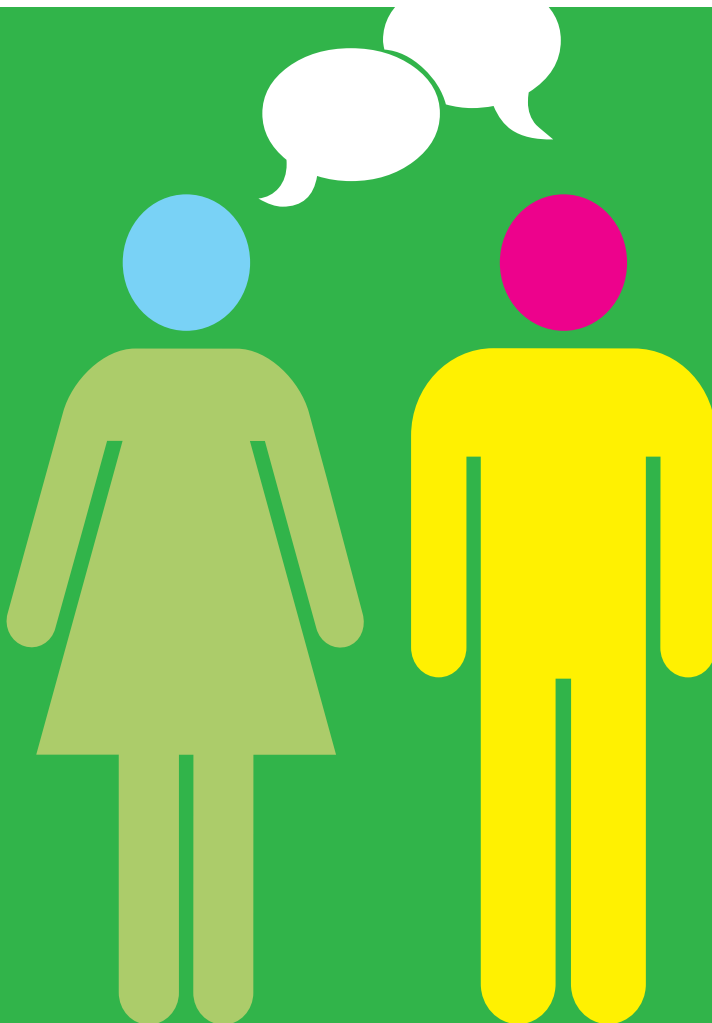




FORENINGEN
NYDANSKER
ERHVERVSLIVETS FORETRUKNE
MANGFOLDIGHEDSPARTNER

SAMTALEGUIDE TIL MENTORER



Samtaleguide

Juni 2008

ISBN: 978-87-92403-00-1

Oplag: 1.000 stk.

Grafisk produktion: Helle Thorbøl Møller

Tryk: The Secret Company

Tekst: Lars Olsen

Yderligere information kan fås hos:

Foreningen til integration af nydanskere
på arbejdsmarkedet

Sankt Peders Stræde 28C, 4. sal

1453 København K

Telefon: 33 93 43 83

INTRODUKTION

Samtaler mellem mentor og mentee er et centralt element i alle mentorforløb. Du ved sikkert allerede en masse om, hvordan du kan sikre et godt samtaleforløb. Guiden her er derfor tænkt som en inspirationskilde, der kan give dig supplerende idéer til, hvordan du kan gennemføre et målrettet samtaleforløb med din mentee.

Samtaleguiden er et arbejdsredskab, som du som mentor kan tage udgangspunkt i ved samtalerne. Guiden kan bidrage til at sikre, at samtalerne får kvalitet, og at I dermed opnår et mere udbytterigt mentorforløb.

Læs guiden grundigt igennem inden samtalen med din mentee - og tag eventuelt guiden med til samtalen som huske- og inspirationsliste.

God fornøjelse!

Foreningen Nydansker
Juni 2008



INDHOLDSFORTEGNELSE

Generelt om samtalen	s. 5
Sæt rammen for samtalen	s. 6
Lær hinanden at kende og skab tillid	s. 7
Gensidig forventningsafstemning	s. 9
Spørg ind til værdier, ønsker og drømme	s. 11
Find emner som mentee vil tale om	s. 13
Opstil målsætninger og handleplan	s. 15
Arund samtalen.....	s. 19
Bilag.....	s. 20
Mentorhjulet.....	s. 21
Mål- og handleplansskema	s. 22

GENERELT OM SAMTALEN

Hjælp til selvhjælp

Formålet med samtalen er, at du hjælper din mentee til at hjælpe sig selv med at opstille realistiske mål og nå dem.

