

# Brug frivillige mentorer

- En guide til frivillige foreninger og organisationer

## Er denne guide noget for dig?

- Har din forening lyst til at bruge mentorer, der kan bidrage med støtte, inspiration og udvikling?
- Vil du og din forening være med til at gøre en forskel for integrationen?
- Kunne du tænke dig at etablere mentorforløb for nydanskere?

Kan du sige ja til det meste, så læs videre...



## Brug frivillige mentorer

- En guide til frivillige foreninger og organisationer

Maj 2011

Udgiver:  
Integrationsministeriet  
Holbergsgade 6  
1057 København K

Udarbejdet af:  
LG Insight  
Kongensgade 48, 1. sal  
5000 Odense C

og

Foreningen Nydansker  
Sankt Peders Stræde 28C, 4. sal  
1453 København K

Layout: Helle Thorbøl Møller

Læs mere på: [www.nyidanmark.dk](http://www.nyidanmark.dk)

## Indhold

- 00. Frivillige mentorer gør en forskel
- 01. Opstil mål og rammer
- 02. Find og match mentorpar
- 03. Forbered mentor og mentee
- 04. Koordiner indsatsen
- 05. Formidl jeres aktiviteter



# 00. Frivillige mentorer gør en forskel

Mentorer over hele landet introducerer, inspirerer og fastholder nydanskere på arbejdsmarkedet, i foreningslivet, uddannelsessystemet og lokalsamfundet. Efterhånden har mange foreninger og organisationer også succes med at etablere deres egne mentorforløb – til gavn for såvel den enkelte, foreningen og samfundet som helhed.

Guiden her er lavet til foreninger og organisationer, der ønsker inspiration til at etablere og gennemføre mentorforløb.

Måske kan I have gavn af at lave mentorforløb for et eller flere nye medlemmer eller frivillige i foreningen, der fx har behov for ekstra indføring i foreningslivet. Eller måske har I ambitioner om at igangsætte mentorforløb for en gruppe ledige nydanskere, der har brug for netværk og viden om det danske arbejdsmarked. Mulighederne er mange.

## Opnå fordele ved at bruge mentorer

Vælger I at etablere mentorforløb, kan det fx bidrage til:

- Effektiv introduktion af nye medlemmer og frivillige
- Fastholdelse af medlemmer og frivillige

- Bedre vidensdeling til gavn for udvikling af jeres indsats og metoder
- Øget ansvar for integration og anerkendelse hos medlemmer og samarbejdspartnere
- At gøre en forskel for andre, så jeres indsats giver endnu mere mening

Denne guide har særligt fokus på mentorforløb for nydanskere, men de fleste retningslinjer for etablering og gennemførelse af forløb gælder også i forhold til andre målgrupper. Mange af guidens råd vil derfor kunne anvendes til at tilrettelægge mentorforløb generelt.

## Få konkret inspiration og vejledning

Guiden indeholder konkret inspiration til, *hvordan* I kan gennemføre jeres egne mentorforløb.

Gode råd og praksiseksempler guider jer til, hvad I kan bruge mentorer til, og hvordan I klæder jeres medlemmer og frivillige på til mentorrollen. I kan også finde forslag til, hvordan I kan organisere, finansiere og formidle mentorindsatsen.

I guiden finder I tjeklister med de vigtigste pointer og links til relevante hjemmesider.

Guiden er baseret på erfaringer fra en lang række organisationer og foreninger, som har gennemført mentorforløb. Herunder indgår erfaringer fra projekter, som blev gennemført i perioden 2006-2010 med støtte fra Integrationsministeriets pulje: "Venskabsfamilier og frivilligt integrationsarbejde".

God læselyst.

*"Det er så lidt, der skal til. To eller tre møder med en frivillig mentor kan bidrage til, at nydanskere finder en fast plads på arbejdsmarkedet, i foreningslivet og lokalsamfundet."*

*(Foreningen Nydansker)*



# 01. Opstil mål og rammer

Klare mål og rammer er vigtige for at få det fulde udbytte af et mentorforløb. Som et led i planlægningen af jeres mentorforløb er der derfor en række spørgsmål, I bør stille jer selv: Hvilken udfordring vil I gerne løse ved at lave mentorforløb? Hvem vil I tilbyde mentorer? Hvilken type mentorer har I brug for?

*”Det er vigtigt, at man finder frem til det rigtige koncept. JCI Danmarks koncept er henvendt til ressourcerstærke mentees og har fokus på job. Det er ikke et koncept, der nødvendigvis virker over for svagere mentees.”*

*(JCI Danmark Nyt Netværk)*

## Sæt ord på jeres udfordringer

Start med at få sat ord på de udfordringer, I ønsker at tage fat på. Hermed får I et godt udgangspunkt for at vurdere, hvordan en mentor kan spille en rolle i den konkrete sammenhæng.

Mentorforløb kan fx bidrage til at løse udfordringer internt i foreningen. Det kan eksempelvis dreje sig om:

- Udvikling og styrkelse af foreningen
- Tiltrækning, introduktion og fastholdelse af medlemmer og frivillige
- Opkvalificering af frivillige

*”For at tiltrække og fastholde nydanskernes interesse for frivilligt socialt arbejde, er det vigtigt at give en ordentlig indføring i foreningsarbejde og den tilhørende kultur og adfærd. Derfor tilbyder vi en mentorordning i form af ”sidemandsop-læring” til alle nydanske Natteravnene.”*  
*(Natteravnene)*

Mentorindsatsen kan også være relateret til udfordringer, der rækker ud over foreningen eller organisationen som fx:

- Unge nydanskere, der skal fastholdes i et uddannelsesforløb
- Isolationstruede flygtninge og indvandrere, der har brug for et socialt netværk og styrket selvtillid
- Ledige nydanskere, der har brug for netværk og viden om det danske arbejdsmarked
- Nydanskere, der har brug for at træne det danske sprog

Mulighederne er mange. Det afgørende er, at I fra begyndelsen får afgrænset, hvad I vil arbejde med, så I ikke gaber over for meget.

## Opstil mål for mentorindsatsen

Tag afsæt i jeres udfordringer og opstil nogle mål, som sikrer, at I er enige om, hvad der er omdrejningspunkt for ind-

## Unge kvinder hjælpes på vej af mentorer

*”I projektet ”Min egen vej” vil vi støtte unge nydanske kvinder i at realisere deres drømme og ambitioner i forhold til uddannelse, fritidsliv, karriere/job og netværk. Projektet skal bidrage til, at de unge kvinder kan finde frem til deres helt personlige vej med hjælp fra en mentor.*

*De nydanske kvinder bliver matchet med kvinder, som er aktive på det danske arbejdsmarked, eller som på anden vis er solidt forankret i det danske samfund.”*

*(Kvinfo Mentornetværk)*

satsen. Sørg gerne for, at målene bliver så specifikke, målbare, attraktive og realistiske som muligt.

I beskrivelsen af målene kan I blandt andet præcisere:

- Hvor mange mentorer og mentees skal deltage? Har I kun behov for et enkeltstående mentorforløb eller skal

## TJEKLISTE

- ✓ Sæt ord på jeres udfordringer
- ✓ Opstil mål for mentorindsatsen
- ✓ Find ud af, hvem I vil tilbyde en mentor
- ✓ Definer hvilke mentorer I har brug for

mentorforløbet være for en større gruppe?

- Hvilket udbytte skal mentee have af forløbet?
- Hvilket udbytte skal mentor have af forløbet?
- Hvor lang tid skal forløbet vare?
- Hvilke konkrete emner skal mentor og mentee arbejde med?

