det bemærkes, at der er tale om få interviews. Det bør endvidere bemærkes, at interviewdata kan være kendetegnet ved selvselektionsbias, hvilket vurderes at være uundgåeligt ved denne type af undersøgelser. Informanter til interviews er rekrutteret med hjælp fra LGBT Asylum og er således ikke tilfældigt udvalgte.

I udgangspunkt bruges pronominerne "de"/"deres" om mentorer og mentees. Citater kan være let bearbejdede for at sikre læsevenligheden, dog aldrig på en sådan måde, at det har ændret betydningen af det sagte.

For læsevenligheden skyld er spørgeskemaets spørgsmål og svarmuligheder gengivet på dansk i evaluators oversættelse fra engelsk. Ligeledes er citater, når interviewsproget har været engelsk, oversat til dansk.

1.4 RAPPORTENS OPBYGNING

Rapporten er opbygget således, at efterfølgende Kapitel 2 præsenterer evalueringens hovedfund i oversigtsform; først præsenteres hovedresultater for målgruppen, dernæst hovedresultater på organisationsniveau og til sidst en kort samlet konklusion.

I Kapitel 3 beskrives mentorprogrammet og dets 3 hovedkomponenter. I Kapitel 4 belyses resultater for målgruppen set i relation til programmets succeskriterier, og i Kapitel 5 præsenteres resultater på organisationsniveau, ligeledes i relation til de fremsatte succeskriterier.

Kapitel 6 belyser de meste centrale virksomme mekanismer for programmet og i Kapitel 7 fremhæves afslutningsvist enkelte opmærksomheds-

punkter, som LGBT Asylum med fordel kan følge tæt i den videre udvikling af indsatsen.

2 EVALUERINGENS HOVEDFUND

I det følgende præsenteres evalueringens hovedfund i oversigtsform. Evalueringen belyser relevans, resultater og centrale læringspunkter i LGBT Asylums mentorprogram for LGBTQI+ flygtninge.

Mentorprogrammet er kendetegnet ved at være et udviklingsprojekt, hvor metoder, strukturer og organisering er blevet tilpasset undervejs. Programmet har således ikke stået færdigt ved projektstart, men er gradvist blevet formet i takt med ny læring om målgruppen, frivilligrollen og organisatoriske behov. Evalueringens hovedfund skal forstås i lyset heraf. Endvidere bør hovedfundene læses med blik for, at der med mentor-mentee relationerne er tale om meget individualiserede forløb, hvor indhold og fokusområder - og dermed også udbytte - i høj grad afspejler den enkelte mentees ønsker og behov.

2.1 HOVEDRESULTATER FOR MÅLGRUPPEN

Overordnet indikerer evalueringen, at programmet har haft positiv betydning for mange af de deltagende LGBTQI+ flygtninge, særligt inden for trivsel, identitet og systemnavigation.

Styrket trivsel og tryghed

Data indikerer, at mange mentees oplever et betydeligt udbytte af programmet. Mentorrelationen kan bidrage til at reducere isolation, skabe følelsen af at høre til og kan give adgang til stabil relationel støtte, som mange tidligere har manglet.

Betydelig styrkelse af LGBTQI+ selvidentifikation

Næsten alle mentees rapporterer, at deltagelsen har styrket deres identitetsfølelse som LGBTQI+

person. Trygge queer-til-queer-relationer skaber mod, selvaccept og mulighed for at udleve egen identitet i fællesskaber, hvor de ikke oplever stigma.

Kompetenceløft i forhold til arbejdsmarked og uddannelse

Et klart flertal vurderer, at de har fået bedre forståelse af job- og uddannelsesmuligheder samt konkrete redskaber til jobsøgning (CV, ansøgning, job-relevant sparring). Evalueringens kvalitative data indeholder desuden eksempler på, at mentees er kommet i arbejde ved mentors hjælp.

Delvist styrket netværk

Mange oplever større kendskab til lokale sociale miljøer og aktiviteter, men ikke alle oplever et reelt udvidet netværk. Variationerne kan hænge sammen med forskelle i mødefrekvens samt forventninger til *typen af netværk*, der ønskes styrket.

Danskkundskaber styrkes kun for nogle

Lidt over halvdelen oplever forbedringer i dansk, og succeskriteriet er derfor ikke indfriet. Det er evaluators vurdering, at succeskriteriet vedrørende styrkede danskkundskaber kan være relativt ambitiøst set i lyset af mødefrekvensen i 1-1-relationerne og det forhold, at enkelte mentorer selv har begrænsede danskkundskaber.

2.2 HOVEDRESULTATER PÅ ORGANISATIONSNIVEAU

Evalueringen viser, at mentorprogrammet i projektperioden har opnået væsentlige resultater på relativt kort tid og har løbende justeret og kvalitetsudviklet programmet på baggrund af de erfaringer, der er gjort i projektperioden.

Etablering af et formaliseret mentorprogram

Der er i projektperioden sket en opbygning af strukturer i mentorprogrammet, herunder onboarding, matchproces, supervisionstilbud, mentor-

håndbog og intern vidensbank. Disse elementer udgør et vigtigt fundament for en professionel indsats.

Højt aktivitetsniveau og fleksible adgangsveje

Organisationen vurderer, at der er gennemført ca. 560 mentor-/mentee-møder. Dette tal omfatter individuelle mentor/mentee-møder, medarbejder-/mentee-møder, deltagelse i onsdagscafeen samt deltagelse i øvrige aktiviteter under mentorprogrammet.

Antallet af mentees og mentorer

Succeskriteriet for antallet af mentees i programmet er indfriet, idet der samlet set har deltaget 61 mentees i programmet. Rekruttering af frivillige mentorer er dog lavere end forventet (23 rekrutterede mod målet om 40), og kun 13 er aktive. Det har medført, at efterspørgslen på mentorer ikke kan imødekommes, og der er mentees på venteliste.

God praksisnær drift - men kapacitetsmæssige sårbarheder

Organisationens fleksibilitet og nærvær vurderes som en central styrke. Samtidig peger evalueringens data på, at en fremtidig udvidelse af programmet vil kræve tilførsel af yderligere ressourcer, enten i form af flere personaletimer eller en styrket frivilligstruktur, der kan sikre en bredere organisatorisk understøttelse af mentorer og mentees.

2.3 SAMLET KONKLUSION

Samlet viser evalueringen, at mentorprogrammet har skabt meningsfulde resultater for målgruppen, særligt i forhold til trivsel, identitet, og evnen til at navigere i det danske system. Programmets mere netværks- og sprogrelaterede mål er dog kun delvist nået.

På organisationsniveau er programmets strukturer og indsatser blevet væsentligt styrket i løbet af projektperioden, og der er opbygget et solidt fagligt og organisatorisk fundament. Rekruttering af mentorer ligger dog under måltallene, og nogle strukturer, fx i relation til onboarding af nye frivillige samt kapacitetsopbygning ift. understøttelse af frivillige mentorer, er fortsat under udvikling. Det er samtidigt evaluators vurdering, at projektledelsen har et godt overblik over de områder, der bør prioriteres i programmets videre udvikling.

Mentorprogrammet fremstår således som en lovende og virkningsfuld indsats, der har opnået væsentlige resultater for målgruppen, men som i den næste fase kræver styrket rekruttering, tydeligere rammesætning og en bredere organisatorisk understøttelse for at realisere sit fulde potentiale.

3 OM MENTORPROGRAMMET

Mentorprogrammet blev etableret i 2024 som en målrettet indsats, der systematiserer og videreudvikler den støtte, som LGBT Asylum allerede havde opbygget erfaring med gennem arbejdet med LGBTQI+ personer i asylprocessen. Med programmet sigtes der mod at skabe en mere formaliseret ramme for de relationer og den støtte, der tidligere opstod uformelt, og som nu organiseres som strukturerede mentorforløb med tydeligere formål, rammer og forventninger. Programmet er udviklet som en helhedsorienteret tilgang, der kombinerer individuel mentorstøtte med fællesskabs- og kompetenceskabende aktiviteter for at styrke deltagernes trivsel, handlekraft og mulighed for at etablere sig i Danmark.

