



Mentorguide

Indhold

Side 3	Hvorfor integrationsmentor?
Side 4	Mentorrelationen
Side 5	Mentorsamtalen
Side 6	10 gode råd til at styrke mentorsamtalen
Side 11	Samtaleguide
Side 12	Forløbet
Side 12	Afklaring
Side 13	Hvordan kan man sætte mål og retning?
Side 14	På den lange bane
Side 16	Afrunding og afslutning
Side 17	En mentees fortælling
Side 18	Vær åben og sæt grænser
Side 20	Sparring og afslutning

Hvorfor integrationsmentor?

På regeringens topmøde om integration på Marienborg d. 24. september 2015 blev virksomhedspartnerskabet "Sammen om integration" etableret. Formålet med partnerskabet er, at virksomheder, der allerede har åbnet døren for en eller flere flygtninge, går foran og synliggør mulighederne for at integrere nytilkomne flygtninge på arbejdsmarkedet – og derved inspirerer flere virksomheder.

Ideen bag virksomhedspartnerskabet er, at den mest effektive integration af flygtninge foregår på arbejdspladserne. Det langsigtede mål er, at flere flygtninge kommer i ordinær beskæftigelse og bliver selvforsørgende. Virksomhedspartnerskabet udvikler og understøtter eksisterende samarbejder mellem kommuner og virksomheder og udbygger dette samarbejde ved at inddrage civilsamfundets aktører i den beskæftigelsesrettede integrationsindsats.

De civilsamfundsaktører, der her refereres til, er de integrationsmentorer som gennem uddannelsen i perioden maj – oktober 2017 er uddannet gennem undervisning formidlet af Cubion A/S i samarbejde med Integrationsnet fra Dansk Flygtningehjælp. Der kommer flere Integrationsmentorer til indtil projektets udløb juni 2018. Fire kommuner og tre interesseorganisationer er tovholdere på de igangværende projekter.

Projekterne og integrationsmentoruddannelsen er gennemført med støtte fra Styrelsen for International Rekruttering og Integration under Udlændinge- og Integrationsministeriet.

Som mentor skal du understøtte mentee i at komme tættere på arbejdsmarkedet, og her er det vigtigt at huske på, at mentee er i gang med et forløb i samarbejde med kommunens jobcenter. Du kan hjælpe din mentee med at forstå hvad indsatsen har fokus på i eksempelvis en praktik, og du kan bidrage til at forklare, hvordan sociale ydelser er betinget af, at mentee står til rådighed for arbejdsmarkedet – altså hjælpe til at mentee kan se mening og retning i indsatsen. Du har kontakt til mentee og mentee har kontakt til kommunen. Det er kommunens og mentees ansvar at finde et job, men du må gerne hjælpe ved at bruge din viden og dit netværk til, at de lykkes med indsatsen.

Mentorguiden her baseres dels på det undervisningsmateriale, der er brugt undervejs i uddannelsen, men også på tidligere mentorguides udviklet i andre sammenhænge målrettet frivillige mentorer. Guiden er tænkt som en hjælp for den enkelte mentor i arbejdet med at støtte mentee i at få fodfæste på det danske arbejdsmarked.

Guiden her er skrevet af Lars Holmboe i samarbejde med konsulenthuset Cubion A/S.

CUBION

Integrationsnet
En del af Dansk Flygtningehjælp



Udlændinge- og
Integrationsministeriet

Styrelsen for International
Rekruttering og Integration

Mentorrelationen

En mentorrelation er en 1:1 relation. Der er tale om et læringsfællesskab mellem mentor, der er en erfaren person, og mentee, der står midt i store forandringer i sit liv. Det er helt grundlæggende, at der er tillid mellem de to parter i relationen. Uden tillid vil mentor ikke kunne bidrage til at flytte mentee tættere på arbejdsmarkedet, eller hjælpe dem der allerede er i gang.

Det er mentee, der gennem relationen skal nå frem til noget. Uanset hvad, så skal mentee på banen og være med til at formulere, hvad der skal ske i mentorforløbet. Det er mentee, der ved, hvor skoen trykker.

Mentorrelationen er en gensidig proces. Det er vigtigt at huske, at mentor ikke er en lærer, men at mentor og mentee sammen indgår i et tidsbegrænset læringsfællesskab. En mentor investerer sin tid, sin lyst og sit overskud i at være mentor. Ved at give sine erfaringer videre, ved at skulle forklare dem for andre, lærer en mentor noget om sin egen virkelighed. Erfaring bliver først rigtig viden, når man sætter ord på den.

Mentorrelationen er et frirum hvor...

- vi taler nysgerrigt sammen om noget væsentligt.
- vi spørger for at blive klogere – ikke kun for at få svar.
- vi ikke nødvendigvis skal træffe beslutninger.
- vi ikke nødvendigvis skal blive enige.
- vi ikke har travlt.

Mentor er en erfaren person...

- som mentee har tillid til.
- som kan og ved noget mentee har brug for.
- som ikke er en myndighedsperson.

Mentor har...

- lyst til at indgå i relationen.
- almenmenneskelige kundskaber.
- viden om og erfaring med det danske arbejdsmarked.

Mentor er ikke...

- **advokat**, men mentor arbejder sammen med kommunen om at få mentee videre i arbejdet.
- **livredder**, men mentor hjælper mentee med at se, hvad mentee selv kan gøre.
- **far eller mor**, men hvis mentor er en forælderrolle så er det den der hjælper sit barn til at blive selvstændigt.

Mentorsamtalen

Mentorsamtalen er for mentee et frirum, der giver mulighed for omtanke og eventuelt fordybelse.

En god mentor er én, der anerkender de problemstillinger, som mentee ønsker at finde svar på.

Udgangspunktet for at mentee har lyst til at åbne sig og modtage din støtte er, at du som mentor søger at forstå mentees situation, og anerkender hans eller hendes behov.

Den gode mentor skal kunne rumme mentee og rette opmærksomheden mod hende eller ham.

Som mentor skal du kunne nedtone trangen til at henføre opmærksomheden på dig selv og dit liv ved at skabe rum, hvor der primært fokuseres på mentees udvikling.