*”Vores erhvervsmentorer skal vejlede og inspirere ledige borgere i forbindelse med deres jobsøgning. Mentorforløbet skal samtidig bidrage til, at mentorerne opnår samtaletekniske færdigheder, som de kan anvende i deres øvrige arbejdsliv.”*  
(Nyt Netværk Sønderborg)

Find ud af, hvordan I vil følge op på jeres mål for mentorindsatsen. Vil I opstille en række delmål, som I kan måle på løbende? Vil I opstille både kvantitative og kvalitative mål? Hvordan vurderer I, om målene bliver nået?

### **Find ud af, hvem I vil tilbyde en mentor**

Når I har defineret en målgruppe for mentorforløbet, bliver det nemmere at afgøre, om en bestemt person skal tilbydes en mentor eller ej – og at finde de bedste mentorer til opgaven.



Valg af målgruppe hænger tæt sammen med de udfordringer, I ønsker at tage hånd om. For at indkredse målgruppen kan I derfor med fordel sætte ord på, hvad mentee har brug for. Det kan fx være:

- Introduktion til personer, aktiviteter og uskrevne regler i en forening
- Hjælp til at få styr på økonomi og daglige pligter, så der kan blive overskud til andet
- Adgang til et særligt netværk, fx inden for en bestemt branche
- Viden om det danske arbejdsmarked og dansk arbejdspladskultur
- Følelsesmæssig opbakning og hjælp til at styrke selvværd og selvtillid
- Afklaring omkring uddannelses- og karrieremuligheder
- Introduktion til et socialt netværk

### Definer hvilke mentorer I har brug for

Når I har fundet frem til, hvem der skal tilbydes en mentor, og hvad det er, mentoren skal hjælpe med, skal I finde ud af, hvem der bedst kan hjælpe mentee. Er der fx brug for:

- Erfarne medlemmer med et godt netværk i foreningen
- Unge rollemodeller, der kan statuere et godt eksempel

- Erhvervsfolk med særligt branchekendskab og netværk
- Ildsjele med stor empati og personligt overskud til personlig og social støtte
- Personer med særlig faglig viden om fx økonomi, jura eller psykologi
- Nydanskere der kan videregive personlige erfaringer

Overvej også, hvem det vil være realistisk at få til at stille op som mentor. Hvem kan have interesse i og tid til opgaven?

*”Hvert år udvikler vi 60 unge, så de kan virke som rollemodeller for socialt udsatte i lokalområdet. De unge skal påvirke lokale beboere til at føre en sund livsstil, og de skal motivere dem til at deltage i foreningslivet som aktive ledere.”*  
(Dansk Folkehjælp)

### Mentornetværk med fire typer mentorer

*I ’Mentornetværk Esbjerg/Varde’ arbejder de med forskellige typer mentorer, som er klart defineret og beskrevet:*

**Sprogmentor** støtter mentee i at træne det danske sprog, blandt andet med lektiehjælp og udtaletræning.

**Faglig mentor** sparrer med mentee om fælles faglighed med henblik på at afklare mentees kompetencer, vejleder om opkvalificering eller efteruddannelse, krav og vilkår på det danske arbejdsmarked, jobsøgning m.m.

**Social mentor** mødes med mentee om fælles interesser og socialt samvær, laver diverse aktiviteter sammen med mentee – fx gåture, sport, cykler eller ser film – arbejder på at mentee får et større netværk og bliver en aktiv medborger.

**Mentor for en ung ml. 16 og 30 år** sparrer med mentee om valg af uddannelse, optagelse på en uddannelse, at finde et fritidsjob og giver støtte under uddannelsen, fx lektiehjælp.

*(Mentornetværk i Esbjerg/Varde)*

## 02. Find og match mentorpar

Udvælgelse og matchning af mentor og mentee er en af de vigtigste ingredienser i et vellykket mentorforløb. Hvis I prioriterer denne indsats, er der stor sandsynlighed for, at engagerede mentorer finder sammen med mentees, der har mod på udvikling og læring – og at I dermed opnår resultater.

### Tag personlig kontakt til mentorer

Undersøg, om I har nogle erfarne personer i jeres organisation eller forening, som kan og vil være mentorer. Har I fx fastansatte, medlemmer, frivillige, instruktører, forældre og/eller andre personer, som kan træde til? Eller er der behov for, at I opsøger potentielle mentorer uden for jeres forening eller organisation?

Det vigtigste krav til jeres mentorer bør være, at de har nogle erfaringer og egenskaber, som jeres mentees kan drage nytte af, og at de har tid og lyst til at indgå i en forpligtende relation.

Sørg for at tage personlig kontakt til potentielle mentorer. Ellers risikerer I, at der er for få, der tilmelder sig. I kan fx prikke dem på skulderen, ringe til dem eller indkalde dem til informationsmøde. Som supplement kan I fremsende skriftlige invitationer og opslå invitationer på

relevante hjemmesider og fællestavler.

I mange tilfælde er det en fordel at inddrage ildsjæle, ressourcepersoner eller andre, som har målgruppens tilid, når I skal overbevise tvivlere om at tilmelde sig.

Måske kan I arbejde sammen med andre organisationer, der kan hjælpe med at finde mentorer.

### **Mentorer findes i samarbejde med andre organisationer**

*”Det kan være godt at samarbejde med andre foreninger og organisationer, som har medlemmer, der passer på det, man gerne vil have fra mentorerne. Vi samarbejder fx med Handelshøjskolen i Århus, som har en mentorordning for afgangselever, der bliver tilbudt mentorer fra erhvervslivet. De afgangselever, der får en erhvervsmentor, forpligter sig til at deltage i vores mentorordning, hvor de fungerer som mentor for unge nydanskere i uddannelsessystemet.”*

*(Dansk Flygtningehjælp)*

### Informer om mentorrollen

De fleste tænker sig om en ekstra gang, før de melder sig som mentorer. Har jeg mon tid til det? Er det overhovedet noget for mig? Har jeg overhovedet noget at bidrage med? Potentielle mentoreres sunde skepsis stiller krav til jer om at gøre mentoropgaven konkret og attraktiv for mentorerne.

Tal blandt andet med potentielle mentorer om følgende spørgsmål:

- Hvad får de ud af at deltage?
- Hvad kan de bidrage med?
- Hvem er mentees, og hvad vil de gerne have hjælp til?
- Hvornår går forløbet i gang, og hvor lang tid varer det?
- Hvor meget tid skal de investere i det?
- Hvilke aktiviteter indgår i forløbet, og hvor finder de sted?
- Hvilke forventninger er der til mentorerne - fx krav til sproglige kompetencer eller faglige færdigheder?

*”Mange af vores mentorer fortæller, at de har sagt ja til mentoropgaven, fordi det har været nemt at sige ja. De har fra begyndelsen fået præcis information om, hvad opgaven går ud på, hvor meget tid de skal investere, og hvad de kan få ud af det.”*  
*(Foreningen Nydansker)*

### TJEKLISTE

- ✓ Tag personlig kontakt til mentorer
- ✓ Informer om mentorrollen
- ✓ Find frem til mentees
- ✓ Informer mentees grundigt
- ✓ Lav skriftlig information
- ✓ Skaf oplysninger om deltagerne
- ✓ Match mentorer og mentees

For at motivere mentorerne, kan I med fordel fremhæve en række positive argumenter for at påtage sig mentorrollen, fx at den giver mulighed for:

- At få udvidet sit netværk og få flere venner med en anden etnisk baggrund end dansk
- At gøre en forskel for et andet menneske – og det danske samfund
- At få lærerige og spændende oplevelser
- At lære noget nyt om en anden kultur
- At få trænet sine samtalekompetencer

### Find frem til mentees

Der er mange forskellige måder at komme i kontakt med mulige mentees på, og hvad der virker, afhænger først og fremmest af, hvem jeres målgruppe er. Er målgruppen medlemmer i jeres forening, som I møder i det daglige og kan tage en personlig snak med, eller er det personer udefra, som I ikke kender og ikke har nogen berøringsflade med?