Programmet tager afsæt i LGBT Asylums særlige *queer-to-queer tilgang*, hvor mentorer og mentees deler erfaringer med at være LGBTQI+. Inspireret af peer-to-peer tilgangen er den underliggende antagelse, at sådanne relationer kan skabe øget tillid, tryghed og spejling, hvilket anses som afgørende for målgruppens mulighed for at engagere sig i læring, relationer og integrationsfremmende aktiviteter. Indsatsen skal dermed ikke blot støtte praktisk og systemmæssigt, men også bidrage til identitetsstyrkelse og oplevelsen af at høre til i LGBTQI+ fællesskaber i Danmark. Programmet opererer med en helhedsorienteret forståelse af integration, der omfatter både psykosocial trivsel, netværk, medborgerskab og adgang til uddannelse og beskæftigelse.

Programmet omfatter tre centrale komponenter, der samlet skal sikre en helhedsorienteret støtte til LGBTQI+ flygtninge efter opnået opholdstilladelse: 1) individuelle mentor-mentee-forløb,

2) fælles faglige oplæg eller *workshops* og 3) onsdagscafeen (ugentlig åben lektie- og rådgivningscafé).

1) Individuelle mentor-mentee-forløb

Mentorforløbene udgør programmets kerne og har til formål at støtte mentees i overgangen til et selvstændigt hverdagsliv i Danmark. Forløbene varer som udgangspunkt seks måneder med mulighed for forlængelse. Matching foretages af programmets projektleder ud fra kriterier som geografisk nærhed, sprog, interesser og støttebehov. Mentor og mentee afstemmer forventninger ved opstart og opstiller op til 3 mål for forløbet, som følges op ved en fælles evaluering midtvejs. Mentorens rolle er at tilbyde social og praktisk støtte og fungere som brobygger til relevante tilbud og fællesskaber uden at skulle agere specialist på integrationsområdet.

I mentorforløbene indgår faste "check-ins" efter 3 og 6 måneder. 3 månedsmødet bruges til at genbesøge de oprindelige mål og sikre, at samarbejdet bevæger sig i den ønskede retning. Efter 6 måneder gives der en naturlig anledning til enten at afslutte relationen, hvis målene er nået, eller til at justere fokus og aftale en ny målrettet periode, hvis der fortsat er behov.

2) Fælles faglige oplæg (workshops)

Som supplement til de individuelle mentorforløb tilbydes fælles faglige oplæg, som er tilrettelagt med afsæt i mentorprogrammets kerneområder og mentees' ønsker og behov og gennemføres, når relevant, i samarbejde med interne eller eksterne fagpersoner. Aktiviteterne planlægges og organiseres af mentorer med støtte fra LGBT Asylums ansatte og finder sted hver anden måned. Formålet er at styrke mentees viden om centrale temaer, der er relevante for at etablere sig i Danmark, det være sig eksempelvis uddannelsesmuligheder, arbejdsmarked, rettigheder og adgang til specialiseret rådgivning. Aktiviteterne rummer

desuden en fællesskabsopbyggende dimension, idet de skaber rammer for, at mentees kan mødes, udveksle erfaringer og yde gensidig støtte.

De faglige aktiviteter er primært målrettet mentees, men har også en kapacitetsopbyggende funktion for mentorerne. Når mentorer deltager i oplæg fra eksempelvis fagprofessionelle aktører, opnår de viden, der gør dem bedre i stand til at guide mentees videre til relevante instanser såsom Studievalg Danmark, Dansk Flygtningehjælp, jobcenter mm.

3) Onsdagscafeen

Onsdagscaféen er et lavtærskelt tilbud, hvor mentees kan få lektiehjælp, praktisk rådgivning og støtte til fx jobsøgning, sprog, at læse breve fra myndigheder mv. Caféen bemandes af frivillige og fungerer både som et supplement til individuelle mentor-mentee relationer og som et selvstændigt tilbud for mentees, der ikke er tilknyttet en personlig mentor, og som har brug for en mere fleksibel form for støtte. Formatet understøtter samtidig opbygning af netværk mellem deltagerne såvel som mellem frivillige.

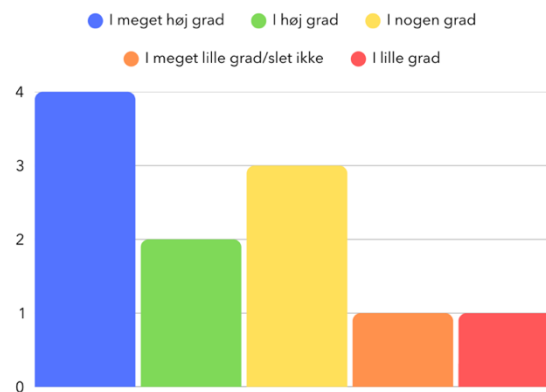
Ud over ovenstående tilbyder LGBT Asylum som nævnt i indledningen en række psykosociale aktiviteter, herunder *community dinners* mm., der skal modvirke isolation og ensomhed samt understøtte netværksdannelse blandt målgruppen. Disse aktiviteter er ikke finansieret af mentorprogrammet, men fungerer som et supplement, der understøtter mentorindsatsens formål.

4 RESULTATER FOR MÅLGRUPPEN

I dette kapitel vurderes programmets resultater i relation til de opstillede succeskriterier for målgruppens udbytte af indsatsen. I denne forbindelse fremhæves det, at mentorforløbene er individualiserede forløb med forskellige fokusområder og mål afhængigt af den enkelte mentees ønsker og behov, hvorfor udbyttet også kan variere betydeligt. Kapitlet baserer sig på resultaterne af evalueringens spørgeskema samt interviews med mentees.

4.1 GENERELT UDBYTTE AF LGBT ASYLUMS MENTORPROGRAM

Helt overordnet viser evalueringens kvantitative data, at mentees har haft stor glæde af at deltage i mentorprogrammet. Adspurgt om, i hvilken grad de har haft glæde af at være en del af mentorprogrammet på et generelt niveau, svarer 9 ud af 11 mentees "I nogen grad", "I høj grad" eller "I meget høj grad". Dette svarer til 81%. Programmet har haft et succeskriterium om, at *mindst 70% af projektets mentees, der deltager i projektets slutevaluering, angiver "i nogen grad", "i høj grad" eller "i meget høj grad" at have haft glæde af at deltage i mentorprogrammet*. Succeskriteriet er således betydeligt overgået. Det er tillige værd at bemærke, at flest mentees (4) svarer "I meget høj grad" på spørgsmålet.



Figur 1. Mentees glæde ved at være en del af mentorprogrammet på et generelt niveau. NB: Ingen har svaret "Ved ikke".

I såvel fritekstfelter som i interviews uddyber mentees, at deltagelse i mentorprogrammet giver dem en følelse af at være en del af et fællesskab og mulighed for at knytte bånd til andre i samme situation. Herudover beskriver de, at de har fået både emotionel og praktisk støtte, herunder blandt andet hjælp til at forstå danske myndighedsdokumenter, søge arbejde mm.



Min mentor var så rar. Han lærte mig så mange ting, jeg ikke vidste. Der er så mange ting - for eksempel at ansøge om rejsedokumenter. Så jeg talte med min mentor, og jeg fik mit rejsedokument. Hver gang jeg havde brug for ham, ringede jeg til ham.

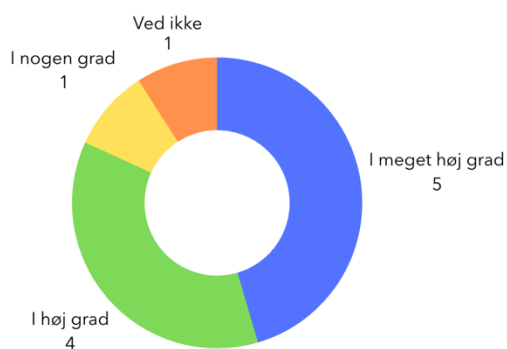
- Mentee

4.2 STYRKET SELVIDENTIFIKATION SOM LGBTQI+ PERSON

Mange LGBTQI+ asylsøgere og flygtninge kommer fra lande, hvor det at være LGBTQI+ person er forbundet med betydelige stigma og for nogles vedkommende potentielt fare. Mange har derfor oplevelser med at skulle undertrykke eller skjule deres LGBTQI+ identitet. Som led i målet om at styrke deltagernes generelle trivsel er der fastsat et succeskriterium om, at *mindst 70% af*

deltagerne oplever, at mentorprogrammet "i nogen grad", "i høj grad" eller "i meget høj grad" har styrket deres selvidentifikation som LGBTQI+ person.