Den gode mentor skal holde ud og holde af at stå i baggrunden og have en tilbagetrukket rolle.

På jeres møder er det mentee, der er i centrum, mens du lytter og spørger ind til, hvad han eller hun fortæller. Ved at være lyttende kan du skabe rum for omtanke.

Den gode mentor er også en, der motiverer til at sætte forandring i gang.

Det er din opgave at hjælpe til selvhjælp ved at støtte og motivere mentee til at handle, uden at gøre tingene for ham eller hende.

Der er mange måder at være mentor på, men det vigtigste er at opbygge tillid.

Hvis der ikke er tillid, sker der ikke noget som helst. Tillid forudsætter, at begge parter anerkender hinanden som ligeværdige mennesker. Som mentor er du muligvis den, der har mest overskud mentalt, økonomisk og måske uddannelsesmæssigt. Tillid forudsætter, at begge parter accepterer uligheden og bruger den til noget i mentor-forløbet. Det er ikke kun dit ansvar. Mentee skal også se sig selv som ligeværdig. Og det kan du hjælpe med.

Mentor kan som...

- **katalysator** sætte ny læring i gang.
- **sparringspartner** indgå i dialog, spejle og udfordre.
- **rådgiver** videregive viden og erfaring.
- **coach** afdække problemstillinger og handlemuligheder.
- **kritiker** give konstruktiv kritik og feedback.
- **løftestang** sætte fokus på styrker, kompetencer og succeser.
- **netværker** støtte mentees udvikling og brug af netværk.
- **motivator** støtte, rose, opmuntre og evt. presse mentee ved at appellere til handling og ansvarstagen, opsætte delmål og deadlines.
- **rollemodel og historiefortæller** inspirere mentee gennem historier og handlinger.

10 gode råd til at styrke mentorsamtalen

Lyt aktivt

Aktiv lytning betyder, at man som mentor hjælper med at holde retning på samtalen.

Ørene er mentors vigtigste redskab. Alene det at lægge øre til, kan være med til at forandre mentees situation.

Det er ved at formulere sine overvejelser, at man lærer af dem. Gennem samtalen finder mentee ud af, hvad han/hun skal gøre for at komme videre, og på den måde formuleres løsningen af menteen selv – eller i hvert fald en del af den.

At lytte er ikke kun at lægge øre til. Aktiv lytning betyder, at du som mentor hele tiden tænker over, hvad hovedpersonen fortæller, så du kan spørge uddybende eller hjælpe med at sammenfatte og komme videre.

Som mentor må du være parat til at resumere, hvad mentee siger, som en slags spejl mentee kan genkende sig selv i. Men også at strukturere og genfortælle, når mentee selv mister tråden eller roder sig ud i et virvar af tanker.

Spørg

Som mentor spørger man for at hjælpe. Man spørger også af nysgerrighed, og det er også med til at hjælpe. At spørge, hjælper mentee til at snakke, til at blive hørt og til selv at finde ud af mere. Hvad der sker for mentee, kommer i høj grad an på, hvordan du spørger som mentor.

Det handler ikke om bare at spørge løs. Du skal give mentee tid til at tænke, til at dvæle og nå frem til det næste i eget tempo. For mentor kan det være svært at holde pauserne ud. Vi er vant til at pauser er pinlige. Her er de vigtige, og man øver sig.

Det er vigtigt at stille tydelige spørgsmål, som ikke drukner i ens egen snak. Hvis du som mentor synes, at snakken kører i ring, så kan du stille mere provokerende spørgsmål af typen: "Hvordan tror du din jobsituation ser ud om to år?" eller "Hvad kan du selv gøre for at få det job du ønsker?". På den måde fremmer du mentees måde at tænke mere fremadrettet på.

Spørgsmål er mentors næst vigtigste samtaleredskab. Lyt mere end du taler, stil åbne spørgsmål og vær ærlig om egen tvivl.

10 gode råd til at styrke mentorsamtalen

Sproget

Sproget kan give anledning til misforståelser i et mentorforløb. Hvis mentee kun har været i Danmark kort tid og taler et meget begrænset dansk, kan det give anledning til, at I misforstår hinanden. Det er en god idé, at I begge stiller afklarende spørgsmål for at sikre, at I har forstået hinanden korrekt.

Tal langsomt uden at overdrive. Hold en normal rytme, så dit sprog ikke bliver karikeret eller der betones på de forkerte steder.

Sprogforskelle kan også bevirke, at du uden at ønske det, kommer til at tale ned til mentee, fordi han eller hun ikke behersker sproget særlig godt. Du skal derfor finde en balancegang, hvor du ikke kommer til at tale ned til mentee og samtidig sikrer, at I forstår hinanden.

Når man lige er begyndt at lære et sprog, kan det skrevne sprog være lettere. Skriv det ikke-forståede ord ned eller brug en ordbog. Man kan også tegne og udtrykke sig på den måde.

Sprogforviklinger kan også mindskes ved, at du taler i korte sætninger. De fleste mentees, der har været i Danmark et stykke tid, forstår sproget bedre, end de taler det. Vær tålmodig og giv plads så mentee kan komme på banen.



Anerkend

Det er afgørende, at du som mentor anerkender mentee. Et menneskes behov for anerkendelse overgås kun af behovet for mad og drikke og et sikkert sted at sove. Det giver selvværd og livsmod at blive anerkendt som et ligeværdigt og betydningsfuldt menneske.

Anerkendelse er en forudsætning for at lære at overvinde problemer, man slås med. Det handler både om mentors anerkendelse og andre mennesker på mentees vej.

Mentee har brug for andre menneskers accept for at bryde ud af vaner og mulig fastlåsthed.



10 gode råd til at styrke mentorsamtalen

Tålmodighed

Du skal være tålmodig. Der kan være perioder, hvor du sidder med en følelse af, at der ikke sker en udvikling. Udvikling kan være en langvarig proces. Derfor må du være tålmodig gennem hele forløbet.