Vurder, om det er mest hensigtsmæssigt at begynde med at informere bredt om muligheden for at få en mentor, med information via fx nyhedsbreve og hjemmesider, eller om I skal tage direkte kontakt til målgruppen ansigt til ansigt eller via telefon eller e-mail.

### Boligforeninger finder frem til mentees

*”Man skal ud i lokalområdet og lade rygten sprede sig for at kunne rekruttere mentees blandt ensomme, isolerede mennesker med anden etnisk baggrund end dansk. Skriftlige annoncer rykker ikke noget.*

*Vi indledte et samarbejde med de sociale beboerrådgivninger i boligforeningen, som fandt mennesker, der var ensomme og isolerede, og som havde brug for en livsguide.”*

*(Livsværkerne Gellerup)*

### Samarbejde med sprogcentre giver fordele

*”Vi har god erfaring med at samarbejde med sprogcentre om at finde mentees. De kender deres kursister godt og har daglig kontakt til dem. Det har været med til at sikre, at mentees har haft tilstrækkelige sprogkundskaber, at de forstod, hvad det handlede om at få en mentor, og at der kun blev tilmeldt mentees, der var motiverede for at gennemføre mentorforløbet.*

*Sprogcentre blev en fast rekrutteringsbase, der også kunne være med i forankringen, da projektet sluttede.”*

*(JCI Danmark Nyt Netværk)*

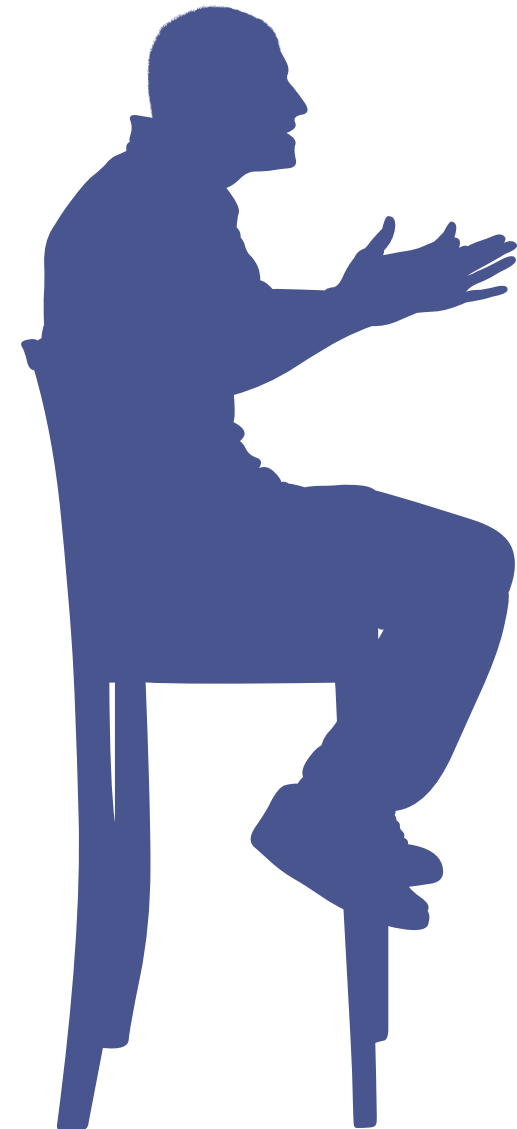
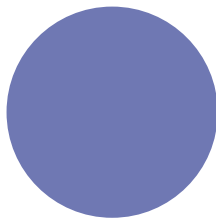
*”Man må bruge flere kommunikationsformer inden møderne, både skriftlige henvendelser og telefonopkald – det er ikke nok at skrive en e-mail.”*  
*(Frelsens Hær, Kalejdoskop)*

Hvis det er personer uden for foreningen, skal I måske finde en samarbejdspartner, der har kontakt til målgruppen, og som kan hjælpe med at finde den bedste måde at nå ud til dem på. Samarbejdspartnere kan være kommunen, andre foreninger, skoler, lektiehjælpscaféer, sprogcentre og mange andre.

### Informér mentees grundigt

Inden mentees siger ja til at blive matchet med en mentor, er det vigtigt, at de ved, hvad det indebærer. Sørg blandt andet for at informere mentees om følgende:

- Hvad kan de få ud af at få en mentor?
- Hvem er mentorerne, og hvad kan de hjælpe med (og hvad kan de ikke hjælpe med)?
- Hvornår går forløbet i gang, og hvor lang tid varer det?
- Hvor meget tid skal de investere i det?
- Hvilke aktiviteter indgår i forløbet, og hvor finder de sted?
- Hvilke forventninger stilles til mentees - fx krav til danskundskaber og motivation?







### **Information om forløb skaber motivation**

*”Mange nydanskere kender ikke til begrebet ’mentor’ og har ingen forestillinger om, hvad en mentor er, og hvad en mentor kan hjælpe med. Det kan være svært for nogle at tro, at en vildt fremmed vil bruge sin tid, energi og sit netværk på at hjælpe ham eller hende.*

*Derfor fortæller vi mulige mentees om, hvad det er, vi tilbyder dem, og hvorfor mentorerne gerne vil hjælpe dem. I en telefonsamtale eller ved personlige møder tydeliggør vi, hvad mentorerne typisk hjælper med såsom sparring om CV og ansøgning, uskrevne regler på arbejdsmarkedet og brug af netværk, og at mange mentorer deltager, fordi de gerne vil møde en med en anderledes baggrund, at de udvikler deres kompetencer ved at være mentor og så videre.*

*Den snak motiverer tydeligvis mentees og er samtidig et vigtigt led i forventningsafstemningen.”*

*(Foreningen Nydansker)*

### **Lav skriftlig information**

Nogle af de potentielle deltagere, som I tager kontakt til, vil sandsynligvis bede om at få informationer om forløbet på skrift. Lav derfor et informationsark eller en folder med de vigtigste informationer, som I kan udlevere eller fremsende til dem.

Informationsarket kan med fordel indeholde fakta om forløbet og information om, hvordan de tilmelder sig. Overvej, om informationen skal udarbejdes på flere sprog.

### **Skaf oplysninger om deltagerne**

Sørg for at indsamle oplysninger om de enkelte mentorer og mentees, efterhånden som de melder sig til forløbet. Det vil sætte jer i stand til at matche mentorparrene bedst muligt.

I kan indsamle oplysninger ved at indkalde mentorer og mentees til samtale eller interview, interviewe over telefonen eller sende et spørgeskema ud, som de skal svare på.

Oplysninger, der ofte vil være nyttige at indhente, er blandt andet:

- Navn
- Adresse
- Telefonnummer

- E-mailadresse
- Alder
- Faglige kompetencer
- Hvad mentor særligt kan bidrage med til en mentee
- Hvad mentee særligt har brug for fra en mentor
- Erhvervs erfaring
- Fritidsinteresser
- Motivation for at deltage i forløbet

Det kan også være, at I vil spørge til mulige præferencer i forhold til matchning. Nogle deltagere har specifikke ønsker om, at den de bliver matchet med fx:

- Har samme køn som dem selv
- Har et netværk inden for et særligt område
- Bor i en overkommelig geografisk afstand

Hvis I spørger til præferencer, skal I samtidig fortælle, at det ikke er sikkert, at I kan leve op til alle ønsker i matchningen.