Evalueringsens kvantitative data viser, at næsten samtlige mentees, 10 ud af 11 eller 91%, svarer positivt på spørgsmålet. En enkelt svarer "Ved ikke". Succeskriteriet er dermed både indfriet og betydeligt overgået.



Figur 2. Mentorprogrammets betydning for deltagernes selvidentifikation som LGBTQI+ person. NB: Ingen har svaret "I lille grad" eller "I meget lille grad/slet ikke".

Evalueringsens interviews bekræfter, at mentorprogrammet har haft positiv indflydelse på mentees selvidentifikation som LGBTQI+ personer. Informanter fremhæver både betydningen af de individuelle mentorrelationer og af at indgå i et større fællesskab i regi af LGBT Asylum. Der peges bl.a. på de psykosociale aktiviteter, der skaber relationer til andre LGBTQI+ personer samt på organisationens queer-to-queer-metode, som opleves som tryghedsskabende, fordi mentee matches med en kontaktperson, der selv identificerer sig som LGBTQI+.



Siden jeg kom med i gruppen, har det påvirket mig til **endelig at være fri, til at være mig selv**. Jeg kan klæde mig, som jeg vil, med rød læbestift og så videre. **Mentorprogrammet har hjulpet mig med at opbygge selvilliden til at være den, jeg er.**

- Mentee

4.3 STYRKET NETVÆRK

I modsætning til mange andre flygtninge, er målgruppen af LGBTQI+ asylsøgere typisk flygtet alene. Ofte har de begrænset kontakt til familie og netværk i oprindelseslandet på grund af risiko for egen og/eller familiens sikkerhed¹. For at modvirke ensomhed og isolation har LGBT Asylum et betydelig fokus på at styrke netværket for deres brugere gennem de mange fællesskabende aktiviteter, som organisationen enten tilbyder (bl.a. *community dinners*, weekend-camps, workshops) eller faciliterer fælles deltagelse i (fx såsom Prides, LGBTQI+ events, -filmfestivaler og -sportsbegivenheder). Mentorprogrammet har opstillet et succeskriterium om, at *mindst 70% af deltagerne skal opleve, at mentorprogrammet har styrket deres netværk "i nogen grad", "i høj grad" eller "i meget høj grad"*.

¹ DRC Dansk Flygtningehjælp. (2025). FAQ: LGBTQI+ personer med flugtbaggrund. <https://integration.drc.ngo/vores-arbejde/center-for-udsatte-flygtninge/faq-lgbtqi-personer-med-flugtbaggrund/>

Evalueringens kvantitative data viser, at 7 ud af 11 mentees - svarende til 63% af de adspurgte - oplever, at deltagelse i mentorprogrammet "i nogen grad" eller "i meget høj grad" har bidraget til at styrke deres netværk. 3 respondenter (svarende til 27%) angiver "I lille grad" eller "I meget lille grad/slet ikke", mens 1 respondent svarer "Ved ikke".



Figur 3: Mentorprogrammets betydning for menteesenes netværk.
NB. Ingen respondenter har svaret "I høj grad"

En tilnærmelsesvist tilsvarende svarfordeling viser sig på spørgsmålet om, i hvilken grad mentorprogrammet har givet mentees adgang til nye fællesskaber ('communities'). Samtidigt viser resultaterne, at programmet i højere grad har bidraget til at øge deltagernes kendskab til lokale sociale miljøer og aktiviteter. Her svarer 8 ud af 11 mentees - svarende til 73% - at programmet "i nogen grad", "i høj grad" eller "i meget høj grad" har bidraget til dette.

Overordnet indikerer de kvantitative data således, at mentorprogrammet ikke helt er i mål i relation til succeskriteriet om at styrke deltagernes netværk. Hvad der ligger til grund herfor, kan være

vanskeligt at sige noget entydigt om. En mulighed kan være, at respondenterne, når de har svaret, specifikt har forholdt sig til 1-til-1 relationen med mentor og her vurderet, at mentorrelationen ikke i sig selv har bidraget til at øge deres netværk i det ønskede eller forventede omfang. At det kan være en mulig forklaring, understøttes af evalueringens kvalitative materiale, hvor en mentee i interview giver udtryk for "aldrig" at mødes *face-to-face* med sin mentor, hvorfor det sociale og netværksskabende aspekt af relationen må anses for at være begrænset.

I et andet interview fremgår det, at mentees kan have forskellige forventninger til, hvilken form for netværk mentorprogrammet kan bidrage med. Den interviewede mentee fremhæver, at deltagelsen i mentorprogrammets aktiviteter i høj grad afhjælper den ensomhed, de ellers ville opleve. Samtidig giver mentee udtryk for et ønske om, at mentoren har - og kan dele - et arbejdsmæssigt netværk, der kan styrke deres jobmuligheder. Da der ikke er et krav eller en forventning om, at mentorer stiller deres personlige netværk til rådighed, kan sådanne ønsker afspejle en misforståelse af programmets formål og rammer. Når mentorer ikke har adgang til relevante jobnetværk, kan det derfor opleves af mentee som en begrænset støtte i relation til jobsøgning, selvom dette ligger uden for programmets egentlige mandat.



Jeg tror, at de fleste mentees i mentorprogrammet har svært ved at finde et job. Jeg tror, at hvis mentoren havde kontakter eller et netværk, kunne det være hjælpsomt for at finde et job, fordi mange mentees har svært ved at finde et job.

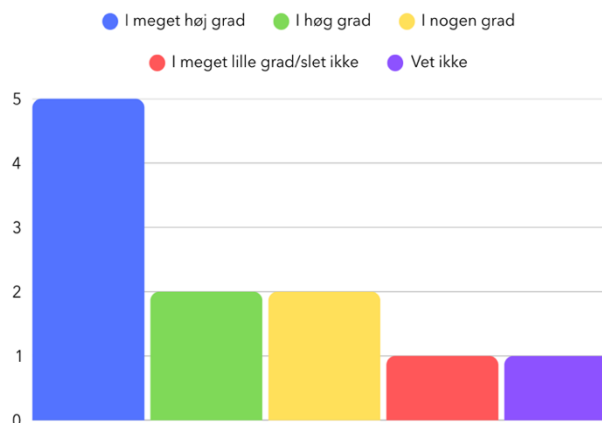
- Mentee

4.4 AT NAGIVERE I ARBEJDSMARKEDET OG UDDANNELSESSYSTEMET

Begrænset kendskab til det danske arbejdsmarked, samfund og uddannelsessystem kan udgøre væsentlige barrierer for integrationen – både for LGBTQI+ flygtninge og andre flygtninge. Mentorprogrammet har derfor til formål at styrke deltagerens viden om, og deres evne til, at navigere i disse systemer. Det konkrete succeskriterium for programmet er, at *mindst 70% af mentees i slutevalueringen angiver "i nogen grad", "i høj grad" eller "i meget høj grad" at have opnået sådanne kompetencer.*

For at understøtte denne udvikling suppleres tilbuddet om individuelle 1-til-1 mentorforløb med fx workshops med fokus på forhold relateret til arbejdsmarkedet og jobsøgning, uddannelsesvalg og -muligheder mm. Ligeledes kan deltagerne få individuel støtte til fx at målrette et CV, skrive en ansøgning, få viden om SU mm. i onsdagscafeen.

Evalueringsens kvantitative resultater viser, at et betydeligt flertal af de adspurgte mentees oplever gennem programmet at have fået styrket deres kompetencer til at kunne navigere i det danske arbejdsmarked. 9 ud af 11 respondenter - svarende til 81% af de adspurgte mentees - svarer således, at de i nogen-, i høj- eller i meget høj grad har opnået styrkede kompetencer hertil.