Det er vigtigt, at du som mentor signalerer, at du kan rumme, hvad mentee fortæller. Du behøver ikke være enig eller bifalde. Tværtimod kan det være, at du brænder efter at komme med en kommentar, en vurdering eller et godt råd. Men det må ikke forhindre dig i først og fremmest at nikke anerkendende til, hvad mentee fortæller.

Som mentor kan du roligt nikke:

"Ok, jeg har hørt det"; det er ikke det samme som at sige:

"Ok, jeg synes om det".

Man kan som mentor godt spare på sine egne vurderinger, men man kan ikke spare på sin anerkendelse. At du som mentor ikke straks kommer med din egen vurdering, viser nemlig tillid til at mentee nok skal nå frem til sin egen vurdering og løsning. Også selvom det sommetider ser ud til at have lange udsigter.

Det er den form for tålmodighed, der skal til for en mentor.



Erfaring

Giv din erfaring videre. Erfaring er en mentors guld. Som mentor giver du gerne dine erfaringer videre og fortæller om, hvordan du selv handlede eller tænkte i en given situation. Så er det op til mentee selv at finde ud af, hvordan den andens erfaringer kan bruges i den nuværende situation.

Det er vigtigt, at du som mentor ikke bliver anmassende i din måde at give vejledning på. Mentee lærer mere ved selv at drage en lære ud af dine spørgsmål og dine erfaringer. En mentor kan godt tilbyde et godt råd – altså tilbyde det, før man giver det. Men gode råd er noget, modtageren skal være parat til at tage til sig. Derfor skal mentee mere eller mindre efterspørge dem.

Hvis en person skal lære noget, så skal man netop selv gennemgå den læringsproces - i hovedet og måske i hænderne. Det dur ikke bare at få det fortalt, man skal også kunne gøre det til sin egen viden og erfaring.



10 gode råd til at styrke mentorsamtalen

Ros

Ros er genialt. Ingen kan få ros nok. Man kan altid rose. Mange af os danskere er trænet til hellere at se problemer og sætte fingeren på det ømme sted. Det er en del af de fleste mentorers bagage. Vi er så bange for at give overfladisk ros til andre, som om de var små børn. Det dur jo heller ikke.

Men du kan faktisk lære at rose. Man kan lære at rose så troværdigt, at man også selv tror på det. Men det kræver, at du øver dig i at rose. Pointen er, at man gennem ros anerkender og sætter ord på kvaliteter og ressourcer, som mentee kan bygge videre på. Det kan skabe glæde og dynamik.

Ros skal være begrundet, hvis mentee skal turde stole på den. Ligesom kritik skal være konkret og begrundet, hvis man skal lære af den. Selv når noget ikke lykkes, så fortjener mentee ros for at gøre forsøget.

Udfordr

Ros er ikke nok. Der skal udfordringer til. Som rosende mentor må du ikke falde i den grøft, at rose og anerkende så meget, at det hele kører i ring. I skal fremad. Man kan sagtens anerkende og rose – og spørge ind til det, der fungerer mindre godt.

Det er din opgave som mentor at give passende udfordringer til mentee. Det kan være at tilbyde et andet syn på sagen. Det kan også være at fortælle mentee om muligheder, som han eller hun ikke umiddelbart selv kan få øje på.

Udfordringer kan også være helt konkrete opgaver, som mentee tøver med at få udført. Eller måske er bange for at gøre eller måske bange for skal mislykkes. Her kan du som mentor motivere og udfordre på én gang. Du kan være med til at gøre udfordringen mindre ved at dele den op i bidder, så mentee tager et skridt ad gangen.

Det kan være en udfordring at slippe sin tyngde, men det er forudsætningen for at lette.

10 gode råd til at styrke mentorsamtalen

Vær tydelig

Det er vigtigt at kunne sige ting direkte. I Danmark pakker vi alt for tit tingene ind. Det kan ofte være lettere for mentee at forstå, hvad der bliver sagt, når man som mentor bruger færre ord og siger det ligeud. Pas på ikke at snakke alt for meget rundt om den varme grød. På samme måde skal man være tydelig med sine krav til samarbejdet, til aftaler, til formuleringer og delmål.

Du skal som mentor være gennemsigtig i den måde, du udtrykker dig på. Det betyder, at du forklarer, hvad der ligger bag det, du siger. Du skal være parat til at snakke om mellemregningerne fremfor konklusionen.

Som mentor skal du kunne sige fra, når noget byder dig imod. Det er afgørende vigtigt at være tydelig og begrunde hvorfor.

Skift mellem roller

En mentor kan på den lange bane indtage forskellige roller i samtalerne. Man kan skifte mellem rollerne på den lange bane og bare i den enkelte samtale. Uanset om du tager den ene eller den anden rolle, skal du som mentor hele tiden have for øje, hvordan du bedst giver mentee ejerskab. Ved at lytte og spørge? Ved selv at fortælle? Ved at åbne døre? Eller ved at tage styringen?

De følgende fire roller kan bruges som inspiration til samtalen og er gode at veksle imellem alt efter situation og mentees behov.

LYTTEREN

Som samtalepartner giver du nærvær, lytter, er interesseret og nysgerrig. Bare ved at lytte og spørge, hjælper du gennem samtalen mentee til at se nye muligheder, til at forstå mere og til at få mod på at prøve.

DEN ERFARNE

Du kan med dine erfaringer og fortællinger hjælpe mentee til at se problemerne fra en ny synsvinkel, se nye muligheder og dermed mulige udfordringer. Ved at fortælle om dine egne erfaringer, giver du mentee mulighed for at se, hvordan det kan lykkes for et almindeligt menneske – nu med dig som forbillede.

BROBYGGEREN

Her kan du hjælpe mentee med virksomhedskontakter, som du har opnået gennem dit arbejdsliv. Eller du kan bygge bro til aktiviteter i fritidslivet – måske den lokale idrætsklub eller andre dele af foreningslivet. På den måde kan du hjælpe mentee med at komme tættere på dansk hverdagskultur og samtidig blive bedre til dansk. Gennem fritidslivet udbygger mentee sit netværk, og derigennem viser der sig måske muligheder, der fører mentee tættere på arbejdsmarkedet.