Lyt og spørg

Ideelt set skal du bruge 70 procent af tiden på at lytte og 30 procent af tiden på at stille spørgsmål og give støtte og opbakning.

Skab motivation og fokus

”Man kan, hvad man vil”, er der nogen, der siger. Og der er noget om snakken. Viljen kan få mennesker til at udrette utrolige ting. Din vigtigste opgave er at bidrage til, at din mentee opstiller nogle mål og handleplaner, som mentee brænder for at nå.

Sådan kan det gøres

Mentee fortæller om sine udfordringer og målsætninger. Du lytter og stiller spørgsmålene, og mentee giver svarene.

Mentee siger, hvordan han eller hun ønsker det. Du støtter, giver råd og hjælper med at lave en handlingsplan.

Mentee udfører de handlinger, som skal til for at bevæge sig derhen, hvor han/hun ønsker at være. Du støtter, skaber interesse, inspirerer, udfordrer, fokuserer og følger op.

Du hjælper mentee til at skifte negative tanker og overbevisninger ud med overbevisninger, der støtter op om mentees mål.

Husk altid at få din mentee til at indgå forpligtende aftaler med dig om, hvad han eller hun vil gøre til næste gang, I mødes.



SÆT RAMMEN FOR SAMTALEN

Hvad skal den fysiske ramme være?

Sørg for, at de fysiske rammer for samtalen er trygge og uforstyrrede. Du kan vælge at holde samtalen som en professionel relation, hvor I sidder på dit eller en anden persons kontor - eller I kan holde samtalen i et mødelokale på din virksomhed. I kan også vælge at bløde relationen lidt op og arrangere samtalen på en café eller hjemme hos én af jer. Det er jeres eget valg.

Hvor lang tid har vi i dag?

Tal om, hvor meget tid I kan og vil bruge på samtalen. For eksempel en time eller to.

Hvad kan vi nå at tale om i dag?

Det er en god idé, at I ved samtalestart sætter nogle mål for dagens samtale. Det er samtidig vigtigt, at I giver plads til, at samtalen kan gå i en anden retning end den, I planlægger. Du kan stille følgende spørgsmål ved samtalestart:

Hvad skal emnet eller emnerne for samtalen være?

- Hvor langt forventer vi at nå i løbet af denne samtale?
- Hvad er det langsigtede mål med vores samtale?
- Skal vi tale om noget fra vores foregående samtaler?
- Hvordan følger vi op på samtalerne?

Hvordan sikrer vi fortrolighed i samtalen?

Husk at fortælle mentee, at alt hvad I taler om er fortroligt. Gør din mentee opmærksom på, at han eller hun til enhver tid kan sige til, hvis der er emner, I ikke skal tale om. Som mentor har du også pligt til at sige fra, hvis der er emner, du ikke ønsker at tale om.



LÆR HINANDEN AT KENDE OG SKAB TILLID

Gensidig tillid og tryghed er en forudsætning for, at du og din mentee kommer til at fungere godt sammen. Du ved sikkert allerede en masse om, hvordan man skaber tillid til andre mennesker. Følgende punkter er blot inspiration til, hvordan du kan skabe tillid og tryghed:

- Byd mentee på en kop kaffe og et stykke brød, kage eller chokolade
- Fortæl om ting, som betyder meget for dig og din mentor
- Fortæl om jer selv med brug af cirkelmodellen
- Få mentee til at fortælle om en god oplevelse med brug af STAR-modellen (se side 8)
- Få mentee til at fortælle om sin uddannelse og erhvervs erfaringer
- Fortæl om jeres familier og fritidsinteresser
- Giv mentee positiv opmærksomhed på uventede tidspunkter
- Vær opmærksom, hvis din mentee er traumatiseret

Byd mentee på en kop kaffe og et stykke chokolade

Vis at du har glædet dig til at møde mentee ved at gøre nogle små forberedelser. Du kan fx sørge for, at der er pænt ryddet op i det rum, hvor I mødes. Byd gerne mentee på en kop kaffe eller te og servér gerne et stykke brød, kage eller chokolade.