Figur 4. Mentorprogrammets betydning for mentees' kompetencer til at navigere på arbejdsmarkedet. NB. Ingen af respondenterne har svaret "I lille grad".

I interviews fremhæver mentees, at jobsøgning er en høj prioritet, og at de særligt har fået praktisk hjælp til at udarbejde CV og ansøgninger, identificere relevante jobmuligheder og forberede sig på interviews. En mentee fortæller, at mentor konkret har hjulpet med at sikre et interview, mens en anden fortæller, at mentor var behjælpelig med at finde det job, som mentee har i øjeblikket.

Lidt færre af de adspurgte angiver at have fået kompetencer til at navigere i det danske uddannelsessystem. Her svarer 7 ud af 11 respondenter – svarende til 63% – at de i nogen-, i høj- eller i meget høj grad har opnået styrkede kompetencer i relation hertil. 3 respondenter angiver derimod, at de i meget lille grad eller slet ikke har oplevet en styrkelse af deres kompetencer på dette område. Det bør dog fremhæves, at målene for mentorrelationerne er individuelt tilpassede; ingen af de 3 respondenter havde uddannelsessystemet som et primært fokusområde i deres forløb. Deres manglende udbytte på dette punkt bør derfor ikke tolkes som et negativt resultat.

På tværs af de to spørgsmål vurderer 72% af de adspurgte, at de i nogen grad, i høj grad eller i meget høj grad har opnået styrkede kompetencer til

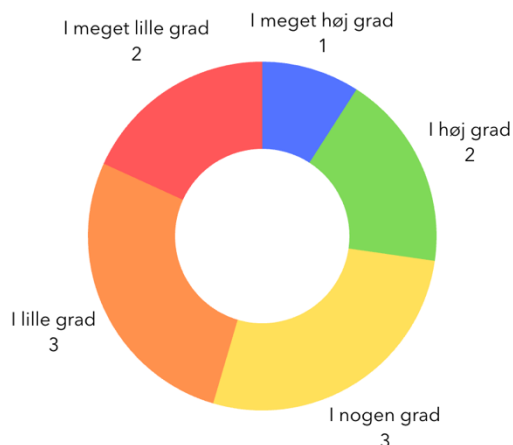
at navigere i det danske arbejdsmarked og uddannelsessystem, og succeskriteriet for programmet er dermed indfriet.

4.5 FORBEDREDE DANSKKUNDSKABER

Dansksproglige kompetencer er centrale for, at målgruppen kan deltage på lige fod med andre borgere i samfundet. Mentorprogrammet tilsigter derfor også at bidrage til at styrke deltagernes danskkundskaber. Succeskriteriet er, at *mindst 70% af de mentees, der deltager i slutevalueringen, angiver 'i nogen grad', 'i høj grad' eller 'i meget høj grad', at mentorprogrammet har bidraget til at forbedre deres dansk.*

For at understøtte denne udvikling, tilbyder LGBT Asylum - foruden 1-1 mentorrelationerne - det ugentlige lektie- og rådgivningscafé, onsdagscaféen, hvor målgruppen kan få hjælp til bl.a. lektier og træning af dansk. Hertil kan regnes de øvrige aktiviteter både inden for og uden for mentorprogrammet - f.eks. workshops og sociale aktiviteter - hvor deltagerne har mulighed for at træne dansk med LGBT Asylums frivillige og andre LGBTQI+ flygtninge og -asylansøgere.

Resultaterne af evalueringens kvantitative data viser, at 6 ud af 11 mentees (54%) oplever, at LGBT Asylums mentorprogram i nogen grad, i høj grad eller i meget høj grad har bidraget til, at de er blevet bedre til dansk. 5 mentees (45%) vurderer, at det kun i mindre grad eller slet ikke forholder sig sådan.



Figur 5. Mentees oplevelser af mentorprogrammets betydning for deres danskkundskaber. NB: Ingen af respondenterne har svaret "Ved ikke".

LGBT Asylum har således ikke indfriet succeskriteriet på dette punkt. Af de 5, der svarer negativt på spørgsmålet, angiver 3, at forbedrede danskkundskaber har været et fokusområde i relationen, men at dette ikke har medført en oplevet udvikling. For én af disse gælder det dog, at relationen er ny, og der endnu ikke har været et møde mellem mentor og mentee.

Det er evaluators vurdering, at succeskriteriet om styrkede danskkundskaber muligvis er ambitiøst, idet der lægges op til, at 1-1-mentorrelationerne typisk mødes 1-2 gange om måneden, inden for hvilket det formodes at være vanskeligt at skabe mærkbare sproglige fremskridt. Hertil kommer, at nogle af de frivillige mentorer har udenlandsk baggrund og taler selv begrænset dansk. Der findes som nævnt øvrige aktiviteter i programmet, hvor der (kan) trænes dansk, men evalueringen indeholder ikke data, der kan belyse om, og i givet fald hvor meget, der tales og trænes dansk ved sådanne aktiviteter.

I interviewene udtrykker en mentee ønske om et fast tidspunkt og dedikeret rum, hvor der kan trænes sprog mindst én gang om ugen. Evaluator er ikke bekendt med, om organisationen aktuelt har

ambitioner om at positionere sig som et sted, hvor dansktræning indgår som et egentligt tilbud. Hvis dette skulle blive et fokusområde, vil det formentlig forudsætte en kapacitetsudvidelse, særligt i relation til de fysiske rammer og rekruttering af frivillige.



*Jeg vil gerne øve dansk én gang om ugen, for eksempel. Jeg kunne godt tænke mig, **at der i programmet var plads til mindst én gang om ugen at kunne øve engelsk eller dansk**, så jeg kan forbedre mine sprogfærdigheder.*

- Mentee

4.6 OPSUMMERING

Overordnet peger evalueringen på, at menteesene har stort udbytte af at deltage i mentorprogrammet og er meget glade for den hjælp og støtte, som de modtager. Det gælder både den praktiske hjælp til at navigere som ny i Danmark og den emotionelle støtte, som kan lette nogle af de udfordringer, der følger den intersektionelle udsathed, som LGBTQI+ flygtninge ofte oplever.

Om projektets succeskriterier viser evalueringen, at mentorprogrammet har indfriet – eller overgået – flere af de fremsatte succeskriterier for målgruppens udbytte af indsatsen. Det gælder i forhold til målgruppens:

- ✓ Glæde af indsatsen på generelt niveau
- ✓ Selvidentifikation som LGBTQI+ person
- ✓ Kompetencer til at navigere i arbejdsmarkedet og uddannelsessystemet

Samtidigt er nogle af succeskriterierne ikke helt indfriet: Det gælder:

- ✓ Styrkelse af målgruppens netværk
- ✓ Styrkelse af målgruppens danskkundskaber

5 RESULTATER PÅ ORGANISATIONS-NIVEAU

Dette kapitel præsenterer de væsentligste resultater af mentorindsatsen på organisationsniveau. Kapitlet fokuserer på de opstillede succeskriterier for rekruttering og opkvalificering af frivillige mentorer, tilknytning af mentees til programmet samt udvikling af understøttende strukturer og eksterne samarbejder. Afsættet for analysen er data indsamlet og leveret af LGBT Asylum fx om antal mentorer og mentees tilknyttet programmet, samt interviews med mentorer og projektledelse.

5.1 OPBYGNING OG FORANKRING AF MENTORPROGRAMMET

Projektets overordnede formål har været at udvikle og forankre et formaliseret mentorprogram, der bygger videre på den uformelle støtte, som frivillige kontaktpersoner i LGBT Asylum tidligere har ydet til LGBTQI+ personer efter opnået asyl. I projektperioden er der gennemført en strukturel opbygning af programmet, som har lagt et organisatorisk fundament for en bæredygtig indsats.

Dette omfatter en tydeligere afgrænsning af mentorrollen og en mere struktureret rammesætning af mentorforløbene, herunder formaliserede tidsrammer, løbende evalueringer og faste check-ins. Dertil kommer etablering af klare procedurer for onboarding, forventningsafstemning, matchproces, faglig sparring samt adgang til supervision for mentorer. Der er desuden iværksat en intern professionalisering af vidensgrundlaget for arbejdet i mentorprogrammet bl.a. gennem udvikling af en mentorhåndbog samt opbygning af en intern vidensbank (*Mentorship Library*), der skal understøtte vidensdeling på tværs af frivillige mentorer.