TRÆNEREN

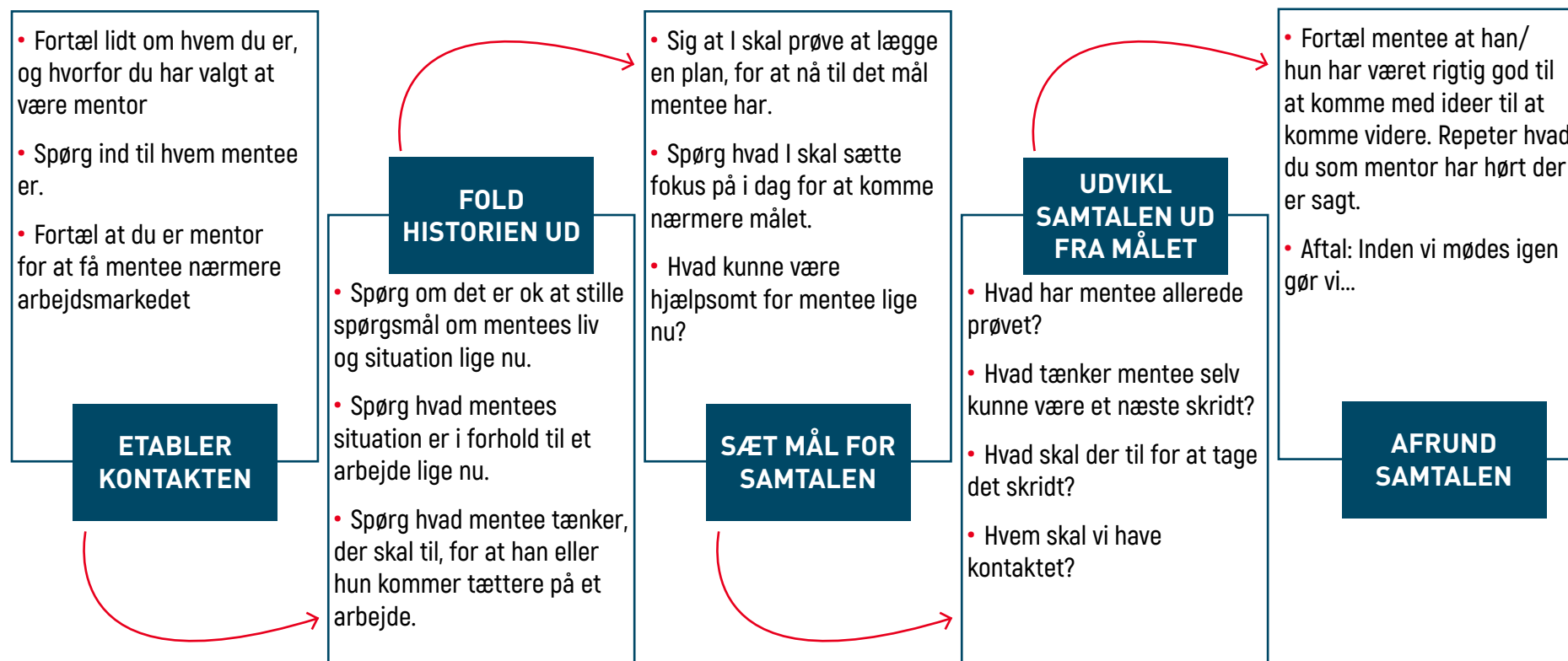
Som træner er du mere dirigerende og spørger udfordrende eller ligefrem provokerende. Du vil have mentee til at se nye muligheder: "Hvorfor ikke prøve at...?", "Hvad sker der hvis du...?". Her tager du kaptajnens eller læremesterens rolle og fortæller helt konkret, hvordan man gør tingene. Mentee kan have brug for, at du tager lederrollen og fortæller, hvad der er rigtig og forkert i en given situation.

Samtaleguide

Vi har udviklet en samtaleguide som inspiration til samtalen med mentee. Det er en god ide at lave sin egen version med egne ord. Eksemplerne i figuren er møntet på den første samtale, men de fem punkter; etabler kontakten, fold historien ud, sæt mål for samtalen, udvikl samtalen ud fra målet og afrund samtalen er gode at tænke ind hver gang i mødes.

Det vigtige er 'rytmen' i samtalen, hvor mentor er samtalestyrende, men det er mentee der skal sætte ord på, hvad I skal arbejde med. Mentor hjælper med at få indkredset, hvad der lige nu er vigtigt for mentee at fokusere på.

Sørg for at aftale, hvad I konkret skal gøre, inden I mødes igen. Så er der noget at følge op på. Lav evt. en logbog, så det er skrevet ned, hvad I har aftalt. Det giver jer en mulighed for at se tilbage på alt det der er sket, eksempelvis små skridt der ellers ville have været glemt.



Forløbet

Mentorforløbet drejer sig om at finde nye veje og nå sine mål.

Man kan sige at forløbet har fem faser: Afklaring, mål og retning, den lange bane, afrunding og afslutning.

Afklaring

Afklaringsfasen er den usikre fase. Mentorrelationen er ofte noget nyt for begge parter, og I vil i første omgang være spændte på, hvordan det første møde udvikler sig. **Brug det første møde på at fortælle lidt om jer selv; eksempelvis faglig baggrund, jeres familie og jeres interesser.** Erfaringer viser, at det første møde kan være vanskeligt. Det kræver noget af jer begge to at etablere et mentorforhold.

Som mentor kan du selv gøre noget for at komme afslappet til det første møde. Pres ikke mødet ind mellem andre møder og sæt gerne et kvarters tid af inden mødet til at få samlet tanker og slappe af. Det første møde er en vigtig prøve for jer begge. Passer i sammen? Er 'kemien' i orden? Kan I opbygge den nødvendige tillid til hinanden?