### **Match mentorer og mentees**

Som tidligere anført, er det i mødet mellem de deltagende personer, udviklingen sker, og gode match er derfor afgørende for at få et godt udbytte af mentorforløbene. Samtidig er matchningen noget af det sværeste at finde en opskrift på.

En helt afgørende faktor for et godt match er, at der er god kemi mellem mentor og mentee. Netop kemien er svær at tage højde for, når man som koordinator skal matche deltagerne i et mentorforløb.

Hvis I ikke kender deltagerne personligt, er det derfor en god idé at gøre noget for at få et billede af, hvem de er som personer. Det kan være gennem en telefonsamtale, en samtale ansigt til ansigt eller ved at samle deltagerne til et arrangement eller kursus, hvor I kan møde dem personligt, inden I matcher dem.

Herudover kan I matche mentor og mentee ud fra kriterier som fx bopæl, køn, interesser, behov og ønsker. Uanset på hvilken baggrund I matcher, er det en god idé, at I taler med de enkelte mentorer og mentees om, hvem de kan blive matchet med, inden I matcher dem. Det er især vigtigt, hvis I ikke kan imødekomme deres væsentligste ønsker til matchet.

### **Fælles weekend giver gode match**

*”Vi matchede parrene i forbindelse med et weekendkursus, hvor både mentorer og mentees deltog. Vi brugte lørdagen på at give mentorer og mentees mulighed for at lære hinanden at kende på kryds og tværs gennem fælles samvær, samarbejdsøvelser og udviklingsopgaver. Undervejs iagttog vi deres samtaler og noterede os, hvis nogle mentorer og mentees så ud til at passe bedre sammen end andre. Derudover opfordrede vi deltagerne til at komme hen til os, hvis de havde særlige ønsker til, hvem de ville matches med.*

*Søndag formiddag præsenterede vi deltagerne for et kvalificeret forslag til, hvilke mentorer og mentees, der skulle danne mentorpar. Vi satte så de nye mentorpar sammen og bad dem om at udvikle mentees mål og handleplaner. Hvis parrene ikke passede sammen, ville det hurtigt vise sig her. Efter weekenden konstaterede vi, at deltagerne var meget tilfredse med matchningsprocessen.”*

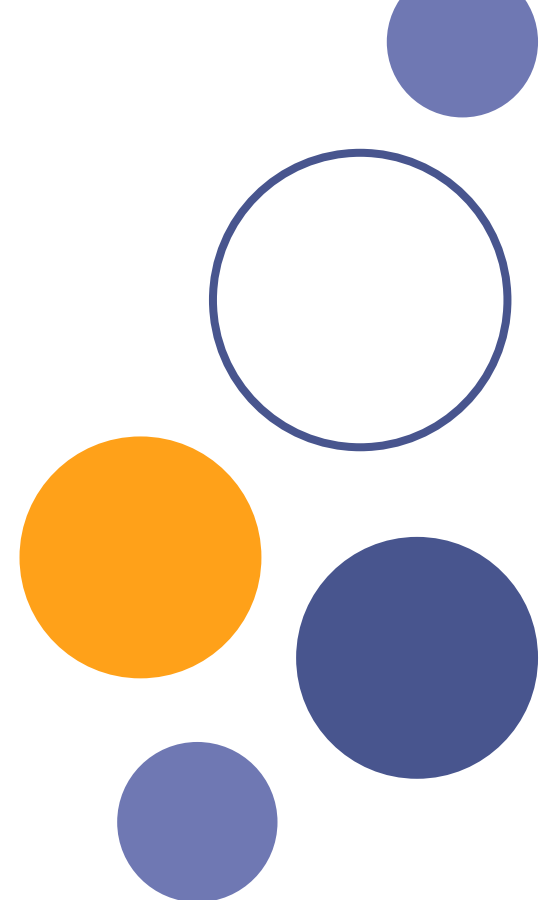
*(JCI Danmark Nyt Netværk)*

### **Interview kvalificerer matching**

*”Når vi skal have to parter til at passe sammen, er det vigtigt at kunne fornemme, at de har noget at mødes om. Derfor interviewer vi både mentor og mentee grundigt, før vi matcher dem, og vi sørger som regel for, at vores mentorkoordinator er til stede, når parterne mødes for første gang.*

*Vi skelner mellem forskellige typer af match. Fx taler vi om et praktisk match, når mentee eksempelvis skal have hjælp til at erhverve et kørekort eller melde sig ind i en sportsforening. Vi taler om fagfællematch, uddannelsesmatch og interesse-match, når mentor og mentee skal matches på baggrund af deres faglige baggrund, ønske om en bestemt uddannelse eller fælles interesser. I enkelte tilfælde matcher vi ganske enkelt parterne ud fra en intuition om, at de vil passe godt sammen. Når mentor og mentee så melder tilbage ”Yes, hvor er det godt”, så bliver man faktisk selv ret glad.”*

*(Dansk Flygtningehjælp)*



# 03. Forbered mentor og mentee

Mange har læst og hørt om mentorer, men de færreste har konkrete erfaringer med, hvad det vil sige at være mentor eller have en mentor. Derfor er det vigtigt, at I sikrer, at jeres mentorer og mentees er godt klædt på til mentorforløbet.

Det handler først og fremmest om at give deltagerne nogle effektive værktøjer med på vejen og skabe netværk, hvor de løbende kan hente støtte og sparring.

## Beslut hvordan I vil forberede deltagerne

Når I skal klæde deltagerne på til forløbet, er det vigtigt, at I sætter jeres ambitioner på et niveau, som I selv kan leve op til, og som deltagerne kan være med på.

Forberedelsen kan ske i form af fx:

- En personlig samtale
- Fælles opstartsmøde
- Informationsmateriale
- Kursus

Som minimum bør I opkvalificere mentorerne, men det er også en god idé at sætte tid af til at forberede mentees til forløbet.

Klæd deltagerne på til forløbet ved fx at

gennemgå følgende emner:

- Orientering om mentorforløbets formål, tidsplan og kontaktpersoner
- Introduktion til roller og opgaver
- Viden om anerkendende og løsningsfokuserede samtaleteknikker
- Viden om kulturforståelse og interkulturel kommunikation
- Viden om netværksopbygning

I kan hjælpe mentorparrene ved at give dem nogle konkrete værktøjer. Det kan fx være i form af en tjekliste eller skema til at lave handlingsplan.

I kan søge inspiration i "Samtaleguide til mentorer" og "Tjekliste til mentorer", der er udgivet af Foreningen Nydansker. Find materialet på [www.foreningen-nydansker.dk](http://www.foreningen-nydansker.dk).

## Afklar kursusform

Vælger I at afholde et kursus, kan det fx tilrettelægges som en halv eller en hel dags undervisning på en weekenddag eller fordelt over et par aftener. I kan eventuelt få en ekstern underviser til at stå for hele eller dele af undervisningen.

Hvis I underviser mentorparrene sammen, kan det være med til at sikre, at de allerede fra starten lærer hinanden at

kende og får talt om konkrete planer for deres mentorforløb.

Når I planlægger opkvalificeringen, skal I tage højde for, hvor meget tid deltagerne kan og vil bruge på den. Forbered jer på, at der sandsynligvis er flere af deltagerne, der ikke har mulighed for at møde op til den valgte undervisningsdag.