Som et udviklingsprojekt er mentorprogrammet løbende blevet formet, justeret og udbygget på baggrund af de erfaringer, der er gjort undervejs. Denne iterative udviklingsproces har lagt et solidt fundament for indsatsen, men indebærer også, at nogle elementer, processer eller arbejdsgange ikke er fuldt forankrede ved evalueringens afslutning eller fortsat er under udvikling.

5.2 REKRUTTERING, ONBOARDING OG FASTHOLDELSE AF MENTORER

5.2.1 Rekruttering af mentorer

Projektet har haft et succeskriterium om *rekruttering og opkvalificering af i alt 40 frivillige mentorer i projektperioden (20 i 2024 og 20 i 2025)* fordelt på København, Aarhus og Odense. Rekruttering af mentorer gennemføres i udgangspunkt 4 gange årligt og sammen med rekruttering af andre frivillige til LGBT Asylum. Rekrutteringen sker via SOME-kampagner (Facebook, LinkedIn og Instagram), fysiske informationsmaterialer (flyers) ved strategisk udvalgte lokaliteter (kulturhuse, biblioteker, uddannelsesinstitutioner, udvalgte cafeer) mv. Derudover er der taget direkte kontakt til udvalgte institutioner og aktører, fx Københavns Professionshøjskole, som vurderes at være særlig relevante for rekruttering, samt lagt opslag op på frivillignet.dk. Endelig er der skabt synlighed vha. flyers ved LGBTQI+ events såsom Prides mm.

Pr. primo november er der rekrutteret og onboardet 23 frivillige mentorer; 17 i 2024 og 6 i 2025. Herudover er der rekrutteret 2 frivillige, der er tilknyttet programmet i en organisatorisk kapacitet. Måltallet for antallet af mentorer er således ikke indfriet.

LGBT Asylum oplyser, at der pr. primo november 2025 er 13 aktive mentorer, idet nogle af mentorerne rekrutteret i 2024 er stoppet igen, og nogle holder pause. Der oplyses også, at der på samme

tidspunkt er 6 mentees på venteliste til at få en mentor, hvilket indikerer, at programmet har vanskeligt ved at imødekomme efterspørgslen.

Projektledelsen har orienteret om, at en af rekrutteringsrunderne ikke blev gennemført i 2025 pga. manglende ressourcer i organisationen, hvilket må formodes at have bidraget til, at det forventede antal mentorer ikke er rekrutteret.

Samlet peger evalueringen på et markant behov for at styrke rekrutteringen af mentorer. Projektledelsen planlægger derfor at intensivere den målrettede formidling om mentorprogrammet, så potentielle frivillige hurtigere får et klart indblik i, hvad mentorrelationen indebærer, og hvilken forskel de kan gøre. Derudover vil organisationen øge sin kommunikation til relevante uddannelsesinstitutioner, eksempelvis socialrådgiver- og pædagoguddannelsen, hvor de studerende ofte har en faglig profil og motivation, der gør dem særligt velegnede som mentorer. Dette kan på sigt udvide og styrke mentorgrundlaget væsentligt.

5.2.2 Onboarding & tilgængelige ressourcer

Optagelse af frivillige i LGBT Asylum sker på baggrund af et ansøgningsbrev, som screenes af ledelsen med henblik på at vurdere, om ansøgeren matcher organisationens behov og den pågældende frivilligrolle. Onboarding af frivillige mentorer gennemføres indledningsvist i fælles regi med øvrige nye frivillige. Her præsenteres de for organisationens værdigrundlag, målsætninger og de tre hovedprogrammer samt for de retningslinjer og anbefalinger, der skal sikre en bæredygtig og ensartet frivilligpraksis. De frivillige introduceres endvidere til de støttefunktioner, der er til rådighed i organisationen, som en del af rammesætningen for deres kommende frivillige virke.

Specifikt for de frivillige mentorer følger herefter en grundlæggende oplæring i mentorrollen. Som led i onboarding modtager mentorer viden om

målgruppen, herunder de særlige vilkår og udfordringer, som LGBTQI+ personer med flygtninge- og asylbaggrund kan stå i. Forløbet indeholder desuden en præsentation af retningslinjer og forventninger til mentoropgaven samt en introduktion til de materialer og ressourcer, mentorerne kan trække på i deres arbejde med at støtte mentees i deres etablering i Danmark. Det er fx mentorhåndbogen, mulighed for supervision, månedlige mentormøder, kommunikationsplatformen *Podio* og *Mentorship Library*. Onboardingforløbet fordeles typisk over 2 møder.

I interviews giver mentorer udtryk for, at onboarding til mentorprogrammet herunder introduktion til platforme, kommunikationskanaler og rolleforventninger, kan opleves som omfattende og til tider uoverskuelig. En mentor oplevede opstartsfasen som *"information overload"* og uddyber, at informationerne, som de modtog, var relevante, men at det var vanskeligt at navigere i mængden af informationer, materialer og ressourcer. Dette betød, at centrale pointer om mentorrollen ikke nødvendigvis blev omsat eller husket. Erfaringerne indikerer, at der er potentialer for at kvalificere og målrette onboarding af mentorer, så mængden af information bliver mere håndterbar, og centrale pointer om mentorrollen tydeligere fastholdes.

5.2.3 Fastholdelse af mentorer

LGBT Asylum arbejder som udgangspunkt med en forventning om, at frivillige mentorer forpligter sig i minimum 1 år. Denne tidsramme vurderes som nødvendig for at blive fortløbig med organisationen, mentorprogrammet og de interne samarbejdsformer. Projektledelsen fortæller dog, at nogle mentorer allerede stopper efter få måneder, ofte på grund af travlhed, studier eller flytning, men i visse tilfælde også fordi rolleforventninger og opgaveomfang ikke fremstår helt tydelige fra begyndelsen. Dette peger på et behov for en skarpere kommunikation af, hvad mentorrollen inde-

bærer, og hvorfor programmet er organiseret, som det er. Projektledelsen forventer, at en tydeligere forventningsafstemning ved opstart vil kunne styrke både rolleforståelsen og mentorernes engagement over tid.

Organisationen arbejder med afsæt i en *community*-baseret tilgang og vægter dermed både de faglige og sociale fællesskaber højt, både for at styrke LGBTQI+ flygtningenes oplevelse af at høre til og for at understøtte de frivilliges trivsel. For mentorer kan dette være særligt vigtigt, da mentorrollen ofte udføres selvstændigt og derfor kan opleves som ensom. Organisationens opfordrer derfor stærkt mentorerne til at deltage i de faglige og sociale aktiviteter, der tilbydes. Ved de månedlige mentormøder holdes ofte et fagligt oplæg af relevans for mentorerne, hvorefter mentorerne har mulighed for at sparre med hinanden og organisationens ansatte om spørgsmål eller tvivl, de måtte have om deres frivillige arbejde. Herudover er der som tidligere nævnt workshops, frivilligweekender og camps, som skal understøtte såvel deres faglige udvikling som oplevelsen af sammenhold - faktorer, der er centrale for fastholdelse.

I interviewene udtrykker nogle mentorer dog, at mængden af aktiviteter kan virke omfattende, og at det til tider kan være svært at prioritere. En ny mentor beskriver desuden, at det kan være udfordrende at finde fodfæste i en organisation, hvor mange frivillige har været engageret i årevis. For denne mentor kan det føles psykisk krævende at møde mange nye mennesker på én gang, og det kan være vanskeligt at blive en del af allerede etablerede fællesskaber.

Samlet peger dette på et grundlæggende dilemma mellem ønsket om at skabe engagement og fællesskab på den ene side, og behovet for

fleksibilitet og overskuelighed på den anden. Fremadrettet kan det derfor være relevant for organisationen fortsat at afsøge, hvordan denne balance bedst understøttes, så deltagelse opleves som meningsfuld uden at blive forpligtende.