Forbered dig på mødet. Tænk på nogle konkrete spørgsmål, du gerne vil stille mentee. Overvej inden mødet, hvad du vil fortælle om dig selv fagligt og personligt. Overvej hvad du gerne vil vide fagligt og personligt om den person, du møder. Det er meget vigtigt, at du har respekt for, at der kan være forhold, som din samtalepartner ikke ønsker at komme ind på fra starten.

På det første møde kan I rent praktisk aftale, hvor ofte I vil mødes og længden af jeres møder. Nogle vælger at mødes ugentlig og sidenhen med to eller tre ugers mellemrum. Fra starten kan I aftale, hvordan I kommunikerer mellem møderne. Måske en kombination af telefonsamtaler, sms eller e-mail. En del foretrækker at kommunikere via sms. Vigtigt er det at have klare aftaler om aflysning eller ændring af mødetidspunkter.

Aftal et mål for næste gang inden I skilles. Det er godt at have et prioriteret punkt at starte møderne med. Forhold der skal overvejes, medbringes eller eventuelt undersøges. Husk at det er mellem jeres møder, at mentee skal gøre arbejdet!

En gang imellem sker det, at matchet af en eller anden grund er forkert. Mentorforholdet er et forhold mellem mennesker, og derfor kan det ske, at der ikke er 'kemi' tilstede. **Hvis det er sådan, bør mentor senest efter jeres tredje møde kontakte koordinatoren med henblik på mentorskift.**

På et af de første møder skal I afstemme jeres forventninger. Mentor kan på en passende måde udfordre med sine spørgsmål om mentees forventninger. Forventningerne skal både være realistiske og ambitiøse - for høje forventninger fører til frustration og skuffelse, og det kan for lave forventninger ligeledes også. Det nytter ikke noget, hvis mentee forventer, at mentor skaffer drømmejobbet. At afstemme forventninger er ligesom at få indtægter og udgifter til at passe sammen. **Der skal være balance mellem de forventninger, mentee har, og det, som mentor mener, han eller hun realistisk kan hjælpe med.**

For mange er det en god idé, på et af de første møder, at udforme en enkel og overskuelig mentoraftale. Nogle foretrækker en uformel aftale, andre ønsker at skrive enkelte punkter ned ved det første møde eller senere. Men pas på at I ikke kommer til at begrave jer i snakke om mål og planer.

På det første møde drejer det sig om at komme i gang.

Forløbet

Hvordan kan man sætte mål og retning?

Lad være med at begrave jer i generelle snakke om mål; målene udvikler sig hen ad vejen. Derfor gælder målsætningen mest om at komme i gang. Målene som kommer hen ad vejen, skal give jer retning, og så er det ellers med at tage ét skridt ad gangen.

De umiddelbare mål handler om at få mentee i arbejde, så han eller hun kan blive selvforsørgende. Når man begynder at snakke om mål, dukker der hurtigt mange andre mål op, som umiddelbart ikke har så meget med sagen at gøre.

Måske udviklingsmål, der rækker ud over de umiddelbare mål.

Måske drømmer mentee om noget helt andet.

Det er vigtigt at bryde arbejdet i relationen ned i delmål.

Du skal hjælpe mentee med at forstå, at selv om det handler om at få job, så er der, alt efter mentees situation, nogle skridt på vejen derhen. Er der udfordringer på vejen, og hvordan overkommer mentee disse? Her er det din opgave som mentor, at hjælpe mentee til at se, hvad det næste skridt på vejen er, og hvordan dette næste skridt kan tages. Det er i den retning I sammen går.

Når I sammen snakker om mål og retning, er det en god idé at starte på en inkluderende måde. Det vil stort set sige, at det er mentee, der bestemmer farten. Sæt eventuelt konkrete delmål for hvert møde.

Både for mentor og mentee kan det være forvirrende, at man ikke arbejder efter en køreplan.

Man kan sige, at der er to slags problemer:

Dem som mentee har mulighed for at løse, og dem, man ikke kan gøre noget som helst ved. De sidste er vilkår og omstændigheder, som nok kan være vanskelige, men som man ikke kan lave om på. Fokuser på de problemer, I kan løse. Det er det, mentor kan hjælpe med.

Omvendt kan der være andre udfordringer, som man troede var skæbnens vilkår, men som faktisk viser sig, at man kan ændre på. Mentor kan hjælpe med at skelne mellem de to slags problemer og udfordringer, og dermed hjælpe med at sætte delmål i forhold til de løsbare problemer.

Inspiration til delmål

- Hvor kunne du tænke dig at arbejde henne om nogle år?
- Hvor skal vi være henne med vores samarbejde om tre måneder?
- Hvad vil du gerne lære i løbet af de kommende måneder?
- Hvad kan vi gøre for at styrke dine danskundskaber
- Er der noget, der forhindrer dig i at komme frem til det, du gerne vil opnå?

Forløbet

På den lange bane

Her på den lange bane drejer det sig om at finde nye veje for at nå derhen, hvor man vil. Mens mange i starten mødes ofte, er der som regel længere mellem møderne på den lange bane. Men det er på den lange bane, det hele sker. Det er her, det kommer til brydninger og udvikling – på den ene eller anden måde.

Husk hvad opgaven er. Som mentor skal du hjælpe, men ikke overtage initiativet. Det er mentee, der skal hjælpes videre, ikke mentoren. Når en mentor frivilligt giver tid og overskud til en helt fremmed, er det fordi, det også giver noget at give til andre. Som giver oplever mentor at se et andet menneske vokse og udfolde sig.

Det gode møde

Vellykkede møder begynder allerede før møderne. Inden hvert møde bør mentor have overvejet, hvad der skal snakkes om, hvad mødet skal dreje sig om, og hvad der forventes, der skal komme ud af mødet. Opfordr gerne mentee til også at overveje dette før møderne.

En vejledende dagsorden for hvert møde kunne være:

Hvad er der sket siden sidst?

Hvad skal mødet handle om?

Hvordan kommer mentee videre?

Begynd hvert møde med hver især at fortælle om, hvad der er sket siden jeres sidste møde. Skab en god stemning fra mødets begyndelse. Det kan ske ved, at begge parter fortæller lidt fra deres dagligdag.