## Fællesundervisning skaber dynamik


*"Det skaber en særlig dynamik, når vi underviser mentorer og mentees samtidig. Værktøjerne bliver meget mere relevante, når deltagerne får lejlighed til at afprøve dem med det samme i praksis. Som regel holder vi nogle korte oplæg på 5- 10 minutter, hvorefter vi sætter deltagerne i gang med øvelser og diskussioner.*

*Somme tider vælger vi at dele undervisningen op, så mentorer og mentees sidder hver for sig de første timer, hvorefter vi samler dem alle. Det giver os mulighed for tale med mentorerne om emner, som mentees ikke behøver høre om og omvendt."*

*(Foreningen Nydansker)*

## TJEKLISTE

- ✓ Beslut hvordan I vil forberede deltagerne
- ✓ Afklar kursusform
- ✓ Konkretiser mentoropgaven
- ✓ Tal om den gode mentorrelation
- ✓ Vær opmærksom på deltagerens grænser
- ✓ Sæt fokus på forventningsafstemning
- ✓ Sørg for løbende opfølgning
- ✓ Giv plads til erfaringsudveksling
- ✓ Tilbyd hotline



Til dem der ikke kan deltage, kan I fx forberede et lille lynkursus, som I kan gennemføre ansigt til ansigt eller over telefonen på et par timer.

*”Vi har gode erfaringer med at afholde telefonkurser for mentorer, der ikke kan deltage på kursusdagen. Vi taler med mentoren i en time, hvor vi gennemgår alle de vigtigste emner og værktøjer, og hvor mentoren har mulighed for at stille spørgsmål.”*

*(Foreningen Nydansker)*

### Konkretiser mentoropgaven

Mange mentorer er i udgangspunktet usikre på, hvad de skal bidrage med, og om de er i stand til at løfte mentoropgaven. Et vigtigt element i forberedelsen af mentorerne vil derfor være at konkretisere mentors opgave så meget som muligt. Tal med mentorerne om, hvordan de kan løfte opgaven med udgangspunkt i den erfaring og de kompetencer, de allerede besidder.

Hvis mentor fx skal hjælpe mentee til at finde job, er det oplagt, at mentors opgaver bliver at vejlede mentee i forhold til:

- At skrive et godt CV og en god ansøgning
- At skabe overblik over sit personlige netværk

- At systematisere udvidelsen og brugen af netværket
- At præsentere sig over for arbejdsgivere og andre kontaktpersoner
- At gå til jobsamtale
- Uskrevne normer og regler i forbindelse med jobsøgning i Danmark

Hvis en mentor fx har til opgave at tage imod nye medlemmer i en forening, kan opgaven dreje sig om:

- At introducere foreningens tilbud og aktiviteter og italesætte uskrevne regler
- At introducere øvrige medlemmer i foreningen eller på holdet
- At følges med det nye medlem til aktiviteter i den første tid
- At følge op på, hvordan det nye medlem oplever at være i foreningen
- At tage kontakt til det nye medlem, hvis han/hun ikke dukker op som aftalt

### Tal om den gode mentorrelation

Tillid og fortrolighed mellem mentor og mentee er afgørende for et vellykket mentorforløb. Modsat relationen til myndigheder eller arbejdsgiver bør mentor til enhver tid være en fortrolig person, som er der for mentees skyld. Det giver mentorparret mulighed for at berøre

svære og følsomme emner og gør det muligt for mentee at stille spørgsmål, der kan være svære at tale med andre om.

Samtidig er det vigtigt at understøtte, at mentor og mentee indgår i et ligeværdigt forhold. I kan tale med mentor og mentee om, at de ikke er lige vidende på det område, de skal arbejde sammen om, men at de som mennesker er ligeværdige. Når mentor og mentee lærer hinanden bedre at kende, kan de måske finde områder, hvor mentee er den mere vidende og kan lære mentor noget.

### Mentee blev løbetræner for mentor

*”Vi havde på et tidspunkt et mentorpar, hvor mentor hjalp mentee med at søge job. Mentor havde meget erfaring fra det danske arbejdsmarked og hjalp med CV, ansøgning, netværk og uskrevne regler på det danske arbejdsmarked.*

*Mentee var tidligere professionel sportsmand og mentor spurgte, om han ville hjælpe ham med at blive bedre til at løbe. Så mentee kom til at fungere som løbetræner for sin mentor, og de oplevede begge to stor tilfredsstillelse ved at de ind imellem kunne bytte roller.”*

*(JCI Danmark Nyt Netværk)*





### Vær opmærksom på deltageres grænser

Hjælp mentorer og mentees til at blive opmærksomme på og respektere deres egne og hinandens personlige grænser.

Tal med dem om, hvor deres grænser går i forhold til at involvere sig i den anden. Er der emner, de ikke ønsker at berøre, og er der opgaver, de helst ikke vil involveres i?

Det kan være, at mentee ikke ønsker at tale om sin fortid i hjemlandet eller om religiøse spørgsmål. Det kan være, at mentor ikke ønsker at involvere sig i mentees problemer i hjemmet eller familien eller ikke vil ind over mentees kontakt til kommunen eller andre myndigheder.

Det er vigtigt, at både mentor og mentee løbende tænker over sine grænser, og at de taler om, at det er i orden at sige fra, når man når til en grænse. Når man først har overskredet sine egne grænser og sagt ja til at hjælpe med noget, kan det være svært at trække i land igen.

### Sæt fokus på forventningsafstemning

Det er vigtigt, at mentorer og mentees fra begyndelsen får afstemt deres forventninger til hinanden og deres sam-

arbejde. Tal om forventningsafstemning som et led i forberedelsen og understreg vigtigheden af, at mentorer og mentees bruger tid på det i begyndelsen af forløbet og senere hen, hvis det bliver nødvendigt.

*”Det er meget vigtigt at afstemme forventninger hos mentorer og mentees. Nogle gange skal de samme ting fortælles igen og igen. Vi har fx været ude for, at en mentee ikke mente at hans mentor hjalp ham nok med at skaffe job, fordi han ikke var blevet introduceret for mentorens chef.”*

*(JCI Danmark Nyt Netværk)*

I kan vælge at give deltagerne en samarbejdsaftale, som de kan udfylde sammen. Samarbejdsaftalen kan bestå af en række spørgsmål, som mentor og mentee sammen drøfter for derefter at notere, hvad de kommer frem til. Samarbejdsaftalen kan fx indeholde:

#### Praktiske oplysninger:

- Navn
- Kontaktoplysninger
- Hvornår træffes jeg bedst
- Uddannelse
- Erhvervs erfaring

#### Mentees udgangspunkt:

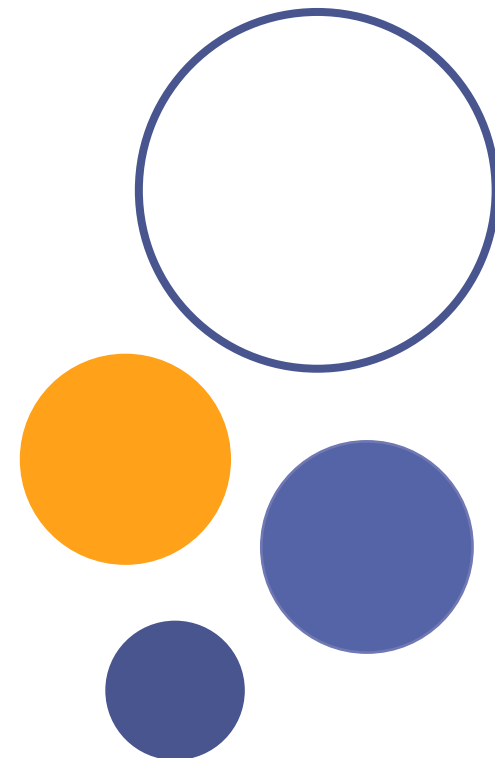
- Hvad vil jeg gerne have hjælp/støtte til?
- Hvad vil jeg gerne opnå?
- Hvor meget tid kan jeg investere?
- Hvad forventer jeg af min mentor?