Endelig tilbyder organisationen både faglig sparring og adgang til supervision, når mentorer står i særligt krævende eller følelsesmæssigt belastende situationer. Disse støttefunktioner giver mentorerne et trygt rum til at drøfte udfordringer og få kvalificeret støtte, hvilket yderligere bidrager til trivsel, faglig sikkerhed og fastholdelse i rollen. Ingen af de interviewede mentorer angav dog at have anvendt muligheden for supervision.

5.3 TILKNYTNING AF MENTEES OG GENNEMFØRTE AKTIVITETER

Projektet har som målsætning, at alle LGBTQI+ flygtninge, der deltager, skal have adgang til en fortrolig og tryk relation til en frivillig mentor med LGBTQI+ baggrund. I antal har succeskriteriet været, at 60 LGBTQI+ flygtninge tilknyttes mentorprogrammet i 2024-2025².

Det fremgår af programmets projektbeskrivelse, at *tilknytning* til mentorprogrammet forstås bredt: Mens målet er, at alle mentees får tilknyttet en mentor, er der en bevidsthed om, at nogle sandsynligvis vil foretrække mere lavtærskel tilbud og former for støtte³.

Mentorprogrammet er derfor etableret med differentierede adgangsmuligheder for mentees. Deltagelse i fx workshops og i onsdagscafeen giver mulighed for korterevarende eller behovsbaseret støtte uden tilknytning til en fast mentor. Denne fleksibilitet er indført som et svar på målgruppens meget forskellige behov og forløb, herunder

² Succeskriteriet er nedjusteret fra 100 til 60 pr. juni 2025 efter aftale med bevillingsgiver.

³ Projektbeskrivelse ifm ansøgning om støtte fra puljen *En styrket civilsamfundsindsats målrettet flygtninge*

sproglige, sociale, psykiske og praktiske forhold. Flexibiliteten vurderes at have sænket tærsklen for deltagelse og bidraget til at sikre, at flere LGBTQI+ flygtninge har kunnet modtage støtte i den form, der har været mest meningsfuld og relevant for dem. Data fra LGBT Asylum viser således også, at en betydelig del af deltagerne i programmet har deltaget på anden vis, end ved at have et egentligt 1-1 forløb med en mentor.

Organisationen anslår, at der pr. ultimo november 2025 er ca. 64 personer, der på forskellig vis har været tilknyttet mentorprogrammet i 2024 og 2025. Dette omfatter mentees i 1-til-1 mentorforløb, mentees på ventelisten, flygtningeaktivister⁴, der har deltaget i aktiviteter knyttet til mentorprogrammet (fx onsdagscaféen og workshops) eller andre *community*-baserede aktiviteter, som har haft forbindelse med mentorprogrammet. Ved evalueringens afslutning har 27 mentees haft - eller fortsat har - en mentor i et 1-til-1 mentorforløb, mens 6 som nævnt er på venteliste til at få tilknyttet en mentor. Programmet har dermed indfriet succeskriteriet om, at 60 LGBTQI+ flygtninge tilknyttes mentorprogrammet i projektperioden.

Om aktivitetsniveauet i programmet er der opstillet et succeskriterium om *500 individuelle møder (fysisk eller online) mellem programmets mentor og mentees på 1,5 år, inklusiv individuel rådgivning i lektie- og rådgivningscaféen og deltagelse i workshops mm.*

I relation hertil anslår organisationens projektleder, at der har været i alt ca. 560 individuelle mentor-mentee-møder (fysisk eller online) over 1,5 år. Dette omfatter 1-til-1 møder mellem mentor og mentee, deltagelse i mentoraktiviteter, fremmøde i onsdagscaféen (hvor mentorer er til stede, og hvor 1-til-1 rådgivning og støtte kan finde sted) samt 1-til-1 møder mellem programmets leder og

mentees. Ifølge organisationen bygger estimatet på en forventning om 1 møde om måneden mellem mentor og mentee, hvilket er den retningslinje, mentorerne gives.

Der oplyses endvidere, at onsdagscaféen har haft åbent 25 gange fra ultimo april til medio november 2025. Organisationen anslår, at der i gennemsnit har deltaget 2 mentorer hver onsdag (antallet har varieret mellem 1 og 4 mentorer), samt at der i samme periode har været 90 ikke-unikke besøg fra mentees (gennemsnitligt 3,6 pr. dag).

Der er afholdt 3 workshops i 2024 og 4 i 2025. Fremmødet ser ud til at være betydeligt steget i det det oplyses, at det gennemsnitlige fremmøde i 2024 var ca. 8 mentees, mens det i 2025 var ca. 14 mentees pr. workshop.

Evaluator bemærker, at data om deltagelsens omfang i de forskellige tilbud ikke er indsamlet systematisk og derfor bør betragtes som vejledende.

5.4 SAMARBEJDE OG EKSTERN KOMMUNIKATION

Et centralt mål for projektet har været at øge kendskabet til mentorprogrammet blandt kommuner og sprogskoler med henblik på at styrke henvisninger til tilbuddet. Succeskriteriet har været udviklingen af *en online pjece, der introducerer målgruppen af LGBTQI+ flygtninge, deres særlige behov samt henvisningsmuligheder til mentorprogrammet, og som udsendes til 30 relevante aktører, herunder kommuner, jobcentre, sprogskoler og andre NGOer*⁵.

Ifølge projektledelsen forventes pjecen færdiggjort primo november. Projektledelsen oplyser endvidere, at der planlægges en mere omfattende

⁴ *Flygtningeaktivister* er LGBT Asylums betegnelse for de af deres brugere, som har opnået asyl og fortsat er aktive i organisationen på forskellig vis.

⁵ Det oprindelige succeskriterium omfattede alle landets kommuner. Dette er i samråd med bevillingsgiver nedjusteret.

formidlingsindsats målrettet kommuner og sprogskoler, som dog gennemføres efter evalueringens afslutning. Denne indsats består i udsendelsen af informationsmaterialer (flyer, plakat og følgebrev) til 36 kommuner samt udvalgte sprogskoler på tværs af Danmark samt enkelte øvrige relevante aktører. Indsatsen etablerer et nødvendigt første grundlag for et mere systematisk eksternt samarbejde, men et egentligt henvisningsflow fra kommuner og sprogskoler vurderes fortsat kun at være i en tidlig etableringsfase. Evalueringen kan derfor ikke sige noget om, hvilken effekt informationsindsatsen vil have for antallet af tilknyttede mentees i programmet.

Projektledelsen oplyser, at der har været enkeltstående kontakter til kommuner i projektperioden, hvor LGBT Asylum har orienteret om organisationens arbejde og om mentorprogrammets rolle, uden at der har været tale om egentlige outreach aktiviteter. Dette kan være en forklaring på, at tre mentees i spørgeskemaet angiver, at de har hørt om programmet gennem en kommunal kontaktperson. Hertil kommer, at flere kommuner, som organisationen ikke tidligere har været i dialog med, selv har taget initiativ til at kontakte LGBT Asylum med interesse for mentorprogrammet om mulige samarbejder.

5.5 OPSUMMERING

Opsummerende kan det siges, at mentorprogrammet viser gode organisatoriske fremskridt og et tydeligt potentiale, men også behov for skærpet rekruttering samt tydeligere onboarding. Evaluator vurderer samtidig, at den grundige udviklingsproces har lagt et nødvendigt og gennemarbejdet fundament for programmets videre forankring.

I relation til programmets resultater på organisationsniveau peger evalueringen samlet på, at programmet er lykkedes med:

- ✓ At indfri succeskriteriet om antal mentees tilknyttet programmet.
- ✓ At afholde over 500 individuelle mentormentee-møder, forstået bredt som interaktioner mellem mentorer og mentees i aktiviteter under mentorprogrammet, hvor 1-1 rådgivning og støtte kan finde sted.
- ✓ At udvikle en online pjece, der formidler information om målgruppen og mentorprogrammet til kommuner og sprogskoler.

Evalueringen viser samtidigt, at programmet har været udfordret i relation til:

- ✓ At indfri succeskriteriet om antal frivillige mentorer.

6 VIRKSOMME MEKANISMER

Dette kapitel belyser de mekanismer, der vurderes at være særligt virksomme i mentorindsatsen for LGBTQI+ flygtninge i mentorprogrammet. Analysen bygger på interviewdata med mentees, mentorer og projektledelse og identificerer de forhold eller faktorer, der vurderes i særlig grad at kunne skabe positive forandringer for mentees. Kapitlet præsenterer 6 centrale mekanismer.