Et godt møde følger op på sidste møde: Hvad var det aftalte? Og hvordan går det? Det giver også mulighed for at rose og fejre.

Det gode møde har nogle fokuspunkter. Disse kan være aftalt før mødet, på det forrige møde, eller måske endda i starten af mødet.

Der skal også være plads til løs snak på det gode møde. Det giver mulighed for at slappe af og få luft for det, som trænger sig på. Dette kan også skabe åbninger, som man ikke lige havde tænkt på. Det kan både være en mulighed for ny udvikling eller en barriere, der blokerer udviklingen. Det kan også ske, at mentee foretrækker at snakke løst og uforpligtende, og der må mentor tage føringen og holde fokus. Hvis mødet varer 40 minutter, så må der gerne være 10 minutters løs snak.

Det gode møde slutter med at opsummere, hvad man er blevet enige om, at mentee gør inden næste møde. Det kan være små ting som at undersøge noget, tjekke noget på biblioteket eller internettet eller at gå hen og snakke med nogen. Eller det kan være lidt mere omfattende - endelig kan mødet afsluttes med, at man laver en aftale om et næste møde.

Forløbet

På den lange bane

På den lange bane søger mentor efter **brydningspunkter**. Et brydningspunkt er det sted, hvor mentee får en ny erkendelse eller overskrider nogle barrierer, så han eller hun kan komme videre. Det kan være et vendepunkt, så mentee kan gøre noget nyt, komme rigtigt i gang med noget eller bare indse, at noget faktisk kan lade sig gøre.

Et brydningspunkt kan også være en frigørelse af tidligere forestillinger eller fordomme. I nogle tilfælde er brydningspunktet, når mentee forstår, at han eller hun skal aflære noget gammelt for at lære noget nyt. Brydningspunkter skal opfattes som positive. Hvis mentees bevidsthed er rykket på et væsentligt punkt, så kan det føre til brydninger på andre punkter.

Den lange bane kan vare mellem få uger og adskillige måneder. Nogle mentorer synes, det er en god idé at skrive logbog, så de kan huske, hvad der er besluttet hen ad vejen. Mentee kan også skrive, hvilke tanker og idéer der kommer op, og hvad det næste møde skal handle om. En logbog behøver ikke være lange referater, men blot nogle stikord, som kan gøre det lettere at tage tråden op og arbejde videre på næste møde.

Samtidig er det vigtigt at notere sig den positive udvikling; både de konkrete sejre fra gang til gang og de mere overordnede fremskridt, som let fortaber sig i alt muligt andet.

På den lange bane skal man ind imellem gøre status. Det er i høj grad mentors ansvar at sikre, at forløbet er på rette vej, især hvis man bliver usikker på, om mentee er med.

Inspiration til status-spørgsmål

- Synes du, at der sker noget?
Går det den rigtige vej?
- Gør vi det, du gerne vil, nu?
Eller skal vi gøre noget andet?
- Det ser ud som om, at du ikke er helt tilfreds med (...)?
Er det en anden form for hjælp, du har brug for?

En helt anden type status-spørgsmål tager fat på livet ved siden af og leder efter brydningspunkter uden for det aftalte forløb:

- Hvad har du lavet den sidste tid?
- Har du været i godt humør for nylig?
- Hvad er lykkedes for dig?

På den lange bane skal man hele tiden være åben for nye retninger og nye spor.

Forløbet

Afrunding og afslutning

Hvordan ved man, det er slut?

Man kan sige at et godt forløb nærmer sig slutningen ...

... når mentee har fået opfyldt det meste af det, han eller hun gerne ville opnå.

...eller når man kan mærke, at de muligheder, man har sammen, er ved at være udtømte.

...eller når det bliver mere til hygge og venskab end til møder med udfordringer og mål.

Så er det ved at være på tide at snakke om, hvordan der kan gøres status.

Afrundingen er den næstsidste fase i et mentor-forløb, uanset om det er kort eller langt. Her ser man bagud og husker på, hvordan det hele var, da forløbet begyndte. Man gør status over fremskridt, også de mange små fremskridt, som man måske aldrig har snakket om, men som handler om ting, der går meget lettere nu, end da man begyndte. Og man snakker om hvorfor.

På den måde kan man opregne mentees styrker og ressourcer. Mentors anerkendelse er vigtig, men det er lige så vigtigt, at mentee selv formulerer sig om sine styrker og ressourcer. En status handler blandt andet om det svære, det som mentee ikke kom så langt med, og som bliver udfordrende i fremtiden. I skal snakke om, hvad mentee står overfor, og hvordan problemerne kan takles.

For en værdig og ligeværdig afslutning er det en god idé at aftale, at mentee melder tilbage en gang i fremtiden. Det betyder noget for mentor at vide, at det hele nytter noget; at han eller hun har været med til at gøre en forskel. Mentorer går faktisk og spekulerer på, hvordan det går med de personer, de har været mentor for. Måske aftaler I at snakke sammen om et halvt år. Eller at mentee melder tilbage ved at sende en sms, hver gang noget svært lykkes.

Erfaringer viser, at parterne bevarer forbindelsen i omkring halvdelen af mentorrelationerne. Nogle bliver venner. Nogle gange mere perifert. Det sidste man kan gøre i mentorrelationen, er at fejre, hvad man har nået sammen. Nogle tager en frokost eller besøger en cafe. Nogle tager en skovtur og andre deler en jordbærkage. Det er ikke så vigtigt hvordan. Det vigtigste er at lave en markering sammen: "Godt gået og tak for denne omgang."

Inspiration til afsluttende spørgsmål

Afrundingen drejer sig også om at se fremad.

Hvad har mentee brug for at få svar på før i skiller?

- Hvad er det næste du gør – med det ene, det andet eller tredje?
- Hvad er vigtigst?
- Hvordan gør du det?
- Hvem gør du det sammen med?
- Hvad skal du øve dig i?
- Hvad gør du, hvis det eller det problem kommer igen?