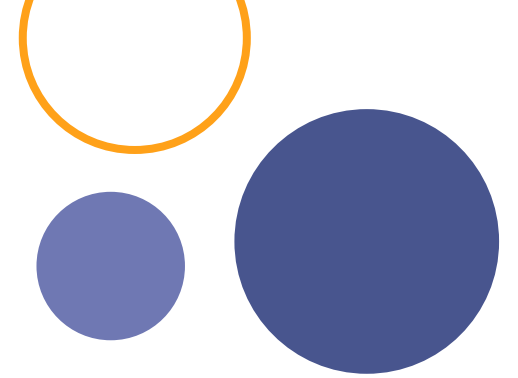
#### Mentors udgangspunkt:

- Hvad kan jeg bidrage med?
- Hvad vil jeg gerne opnå?
- Hvor meget tid kan jeg investere?
- Hvad forventer jeg af min mentee?

#### Spilleregler for samarbejdet:

- Hvor ofte mødes vi?
- Hvor længe varer møderne?
- På hvilke tidspunkter kan vi mødes?
- Hvor mødes vi?
- Hvem arrangerer møderne?
- Gyldige grunde til at aflyse møder
- Hvilke emner taler vi om/taler vi ikke om?
- Hvordan håndterer vi fortrolighed?
- Hvordan evaluerer vi møderne og hvor ofte?
- Vores mentorforløb slutter den...





### **Mentoraftale er et vigtigt redskab**

I 'Mentornetværk i Esbjerg/Varde' er det et krav, at alle mentorer og mentees indgår en mentoraftale i begyndelsen af mentorforløbet. En kopi af aftalen skal sendes til mentornetværkets tovholder.

*"Der vigtigt, at begge parter i et mentorforhold får noget ud af det. Det forudsætter selvindsigt og afklaring af motivation og interesse.*

*En mentoraftale er et nødvendigt og afklarende redskab til at finde ud af, hvilke forventninger mentor og mentee har til hinanden og til mentorforholdet. Den udstikker nogle praktiske retningslinier: Hvor tit parterne mødes, og hvordan de kontakter hinanden osv. Men den indeholder også formuleringer om, hvilke forventninger parterne har til forholdet og til hinanden. Aftalen tages løbende op til evaluering, når der er behov for at se, om forventningerne har ændret sig undervejs."*

*(Mentornetværk i Esbjerg/Varde)*

*"De fleste mentorpar foretrækker at skrive ind i samarbejdsaftalen, hvad de aftaler fra starten. Men der er nogle, som ikke er så stærke skriftligt, og så nøjes de med at tale om de forskellige emner og lave mundtlige aftaler om spillereglerne."*  
*(Foreningen Nydansker)*

### **Sørg for løbende opfølgning**

Efter forløbets opstart bør I løbende følge op på mentorparrene. Ring gerne til dem en gang om måneden og spørg, hvordan det går, og om der er noget, I kan hjælpe dem med. Det er med til at holde dem motiverede for at mødes, og ofte er det en forudsætning for, at de overhovedet kommer i gang med at mødes.

Hvis I afholder arrangementer og aktiviteter for deltagerne undervejs i forløbet, er det en god anledning til at følge op på, hvordan det går med de enkelte par. Sørg for at få talt med alle under arrangementet og gør det klart, at de kan kontakte jer, hvis de har brug for at snakke mere om noget.

Suppler gerne dialogen med SMS'er og e-mails, hvor I viderebringer små succeshistorier fra forløbet. Det får deltagerne til at føle, at de er en del af en vigtig helhed.

### **Giv plads til erfaringsudveksling**

Mange mentorer har stor gavn af at tale med andre mentorer om opgaven. Det er derfor en god idé at lave nogle arrangementer, hvor mentorerne kan tale sammen, uden at mentees er til stede.

Mentees kan ligeledes have glæde af at udveksle erfaringer og viden, hvis de står med nogenlunde samme udfordring.

I kan samle mentorer og mentees hver for sig på forskellige tidspunkter, eller I kan lave et fælles arrangement, hvor I sørger for at opdele mentorer og mentees i forskellige lokaler noget af tiden. Et fælles arrangement for både mentorer og mentees giver mulighed for, at deltagerne kan netværke på tværs af mentorparrene, og det kan give en følelse af at være en del af en større indsats.

*"Mange mentorer oplever mentorforløbet helt forskelligt, og erfamøder giver mulighed for at de kan dele deres oplevelser og blive inspireret af hinanden. Det giver dem en chance for at sparre og modtage gode råd om, hvordan man skaber den mest effektive og positive mentorrelation."*

*(Kvinfo's mentornetværk)*

Overvej, om I skal arrangere et fagligt oplæg eller noget underholdning, som kan være med til at tiltrække deltagere til arrangementet. Det kan også være en god idé at invitere et mentorpar med gode erfaringer til at fortælle deres historie – hvordan de har arbejdet sammen, og hvad de har fået ud af det.

Husk at afsætte god tid til socialt samvær og server eventuelt noget mad.

### Tilbyd hotline

Både mentorer og mentees kan undervejs få brug for at tale med en af de personer, der står bag mentorindsatsen. Det kan dreje sig om alt fra problemer med at få mentorforholdet til at fungere til praktiske spørgsmål om aktiviteter.

Hvis I har mulighed for det, vil det være en god idé at lave en form for hotline, hvor deltagerne kan ringe og få en snak eller stille spørgsmål. Udlever telefonnumre og eventuelt e-mailadresser på en eller flere personer, der står bag mentorindsatsen, så de kan komme i kontakt med jer. Oplys eventuelt tidspunkter, hvor jeres hotline er "åben".

Mentorerne kan også have stor gavn af, at I opbygger et netværk omkring dem af personer eller organisationer, som de

kan tage fat i, hvis der opstår situationer eller udfordringer i mentorforløbet, som de ikke selv kan håndtere eller ikke har den fornødne viden til at løse. Fx hvis mentor får mistanke om, at mentee bærer rundt på traumer, og der kan være brug for psykologhjælp eller hvis der opstår behov for viden om mentees muligheder for job med løntilskud i forbindelse med jobsøgning.

Fortæl mentorerne, hvor de kan henvende sig, eller opfordr dem til at kontakte jer, hvis der opstår noget, så I kan sende dem videre til de rette personer.



# 04. Koordinator indsatsen

Mange gode intentioner og tiltag strander på grund af manglende opbakning fra ledelsen, samarbejdspartnere, mentorer og mentees. Det gode mentorforløb forudsætter, at I er omhyggelige med at koordinere indsatsen, og at I inddrager relevante samarbejdspartnere fra starten.

## Skab opbakning og vælg en koordinator

Frem for alt er det en god idé, at din bestyrelse eller ledelse er med på råd fra starten. De skal helst føle så meget ejerskab til indsatsen, at de er parate til at prioritere tid, penge eller øvrige ressourcer til forløbet. Ledelsens opbakning er en forudsætning for, at I kan fastholde aktiviteterne i jeres forening eller organisation.

Sørg også for, at eventuelle samarbejdspartnere bliver inddraget i den tidlige fase i etableringen af mentorforløbet. Lav nogle klare aftaler med dem om de opgaver, de skal stå for.

Vælg en eller to koordinatore, som har ansvar for, at jeres planer bliver ført ud i livet. Forbered dem på, at de ofte skal bruge flere timer om ugen på opgaven, alt efter ambitionsniveauet, medmindre de har mulighed for at uddelegere opgaver.