6.1 QUEER-TIL-QUEER FÆLLESSKAB FREMMER TRYGHED OG GENKENDELSE

En grundlæggende mekanisme, som muliggør læring, deltagelse og personlig udvikling, er etableringen af et trygt og anerkendende rum baseret på et queer-til-queer-fællesskab.

Mentorernes egen identitet og erfaring som LGBTQI+ personer i Danmark understøtter tillid og skaber et fundament for, at mentees tør dele udfordringer og tage imod støtte. Om queer-til-queer tilgangen fortæller denne mentee:



*Det er virkelig vigtigt, for hvis jeg for eksempel ved, at det er heteroseksuelle mennesker, så føler jeg mig ikke rigtig tryk ved at dele - jeg bliver måske også lidt bange. Men **hvis jeg ved, at personen også er queer, så føler jeg mig mere tryk**, og det hjælper med at skabe nærhed mellem mentor og mentee.*

- Mentee

Det kan bemærkes, at enkelte mentees kan have forskellige forståelser af queer-to-queer-tilgangen. En mentee, som er trans, beskriver eksempelvis, at hun ikke opfatter en homoseksuel cis-mand som en "peer", hvilket kan afspejle en fortolkning af tilgangen som en form for peer-to-peer-matching

baseret på identiske erfaringer - noget programmet ikke tilsigter.

Projektledelsen oplyser, at der i matchprocessen tages højde for mentees individuelle behov, herunder eventuelle ønsker om match med en mentor med tilsvarende kønsidentitet, hvis mentee giver udtryk for dette. Informantens udsagn peger derfor primært på et behov for tydelig kommunikation om programmets rammer og muligheder, så queer-to-queer-tilgangen opleves relevant og meningsfuld for hele målgruppen.

6.2 TILPASSET STØTTE SKABER RELEVANS OG ENGAGEMENT

Mentorindsatsen skaber størst værdi, når støtten tilpasses mentees' konkrete livssituation, ressourcer, mål og udviklingsniveau. Behovene, som de kommer til udtryk i interviewmaterialet, spænder fra hjælp til hverdagsadministration og myndighedskontakt til sprog, jobsøgning, social deltagelse og personlig trivsel. Den fleksible tilgang, hvor mentor og mentee sammen formulerer mål og tilpasser indsatsen undervejs, øger relevansen og oplevelsen af udbytte.

Det står samtidigt klart, at den individualiseret støtter virker bedst under tydelige rammer, da disse bidrager til en meningsfuld og gensidig forventningsafstemning mellem mentor og mentee såvel som mellem mentor og organisationen.



*Vi prøver at tilpasse os de forskellige behov. Der er den mere fællesskabs- og socialt orienterede form for mentoring, og så er der den mere vejledende og rådgivende form for mentoring. Vi prøver at tilpasse os - selvfølgelig inden for nogle rammer, for **der skal også være klare rammer for, hvad vi kan tilbyde, og hvad vi ikke kan, også så de frivillige ved, hvad de siger ja til. Derfor er det vigtigt at lytte både til, hvad mentees har brug for, og hvad***

mentorerne selv ønsker i deres frivillige arbejde. Og så lave et godt match - for det er også en vigtig del af programmet.

- Projektleder

6.3 BROBYGNING TIL SYSTEMER, RETTIGHEDER OG MULIGHEDER

En central virkningsmekanisme består i, at mentorerne fungerer som brobyggere mellem mentees og det danske samfund. De hjælper mentees med at forstå og navigere i komplekse offentlige systemer og formidler viden om rettigheder, uddannelses- og jobmuligheder samt hverdagslogistik (fx e-Boks, læge, kommune og bolig).

Flere mentorer, der selv har rødder uden for Danmark, fremhæver, at deres egne erfaringer som tilflyttere er en særlig ressource i mentorrollen. De har tilegnet sig systemkendskab "udefra" og kan dermed både oversætte indhold og procedurer på en praksisnær måde og forstå de frustrationer og barrierer, mentees kan møde i starten. Som én mentor beskriver:



*Jeg kan helt sikkert genkende følelsen af at være forvirret og frustreret over de forskellige danske systemer - og samtidig virkelig gerne ville være her. (...) Så **jeg tror, at jeg - og andre, der ikke er danske - kan bidrage med et andet perspektiv**, også selvom det bare handler om at vise forståelse, for eksempel ved at sige: 'Ja, det er svært at få danske venner.'*

- Mentor

Etnisk danske mentorer bidrager omvendt med et indblik "indefra" i det danske system. Flere har en socialfaglig baggrund eller er under uddannelse inden for området, hvilket kan give dem et mere indgående kendskab til lovgivning, rettigheder og muligheder. På tværs af mentorgruppen er det dog centralt, at rollen ikke indebærer at være ekspert på alle områder. Mentorerne forventes i

stedet at have tilstrækkelig systemforståelse til at kunne pege mentees i retning af relevante instanser og tilbud og dermed fungere som brobyggere, snarere end specialrådgivere.

6.4 RELATIONEL STØTTE OG REDUKTION AF ISOLATION

Mentorrelationen fungerer for mange mentees som et stabiliserende element i en periode præget af omvæltninger og begrænset socialt netværk. En fast kontaktperson, der følger med i deres liv og "tjekker ind", giver en oplevelse af at være set, støttet og ikke stå alene.

Mentorer beskriver relationel støtte som særlig betydningsfuld, også når hjælpen ikke er fagligt specialiseret, men primært handler om at være til stede og anerkende mentee. En mentor udtrykker det således:



*Det, der fungerer godt, er, at jeg kan se, at hun kan alle de her ting. Hun er efter min mening en meget kompetent person, som har været igennem meget svære situationer. Men som jeg ser det, bliver hun mere rolig, når hun ved, at der er nogen, der ligesom passer på hende, at der er en, hun kan række ud til. Selv hvis det eneste jeg gør, er at sige: 'Ja, du har ret, du gør det rigtige,' så tror jeg, hun sætter pris på den følelse af tryghed og sikkerhed. **Det betyder noget for hende, at der er en person, der har hendes ryg.***

- Mentor

Denne relationelle dimension styrker trivsel, tilhørsforhold og motivation og vurderes at fungere som et vigtigt afsæt for, at mentees kan engagere sig i aktiviteter og tage nye skridt til fx at søge job eller uddannelse.

6.5 FÆLLESSKABS AKTIVITETER SOM LÆRINGS- OG VIDENSDELINGSRUM

Workshopsene udgør et centralt element i mentorindsatsen og fungerer som en ramme, hvor deltagere kan mødes om temaer, der er relevante for livet i Danmark. Oplæggene har typisk et fagligt og oplysende indhold og omhandler eksempelvis uddannelsessystemet, jobsøgning, trivsel eller rettigheder. De giver mulighed for at få viden præsenteret i et trygt og queer-inkluderende miljø, hvor der er plads til spørgsmål og dialog.

Aktiviteterne skaber også en social ramme, hvor mentees kan møde andre med lignende erfaringer og italesætte spørgsmål og udfordringer i et fællesskab. For flere deltagere kan det være en måde at udvide deres netværk og etablere nye kontakter i LGBTQI+ miljøet.

Workshopsene har samtidig betydning for mentorerne. De frivillige indgår i planlægning og afvikling af arrangementerne, hvilket giver dem en fælles opgave at samles om og mulighed for at være en del af et socialt fællesskab med andre mentorer. Nogle beskriver, at de gennem aktiviteterne også selv får ny viden og indblik i temaer, som kan være relevante i deres mentorrolle. På den måde fungerer aktiviteterne som et samlingspunkt for både mentorer og mentees med fokus på både faglig formidling og fællesskab.