En mentees fortælling

Min mentor Erland mødte jeg første gang for tre år siden. Jeg håbede, han kunne hjælpe mig med at få et netværk her i landet, men han gjorde det hurtigt klart for mig, at det ikke var det, han bedst kunne hjælpe med. Han ville gennem vores samtaler hjælpe og rådgive mig om mine job- og uddannelsesmuligheder. Han blev et slags vindue for mig. Eller en dør jeg kunne gå ind af og få afklaret noget, jeg ikke vidste eller forstod. Jeg er politisk flygtning og er 45 år. Jeg kommer fra Nordafrika, hvor jeg har studeret på universitetet.

I begyndelsen mødtes vi på biblioteket og nogle gange på en café, hvor der i øvrigt var for støjende. Vi mailede og sendte sms'er til hinanden. På den måde kom vi efterhånden tættere på hinanden. En dag inviterede han mig og mine to børn hjem til sin familie. Erlands kone og deres børn kom faktisk til at spille en rolle, som jeg nok ikke havde regnet med i starten.

Men det var alligevel mine møder med Erland, der var vigtigst for mig. Der åbnede sig efterhånden nye sociale muligheder for mig. Det gav en slags sikkerhed, at jeg fik nye kontakter.

Erland hjalp mig med at skrive cv, og vi snakkede om forskellige uddannelsesmuligheder. Jeg havde et ønske om at studere Udviklingsstudier på universitetet, og startede også på det, men jeg gik død i det.

Erland sagde til mig, at det var vigtigt, at jeg fik et job. Næsten lige meget hvad det var, så jeg på den måde

kunne blive mere uafhængig. Tjene mine egne penge. Så kunne jeg altid senere følge, hvad jeg brændte for.

En af Erlands venner gav mig ideen til at søge ind på Social- og Sundhedsskolen og blive social- og sundhedshjælper. Da jeg var færdig med uddannelsen, fik jeg, grundet min alder, mulighed for at uddanne mig som voksenlærling. Jeg fik hurtigt en uddannelsesplads og umiddelbart derefter fast arbejde som social- og sundhedshjælper på et plejehjem.

Det var meningsfuldt at hjælpe de ældre. Hjælpe dem med hygiejnen. Med forskellige praktiske ting. Forberede deres mad. Ordne deres indkøb og gøre rent for dem. Det var ikke mit drømmejob, men det er ok. Jeg arbejder og tjener penge og føler mig som et bidragende medlem af samfundet. Jeg betaler min skat, og giver folk en hånd, hvis der er brug for det. Før, da jeg fik offentlig forsørgelse, var jeg bare et passivt medlem af samfundet.

Samfundet har givet mig meget, og i dag kan jeg betale noget tilbage. Jeg føler, jeg er blevet en fri og ansvarlig person. En uafhængig person. Mit arbejde er ikke bare for mig selv; det er for hele samfundet.

Derfor er det meningsfuldt. Jeg vågner tidligt om morgenen og ved hvad jeg skal. Jeg vågner og føler mig stærkere. Jeg har fået selvtilid. Også i forhold til mine børn. De kan se mig som en rollemodel.

De kan se, at arbejde og uddannelse er vigtigt. For deres far og for dem. De kan se jeg ikke er en passiv person, at jeg har fået tro på fremtiden. Det er en kvalifikation i sig selv at tjene sin egen løn. Og så har jeg gennem skatten betalt til, at jeg kan blive behandlet, hvis jeg bliver syg.

I modsætning til for tre år siden, hvor jeg første gang mødte Erland, har jeg i dag et godt og solidt fundament. Jeg har overskud til at tænke nye tanker. Der er ikke noget, der presser sig på som tidligere. Jeg ved, at jeg stadig må udvikle mig og måske færdiggøre min universitetsuddannelse. Men jeg har ikke så travlt. Jeg hviler mere i mig selv, og jeg har det nødvendige overskud på både den økonomiske og sociale konto.

I starten var mine samtaler med Erland struktureret omkring praktiske ting. Efterhånden blev vores samvær mere uformelt, og vi havde spændende politiske diskussioner. Jeg havde et meget stort udbytte af at have Erland som min mentor. Selvom han ikke kunne hjælpe mig med, hvordan jeg kunne komme videre med universitetsuddannelsen, gav han mig i stedet noget andet, der var mindst lige så gavnligt.

Jeg blev i stedet integreret i det danske samfund. Jeg begyndte at se tingene på en anden måde. Jeg kan bedre se andre i øjnene og se fremad.

I dag, hvor jeg sidder og fortæller dette, er Erland ikke længere min mentor, men en god ven. Jeg har stadig behov for en mentor. Måske skal jeg finde en ny mentor. Denne gang ud fra de behov jeg har fra mit nye ståsted i det danske samfund.

Vær åben og sæt grænser

En mentor-relation er en privat relation, som parterne selv skal aftale. Og her er det nødvendigt at aftale fortrolighed; hvad der i fortrolighed bliver sagt mellem mentor og mentee kommer ikke videre. En pointe med mentor-ordningen er netop, at man skal kunne vende nogle af de mere private problemstillinger.

Der er mange faldgruber, man skal passe på. De fleste af dem handler om, at forskellighederne bliver et problem. Som mentor og mentee er det vigtigt at være bevidste om, at I har forskellige måder at være på; I har forskellige byrder at bære på og forskellige måder at lære på.

Et råd er at snakke åbent om forskellene. Forskelligheder behøver ikke at være et problem. Men det bliver de, hvis man ikke takler dem rigtigt. Principielt er mentor-relationen en ligeværdig relation. Altså et møde mellem to ligeværdige mennesker. På den anden side er der typisk stor forskel i uddannelse og kulturel baggrund. Fordi mentee kun har været i Danmark i kort tid kan store forskelligheder være en udfordring, der sidenhen udjævnes.

Det er mentors ansvar at sikre, at det bare er ok, at I er forskellige. Og sikre at I snakker åbent om tingene. Det kan være en udfordring ikke at fokusere på forskellighederne. Men bare rolig, erfaringerne viser, at på den lange bane lærer I hinanden at kende. Og så betyder forskellighederne ikke så meget.