Typiske koordinatoropgaver vil være at:

- Skaffe ressourcer til forløbet
- Rekruttere mentorer og mentees
- Introducere deltagerne til forløbet
- Koordinere undervisning af mentorer
- Matche mentorer og mentees
- Koordinere eventuelle fælles arrangementer
- Følge op på de enkelte mentorforløb
- Opbygge og fastholde samarbejdsrelationer
- Formidle erfaringer fra forløbet
- Være kontaktperson og hotline for deltagere

## Få overblik over jeres ressourcer

Skaf jer et overblik over de ressourcer, I har til rådighed, så I har en klar fornemmelse af, hvor mange aktiviteter, I kan magte.

Undersøg blandt andet, om jeres organisation eller forening kan afsætte penge til forløbet. Tjek også, om I har nogle medlemmer, trænere, ansatte eller eksterne samarbejdspartnere, som I kan trække på. Det kan konkret gøres ved, at I skriver en liste over netværk og aftaler, hvem der ringer til hvem.

## Tag kontakt til samarbejdspartnere

Der er ingen grund til at opfinde den

dybe tallerken flere gange. Tag derfor kontakt til organisationer og foreninger, som har erfaringer med mentorforløb. De fleste erfarne folk vil sandsynligvis gerne sætte tid af til en snak med jer. Måske kan I endda bruge dem som samarbejdspartnere. I kan blandt andet kontakte:

- Dansk Folkehjælp, [www.folkehjaelp.dk](http://www.folkehjaelp.dk)
- Dansk Flygtningehjælp, [www.flygtning.dk](http://www.flygtning.dk)
- Foreningen Nydansker, [www.foreningen-nydansker.dk](http://www.foreningen-nydansker.dk)
- Kvinfor, [www.kvinfor.dk](http://www.kvinfor.dk)

Mentoraktiviteterne kan også udføres i samarbejde med lokale partnere som fx kommunens integrationsråd, kultur- og fritidsforvaltningen, boligorganisationer, skoler, sprogcentre, virksomheder, foreninger og klubber. Derudover kan det være oplagt at etablere samarbejde med udvalgte landsdækkende organisationer som fx [Kvindekrisecentre](#), [Mødrehjælpen](#), [Natteravnene](#), [DGI](#), [DBU](#) og [DIF](#).

## Spar på ressourcerne

I kan nå langt med få penge, hvis I planlægger aktiviteterne omhyggeligt.

Hvis I laver fælles arrangementer eller kurser for deltagerne, kan I fx spørge

## TJEKLISTE

- ✓ Skab opbakning og vælg en koordinator
- ✓ Få overblik over jeres ressourcer
- ✓ Tag kontakt til samarbejdspartnere
- ✓ Spar på ressourcerne
- ✓ Få støtte til aktiviteter
- ✓ Overvej hvordan aktiviteter kan videreføres



lokale foreninger og virksomheder, om de vil bidrage med udlån af lokaler og frivillige arbejdstimer. Det kan fx være i form af gratis undervisning af mentorer og mentees.

Derudover er det værd at undersøge, om nogle af mentorerne har ressourcer og kompetencer, som kan bringes i spil. Det

#### **Virksomheder sikrer kvalitet og stor tilslutning**

*Vi har lavet nogle af vores mentorforløb i tæt samarbejde med lokale virksomheder. Virksomhederne finansierede uddannelse af deltagerne og højnede niveauet.*

*Der dukkede flere op til arrangementerne – både mentorer og mentees. De ledige tog det mere seriøst, når det var på en stor virksomhed, der kunne være en potentiel arbejdsplads. Mentorer tog det også alvorligt, når de var på deres arbejdsplads sammen med kollegaer og måske deres chef. Vi fik også mange flere mentorer ved at samarbejde ved virksomhederne. På nogle virksomheder var der venteliste på at blive mentorer.*

*(JCI Danmark Nyt Netværk)*

er som regel muligt at få deltagerne til at tage kage, mad eller kaffe med til jeres arrangementer. Det er også sandsynligt, at mentorerne kan bidrage med oplæg og aktiviteter omkring kultur, sport, madlavning og meget mere. Måske har en af jeres mentorer erfaringer som coach, så han eller hun kan holde et oplæg om coaching for de øvrige deltagere?

*”Den sværeste vej at gå er at satse på at få penge fra bestyrelsen, kommunen, ministeriet eller andre barmhjertige organisationer. Det enkleste kan være at holde udgifter på et minimum og inddrage en masse dygtige frivillige.”*  
*(Foreningen Nydanskere)*

#### **Få støtte til aktiviteter**

Hvis I vælger at søge om støtte, kan I først og fremmest undersøge, om jeres egen forening eller organisation ligger inde med midler, som I kan trække på. Derefter kan I undersøge, om der findes midler hos kommunen, ministerier, hovedorganisationer eller private fonde, som I kan få del i.

Hvis I har brug for råd og vejledning, kan I fx kontakte Center for frivilligt socialt arbejde, der har udgivet pjecen ”Økonomisk støtte og praktisk hjælp”. Læs mere på [www.frivillighed.dk](http://www.frivillighed.dk).

*”Det er tit svært at forankre aktiviteter, der har krævet mange penge i projektperioden, fordi de kræver ressourcer og manpower, som ophører, når der ikke er flere penge.”*  
*(Foreningsguiderne i København)*

#### **Overvej hvordan aktiviteter kan videreføres**

I behøver ikke have et mål om, at jeres aktiviteter skal forankres til al evighed. Men hvis I ønsker at forankre aktiviteterne, kan I satse på en eller flere af følgende strategier:

- Få en fastansat person til at koordinere mentorordningen.
- Sørg for, at tilstrækkelig mange af jeres medlemmer og frivillige er klædt på til at videreføre aktiviteterne.
- Etabler et fast samarbejde med en større organisation eller kommunal enhed, som kan lægge ressourcer i forankringen.
- Formidl jeres erfaringer via artikler, møder eller guides, som nye frivillige i jeres organisation eller andre foreninger og organisationer kan bruge, når de skal gennemføre mentorforløb.

# 05. Formidl jeres aktiviteter

Der kan være mange gode grunde til at fortælle omverden om jeres mentorindsats. Det kan fx bidrage til at skaffe deltagere og samarbejdspartnere til forløbet eller sikre indsatsen en fremtid i jeres organisation. Stil skarpt på, hvad I vil formidle, hvordan I vil formidle, og hvem der skal stå for formidlingen.

## Sæt mål for formidlingen

Start med at sætte mål for, hvad I vil have ud af at formidle jeres indsats. Mål kan være, at:

- **Skaffe flere mentorer og mentees**  
Positive historier om jeres mentorforløb kan få flere til at melde sig som mentorer eller mentees.
- **Sikre finansiering af jeres aktiviteter**  
God omtale af jeres aktiviteter kan være en forudsætning for, at sponserer, fonde, kommuner og medlemmer vil finansiere jeres aktiviteter.
- **Styrke samarbejdsrelationer**  
Det vil som regel have en positiv effekt på jeres relation til samarbejdspartnere, at jeres forløb bliver omtalt i medierne – især hvis samarbejdspartnerne bliver omtalt positivt.

- **Påvirke dagsordenen**  
I kan være med til at påvirke dagsordenen i det offentlige rum ved at bringe cases eller eksempler på best practice.
- **Vidensdeling**  
I kan dele jeres viden og erfaringer, så jeres aktiviteter bliver bredt ud til andre foreninger og organisationer. Del fx jeres viden på vidensportalen [www.nyidanmark.dk/integrationsviden](http://www.nyidanmark.dk/integrationsviden).

## Vær opmærksom på de gode historier

Vær hele tiden opmærksom på historier, der er værd at formidle. Det kan fx være en solstrålehistorie om et succesfuldt møde mellem en mentor og en mentee, som kan motivere flere personer til at blive en del af jeres mentorforløb.