*Vi havde for eksempel et oplæg om uddannelsessystemet, og min mentee var ikke med den dag, men jeg tog fem sider noter - måske overdriver jeg, det var nok nærmere to sider - om uddannelsessystemet og hvordan man får adgang til det (...) næste gang nogen spørger mig, så husker jeg måske ikke det hele, men **jeg ved, hvor jeg skal starte og finde mere viden, som jeg kan dele med andre. Så det er ikke kun mentees, der lærer noget - det gør jeg også.***

- Mentor

En anden mentor beskriver, hvordan selve planlægningen af oplægget gav en naturlig ramme for at møde og tale med andre frivillige. Som ny frivillig oplevede de, at det var en god måde at finde fodfæste i organisationen, fordi den fælles opgave skabte tryghed, åbnede for uformelle samtaler og gjorde det lettere at opbygge relationer. Opgaven fungerede på den måde som en genvej til at blive integreret i fællesskabet og forstå organisationens praksis.

6.6 FLEKSIBELT OG NÆRVÆRENDE ORGANISATION

Kompetente og stabile mentorer, der trives i deres frivilligrolle, er en central forudsætning for, at mentorprogrammet fungerer, og at mentees får den støtte, de har behov for. Evalueringen peger på, at programmet understøttes af en organisation, der arbejder fleksibelt, praksisnært og med høj grad af lydhørhed over for både mentorer og mentees. Mentorer fremhæver eksempelvis, at workshops, mentormøder og fælles aktiviteter planlægges med afsæt i de behov, som frivillige og mentees løbende giver udtryk for fx øget viden om uddannelsesmuligheder eller klare retningslinjer for håndtering af personoplysninger (GDPR). Sådanne behovsbaserede tilpasninger gør rolleudførelsen mere overskuelig og understøtter mentorerne i deres faglige udvikling.

Derudover beskriver både mentorer og mentees en projektledelse, der er tilgængelig, responsiv og skaber trygge rammer for sparring, særligt i situationer, hvor mentorer oplever tvivl eller følelsesmæssigt pres. Organisationen udviser samtidig fleksibilitet i hverdagen, eksempelvis når mentorer midlertidigt har mindre tid på grund af arbejde eller studier, eller når mentees' livssituation ændrer sig markant. Der er anerkendelse af, at engagement kan variere over tid, og at mentorrelationer må kunne tilpasses individuelt.

Samlet peger materialet på, at denne kombination af nærvær, hurtig tilpasning og fleksible rammer er med til at fastholde mentorerne og skabe bæredygtige relationer - til gavn for både mentorer og mentees.

7 OPMÆRKSOMHEDS PUNKTER

I dette kapitel præsenteres evalueringens væsentligste opmærksomhedspunkter. Som beskrevet i de foregående kapitler, er mentorprogrammet løbende blevet justeret og videreudviklet i takt med, at organisationen har opnået ny viden. Derfor indeholder de kvalitative data, som dette kapitel baserer sig på, også erfaringer og opmærksomhedspunkter, som organisationen aktivt har forholdt sig til og arbejdet med. Flere af nedenstående punkter er således allerede erkendt af projektledelsen, hvilket skaber gode forudsætninger for det videre arbejde. Formålet med dette kapitel er derfor ikke at introducere ukendte problemstillinger, men at samle, tydeliggøre og kvalificere de områder, der, ifølge evalueringens data, med fordel kan prioriteres i den videre udvikling af mentorprogrammet.

7.1 STÆRKERE STRUKTUR OG RAMMESÆTNING

Evalueringens kvalitative data peger på et behov for en tydeligere rammesætning af mentor-mentee-relationen særligt i opstartsfasen. For nogle mentorer fremstår rollen uklart defineret - én beskriver den fx som "fluffy" - både i forhold til forventet tidsforbrug, rolleafgrænsning og karakteren af den støtte, der forventes ydet. Ligeledes blandt mentees ses tegn på uklar forventningsafstemning. Hos én kommer det til udtryk som usikkerhed omkring, hvor meget de kan tillade sig at efterspørge fra mentor, hos en anden som en utilfredshed med mentors grad af involvering eller prioritering af relationen.

Mentorhåndbogen adresserer allerede flere centrale forventninger og refleksionspunkter, herunder tidsforbrug, kontaktformer og rammerne for mentors roll. Evalueringen peger dog på, at disse

informationer i nogle tilfælde ikke forankres tilstrækkeligt hos mentorerne eller omsættes konsekvent i praksis.

Projektledelsen er opmærksom på behovet for en tydeligere kommunikation af, hvad mentorprogrammet indebærer og kan tilbyde, og arbejder med dette på flere niveauer. Det sker både gennem 1-til-1 samtaler med mentees og via de formidlingsmaterialer, der produceres om mentorindsatsen. Derudover er der arbejdet strukturelt med at styrke programmets rammesætning og opfølgingspraksis, så forventningsafstemning og løbende dialog understøttes systematisk gennem hele forløbet (fx gennem 3 og 6 måneders "check-ins").

Det skal samtidig bemærkes, at evalueringens data er indsamlet på et tidspunkt, hvor disse tiltag og justeringer endnu ikke forventes at have haft fuld effekt. Fremadrettet kan projektledelsen med fordel følge udviklingen tæt og løbende vurdere, om tiltagene fungerer efter hensigten i praksis.

7.2 UDVIKLING AF STØTTESTRUKTURER

Evalueringen peger på (afsnit 6.6), at en nærværende og fleksibel projektledelse er en central virksom mekanisme i mentorprogrammet - og en af de væsentlige årsager til, at programmet fungerer godt i sin nuværende form.

Denne tæthed og tilgængelighed er en styrke i et mindre program, men skaber også et naturligt behov for organisatorisk kapacitetsopbygning, hvis programmet skal vokse. Evalueringens kvalitative indikerer eksempelvis, at både mentorer og mentees i høj grad orienterer sig direkte mod sekretariatets ansatte - særligt projektlederen - for støtte og sparring.

Projektledelsen bemærker, at der - ud over støtte fra projektlederen - allerede implementeret en række støttestrukturer, som har til formål at decentralisere viden, give frivillige medejerskab over projektet og opbygge en bæredygtig struktur for programmets fortsatte drift og vækst. Dette omfatter bl.a. de månedlige mentormøder, mentorhåndbogen og vidensbanken *mentorship library* samt udvikling af overskuelige og brugervenlige procedureark.

Det bemærkes dog også, at mentorer i interviews giver udtryk for, at der kan være barrierer for at anvende de øvrige støttestrukturer. Det gælder bl.a. travlhed og manglende prioritering (som afholder nogle fra at deltage i mentormøder eller supervision), usikkerhed omkring de sociale relationer til andre mentorer, som gør det sværere at opsøge sparring, samt manglende brug af mentorhåndbogen og *mentorship library* i praksis.

Når mentorer i interviews beskriver, at de ofte orienterer sig mod projektlederen for sparring og støtte, kan det afspejle, at de nye støttestrukturer endnu ikke var fuldt implementeret eller forankret på tidspunktet for dataindsamlingen, eller at de fortsat er under indfasning i praksis.

Mentorernes brug af og oplevede relevans af støttestrukturer kan med fordel følges og evalueres løbende, så organisationen får et solidt grundlag for at vurdere, om tiltagene opnår den tilsigtede effekt over tid.

7.3 MÅLRETTET ONBOARDING OG SMIDIGE KOMMUNIKATIONSKANALER

Evalueringen peger på, at der i mentorprogrammet er gode muligheder for at styrke rammesætningen omkring både onboarding og kommunikationen mellem mentorer og sekretariat. Flere mentorer beskriver onboardingprocessen som omfattende, og der kan være potentiale for at gøre cen-

trale informationer mere tilgængelige og lettere at fastholde. Det gælder eksempelvis i relation til mentorhåndbogen, som mentorer, i interviews, angiver kun i mindre grad at anvende i praksis. Ligeledes indikerer interviewmaterialet, at der fortsat er udviklingsmuligheder i forhold til de kommunikationskanaler, der anvendes i programmet, herunder Podio, så de i højere grad understøtter en smidig og brugervenlig dialog.

Projektledelsen giver udtryk for, at der pågår et arbejde med at videreudvikle onboarding, informationsflow og rammesætning. Dette vurderes at være et positivt udgangspunkt for det fremtidige udviklingsarbejde med at sikre klare forventninger, gode kommunikationsveje og en endnu mere målrettet støtte til mentorerne.