Fortæl om ting, som betyder meget for dig og din mentor

Tag en ting med til samtalen, som betyder meget for dig, og fortæl din mentee om den, og hvad den betyder for dig. Bed din mentee om at gøre det samme. Tingen kan være et fotografi, en bog, en vielsesring, en guitar eller lignende.

Fortæl om jer selv med brug af cirkelmodellen

Du og din mentee tegner hver jeres cirkel. I skal hver især dele cirklen ind i stykker, som repræsenterer dele af jer selv som personer. Du kan fx skrive familiefar/mor, ven, kæreste eller jobbet, hvis det er disse dele, der betyder mest for dig. Lad de vigtigste dele udgøre de største stykker af cirklen. Du kan inddеле cirklen i alt fra 1 til 20 stykker. I vil måske nå frem til, at jeres cirkler minder meget om hinandens - og at I dermed har mange væsentlige ting til fælles. Lær hinanden bedre at kende ved at tale om stykkerne i jeres cirkler.

Få mentee til at fortælle om en god oplevelse ved hjælp af STAR-modellen

Få mentee på sporet af en konkret situation, hvor mentee oplevede succes med det,

han eller hun gjorde. Det kan være en arbejdsituation eller en situation fra privatlivet. Få mentee til at fortælle om situationen ved hjælp af STAR-modellen (Situation, Task, Action, Result).

SITUATION:

Få mentee til at fortælle om situationen.

TASK/OPGAVE:

Få mentee til at fortælle, hvilken opgave han/hun stod for.

ACTION/HANDLING:

Få mentee til at fortælle, hvad mentee gjorde, og hvordan mentee gjorde det.

RESULT/RESULTAT:

Bed mentee fortælle om resultatet af det, mentee gjorde. Bed også mentee om at fortælle om den feedback, som mentee fik fra sine kolleger, familie eller andre.

Du behøver ikke fortælle mentee, at du bruger STAR-modellen. Målet er, at du via mentees fortælling får viden om mentees kompetencer, og at du får mentee til at fokusere på ting, som mentee er god til. Det giver selvtillid til mentee, og det skaber en god atmosfære mellem dig og mentee.

Få mentee til at fortælle om sin uddannelse og erhvervs erfaringer

Få så meget som muligt at vide om din mentees kvalifikationer og kompetencer. Måske har mentee svært ved at komme i tanke om den uddannelse og de kompetencer, som han eller hun har. Du kan hjælpe mentee på vej ved at tegne mentees livsline på et papir og bede mentee skrive, hvad mentee gjorde her og der.

Vær opmærksom, hvis din mentee er traumatiseret

Vær forsigtig med at spørge ind til nære relationer, hvis mentee har været ude for traumatiske oplevelser i forhold til familie og venner. Der kan fx være tale om en flygtning, som har mistet hele eller dele af sin familie i krig.

Giv mentee positiv opmærksomhed på uventede tidspunkter

En genvej til at skabe en god og tillidsfuld relation til din mentee er, at du giver mentee positiv opmærksomhed på et tidspunkt, hvor mentee mindst venter positiv opmærksomhed. Det kan du fx gøre ved at ringe op til din mentee på et uventet tidspunkt og gøre mentee opmærksom på, at der er et gratis og super spændende arrangement i Tivoli på næste mandag, som mentee og mentees familie kan have stor glæde af.

GENSIDIG FORVENTNINGS- AFSTEMNING

Det er vigtigt, at du og din mentee er enige om, hvad mentorforløbet går ud på. Det kan have negative konsekvenser, hvis jeres forventninger ikke stemmer overens med hinanden. Det er en god idé, at I har talt om følgende i starten af mentorforløbet:

- Fortæl om jeres ønsker til mentorforløbet - hvad vil vi opnå?
- Tal om hvor meget tid I forestiller jer at investere i forløbet
- Sig hvad I forventer af hinanden - og hvad I ikke kan forvente
- Lav eventuelt en kontrakt og handleplan for forløbet

Fortæl om jeres ønsker til mentorforløbet - hvad vil vi opnå?