Det kan ske, at kultur kommer i fokus. Mentors opgave er at være nysgerrig. Men tænk over hvad du spørger om. Særligt i begyndelsen, når I ikke kender hinanden så godt, er det vigtigt, at samtalen handler om det, der er formålet med jeres relation. Mentee har valgt at deltage, fordi han eller hun gerne vil videre i sit liv i Danmark. Selvom det både kan være spændende og lærerigt at tale om hinandens kulturelle baggrund, er dette ikke pointen med jeres relation. Vent med at tale om dette emne til I har skabt en tillidsfuld relation på den lange bane. Tænk også på, at mentee måske har fået stillet de samme spørgsmål mange gange før.

Forskellighederne kan gøres til styrker. Det er en god idé at se forskellighed som en mulighed. Det gør man helt konkret ved at se efter styrkerne hos den anden. Læg mærke til det velfungerende, for det er en ressource, I kan udnytte, og et sikkert sted, som I altid kan komme tilbage til.

Åbningen findes i alt det, som mentee er god til, alt det, som han eller hun har lært gennem livet, og i det, som mentee brænder for og har lyst til. Det er det, I sammen skal bygge på.

Ikke alle skeletter skal ud af skabet. I mentorforløbet kan I ikke på forhånd aftale grænser for, hvad jeres samtale må handle om. Men I kommer helt sikkert tæt på det, der er svært at snakke om. Undlad dog at spørge ind til emner som fængsel, tortur eller flugt.

Vær åben og sæt grænser

Nogle gange går mentor i forvejen og fortæller noget personligt fra sin egen fortid, som kan udvide rammerne for, hvad der kan snakkes om. Andre gange tager mentee hul på fortiden; måske åbner sluserne bare. Vær opmærksom på at holde fokus på de ressourcer, mentee viser og giver udtryk for - også når talen er omkring noget der fylder meget og som er svært at gøre noget ved. Pas på ikke at fastholde mentee i en offerposition, selvom det er svære spørgsmål som eksempelvis udfordringer omkring perspektiv for familiesammenføring. Som mentor kan du give udtryk for din forståelse for det svære i situationen, men da lovgivningen er, som den er, er det vigtigt at vende perspektivet til der, hvor mentee selv har mulighed for at gøre noget ved sit liv ud fra de betingelser, der er til stede.

Det er vigtigt, at man til enhver tid selv sætter grænser for, hvad man har lyst til at fortælle, og hvor langt man vil gå. Men i stedet for at aftale grænser på forhånd, er det bedre at aftale, at man altid kan sige fra, når det bliver for meget. Og det kan mentor også hjælpe med.

I mentor-relationen kan det være okay at støde på barrierer, uden at man nødvendigvis skal overskride dem. Måske skal man bare hilse høfligt på dem, altså anerkende, at de er der, og så lukke til igen.

Mentor skal passe på ikke at gå for vidt som amatør-terapeut. Så hellere henvise til en psykolog, hvis det er det, der skal til. Det er ikke alle problemstillinger, der egner sig til mentorrelationen. Hvis mentee viser sig at have problemer af juridisk eller psykologisk karakter, så kontakt eventuelt din koordinator og drøft det videre forløb.

Det er vigtigt at aftale åbenhed, og så må man være klar til løbende at trække grænser. Det er vigtigt at anerkende den andens problematikker, men man skal fokusere på delmålene og retningen, ikke på livets problemer.

Nogle gange tager mentee skridt fremad, som virker små for alle andre, men som faktisk er store skridt i situationen. Læg vægt på de små skridt; det er langt fra alle, der starter med fuld fart fremad. Det vigtigste er fremdriften og oplevelsen af forandring i den rigtige retning - ikke tempoet. Mål og retning er vigtige, men man skal løbende gøre status og tage målsætningen op til revision.

Det er en faldgrube at lave alt for mange regler. Der er ingen grund til at lave helgarderinger i forhold til alle tænkelige og utænkelige problemer. Men det er en god idé at lave et minimum af regler. Man kan aftale noget om åbenhed og fortrolighed, og man kan aftale noget om roller og ansvar. Men det bliver hurtigt for meget, så hellere lave reglerne før man skal i gang med noget nyt og får brug for regler og rammer.

Sparring og afslutning

Når mentorrelationen er godt i gang, kan der være behov for at sparre med andre mentorer. Mentorer opbygger over tid vigtige erfaringer. Forskning viser, at mentorer kan komme til at føle sig isolerede og alene med de udfordringer, som kan opstå. Det kan derfor være en idé at mødes med andre mentorer. Det kan ske som mentors mentor eller i netværksgrupper.

Koordinatorerne/chefmentorerne kan være tovholdere på netværksmøder, hvor I, som mentorer, får muligheden for at udveksle erfaringer og dele historier – både de gode og de svære. Det vil være forskelligt alt efter hvilke kommuner og interesseorganisationer, I er tilknyttet.

Men I kan også gøre noget selv. Find en kollegamentor du kan sparre med. Måske en kollegamentor der har en længere erfaring end du selv har. Eller en kollegamentor du i forvejen har forbindelse med i andre sammenhænge.

Det kan være, at du har udfordringer i en igangværende mentorrelation, som du kunne tænke dig at få belyst fra nye sider. Måske en uformel sparringssamtale over en kop kaffe. Men husk at fortælle kollegamentoren at det er sparring, du ønsker, og

ikke en almindelig samtale mellem venner. Sæt typisk først lidt tid af til en uformel snak og gå så i gang med dit ærinde. Husk at give din kollegamentor feedback på jeres samtale. Aftal eventuelt at følge op med: "Hvordan gik det?", "Kom du videre med din mentoropgave?".

Med guiden håber vi, at du som mentor kan finde inspiration til, hvordan du får mentee til at tage skridt – små eller store – i den retning, som hjælper mentee tættere på arbejdsmarkedet.

Held og lykke med indsatsen

Mere viden kan findes på:

www.mentorblog.dk

www.refugees.dk

www.nyidanmark.dk

www.flygtning.dk

www.integrationsnet.dk