*”Medierne er ofte mere interesserede i det personlige møde mellem mennesker end i aktiviteterens formål og samfundsmæssige perspektiver.”  
(Dansk Flygtningehjælp)*

Det kan også være historien om, at flere end ventet meldte sig til jeres mentorforløb, og at kommunen eller andre samarbejdspartnere derfor bør overveje at sætte midler af til jeres indsats.

## Kimet ned efter TV indslag

*”I vores erhvervsmentorforløb for ledige nydanskere kom 21 ud af 22 mentees i kompetencesvarende job eller uddannelse. Det budskab ville vi gerne have ud i medierne – blandt andet for at få endnu flere til at melde sig som frivillige mentorer.*

*Vi tog kontakt til den lokale og landsdækkende presse, og en håndfuld medier bad os eftersende noget information om projektet og et par cases. Pludselig blev vi ringet op af en journalist fra Aftenshowet hos DR. Han spurgte, om vi kunne have et mentorpar klar til at gå på TV to dage senere. Det sørgede vi for, og det gav en stærk omtale af vores forløb og resultater. Efterfølgende blev vi kimet ned af mentorer og mentees, som gerne ville være med i vores mentorforløb.”*

*(Foreningen Nydansker)*

## TJEKLISTE

- ✓ Sæt mål for formidlingen
- ✓ Vær opmærksom på de gode historier
- ✓ Benyt flere formidlingskanaler
- ✓ Vær opmærksom på sproglige barrierer

Det behøver ikke være jer, der skriver den gode historie. Det vigtigste er, at I sørger for, at der er nogen, der gør det. Det kan fx være et medlem eller en ansat i jeres forening, som har erfaring med professionel formidling. Det kan også være PR medarbejdere hos jeres samarbejdspartnere.

### Benyt flere formidlingskanaler

I kan vælge at formidle jeres aktiviteter via mange forskellige kanaler. Valget må afhænge af, hvem I ønsker at nå ud til. Det er en fordel, at I spiller på flere strenger, når I formidler. Her er eksempler på formidlingskanaler:

- *Interne kanaler i foreningen/organisationen*  
I har måske en e-mailliste, en opslagstavle eller en hjemmeside, I kan anvende i formidlingen af de gode historier.
- *Eksterne foreninger/organisationer*  
Måske vælger I at kontakte [DGI](#), [DBU](#), [DIF](#), [DUF](#), [Center for frivilligt socialt arbejde](#), [Frivilligrådet](#) eller andre større organisationer, som kan hjælpe med at bringe jeres erfaringer videre.
- *Samarbejdspartnere*  
Virksomheder, ministerier eller kom-

munen kan fx have en særlig interesse i at hjælpe jer med at vise omverden, at I har skabt gode resultater for deres penge. Som regel har de en portal, et intranet eller et nyhedsbrev, hvorigennem jeres indsats og resultater kan formidles.

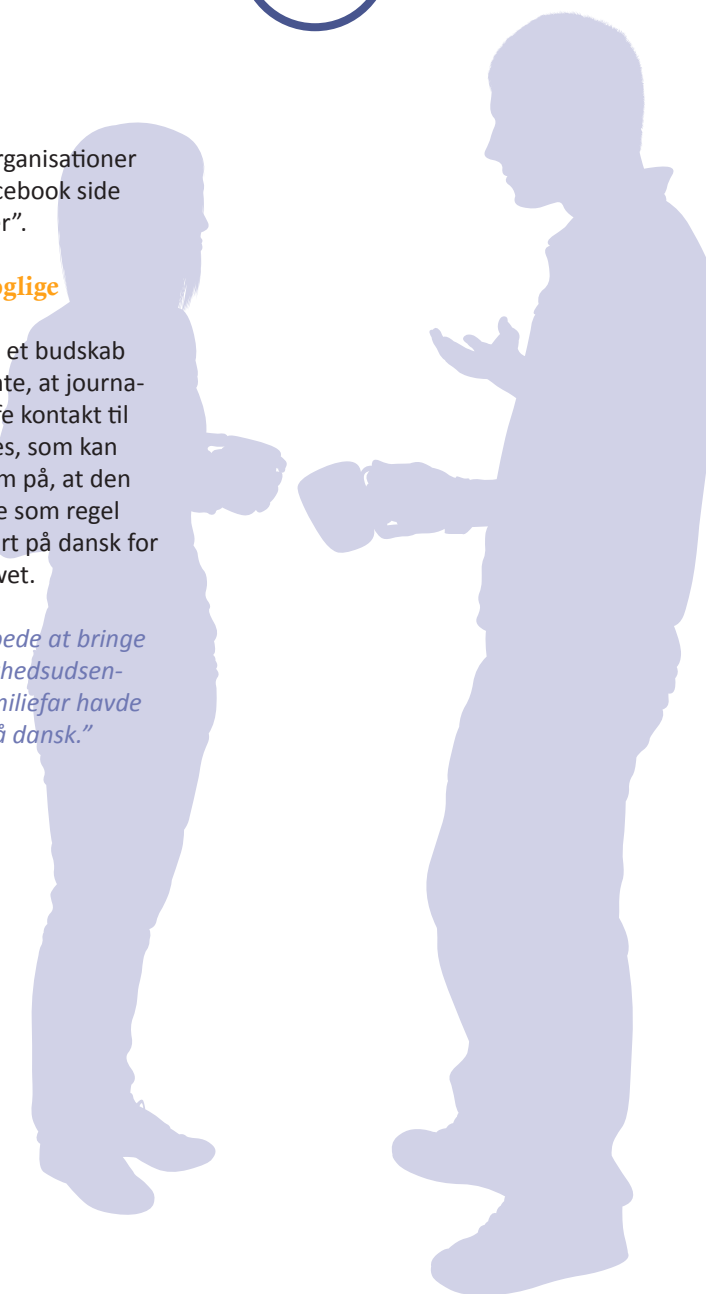
- *Pressen, tv og radio*  
Mange medier lever af at bringe nyheder, som seere og lyttere kan identificere sig med. Et personligt møde mellem en mentor og en mentee rummer mange gode billeder og historier, som kan have deres interesse. Særligt den lokale presse vil ofte være interesseret i historier med en lokal vinkel.
- *Minoritetsmedier*  
Der findes en række nationale og lokale medier, der er produceret af og for etniske minoritetsgrupper. Ofte bliver nyheder herfra formidlet på minoritetsgruppens eget sprog. Mange af disse medier vil være interesserede i at videreformidle historier om mødet mellem danskere med forskellig etnisk baggrund.
- *Facebook, Twitter og SMS*  
Diverse sociale medier kan bruges til at formidle jeres gode historier.

Mange foreninger og organisationer opretter deres egen Facebook side med tilknyttede "venner".

### Vær opmærksom på sproglige barrierer

Hvis I satser på at formidle et budskab via radio og tv, kan I forvente, at journalisten beder jer om at skaffe kontakt til nogle mentorer og mentees, som kan udtale sig. Vær opmærksom på, at den valgte mentor eller mentee som regel skal kunne udtrykke sig klart på dansk for at kunne bruges i interviewet.

*"En journalist fra DR droppede at bringe vores historie i radioens nyhedsudsendelse, fordi en nydansk familiefar havde svært ved at forklare sig på dansk."  
(Foreningen Nydansker)*



Baggrundsmateriale til guiden er indsamlet og formidlet af LG Insight og Foreningen Nydanser for Integrationsministeriet.

MINISTERIET FOR FLYGTNINGE  
INDVANDRERE OG INTEGRATION