Du kan fx spørge mentee, hvorfor han/hun valgte at få en mentor. Derefter kan du fortælle, hvorfor du valgte at blive mentor, og hvad du gerne vil opnå som mentor. Dit ønske er måske at møde et andet menneske, der giver inspiration til dit private og arbejdsmæssige liv. Du ønsker måske at få praksisbaseret kendskab til mentorfunktionen. Måske ønsker du først og fremmest at gøre en forskel for mentee.

Tal om hvor meget tid I forestiller jer at investere i forløbet

Tal om, at det kan være svært at lave en tidsplan, da mange forhold kan ændre sig undervejs. Tidsplaner er foreløbige.

Tal om jeres personlige tidsrammer. Overvej hvor meget fritid I er parate til at bruge

Tal om, hvad I vil gøre for, at der er ekstra meget tid til mentorsamtaler i forløbets indledende fase

Sig hvad I forventer og ikke kan forvente af hinanden

- Hvor ofte mødes vi?
- Hvor længe varer møderne?
- På hvilke tidspunkter kan vi mødes?
- Hvor mødes vi?
- Gyldige grunde til at aflyse møder?
- Hvilke emner taler vi om? (fx faglige, sociale, personlige)
- Hvem indkalder til møderne?
- Hvornår starter og slutter mentorforløbet?
- Hvordan sikrer vi fortrolighed i mentorskabet?



Lav eventuelt en kontrakt og handleplan for forløbet

Husk at kontrakten og handleplanen altid kan laves om. Den er et hjælperedskab, som I jævnligt tager frem og reviderer. Indhold i kontrakten kan fx være:

- Hvornår I starter og slutter forløbet
- Hvor meget tid I vil investere i forløbet - og hvornår I mødes
- Hvad vil I lære, og hvilke emner I blandt andet taler sammen om
- Hvilke konkrete handlinger I vil gøre med henblik på at indfri jeres forventninger
- Kontaktoplysninger på mentor og mentee



SPØRG IND TIL MENTEES VÆRDIER, ØNSKER OG DRØMME

Ved at spørge ind til mentees værdier, ønsker og drømme får du blandt andet viden om følgende:

1. Mentees ønsker til dig som samtalepartner.
2. Mentees motivation for at sætte sig mål og nå dem.

Mentees ønsker til dig som samtalepartner

Bed mentee om at nævne en eller flere personer, som har betydet eller betyder noget særligt positivt for mentees liv. Det kan fx være en far, en bror, en skolelærer, en veninde, en chef eller en tante.

Spørg mentee, hvordan personerne var eller er som samtalepartnere og få indirekte viden om, hvad mentee ønsker af dig som samtalepartner. Hvad er det, der gør, at mentee mener, at personerne er gode at tale med:

- Er det fx deres evne til at lytte, støtte og skabe tryghed i svære situationer?
- Er det deres evne til at udfordre og give modspil?
- Er det deres evne til at inspirere og skabe nye tanker?
- Er det deres evne til at give råd og vejledning?
- Måske er det en kombination af flere ting, der gør personerne til gode samtalepartnere?

Mentees motivation for at sætte sig mål og nå dem

Hvis du vil have en person til at ændre sit liv, skal du sikre dig, at personen er motiveret for at nå de mål, som personen sætter sig for. Du skal have viden om mentees værdier, ønsker og drømme for at hjælpe ham eller hende til at sætte sig motiverende mål. Her er et forslag til, hvordan du kan afdække værdier, ønsker og drømme:

Bed mentee om at nævne en eller flere personer, som mentee beundrer eller ser op til. Det kan fx være en skuespiller, et familiemedlem eller en ven. Spørg ind til, hvad det er ved personerne, som mentee beundrer:

- Er det personens evne til at være sammen med andre mennesker?
- Er det personens evne til at udvikle ting og skabe noget nyt?
- Er det personens evne til at holde sig sund og rask?
- Er det personens evne til at vide, hvad han eller hun vil med sit liv?
- Er det personens evne til at passe godt på sine børn og familie?

- Er det personens evne til at planlægge sin tid og få økonomi, familie og arbejdsliv til at gå op i en højere enhed?
- Er det personens evne til at kende alle og have et stort netværk?
- Og så videre...

Når mentee har nævnt 10-20 gode egenskaber og værdier, kan du bede mentee om at rang-ordne dem på en skala fra 1- 10, hvor 10 er den egenskab og værdi, som mentee synes er vigtigst i sit liv. Du kan også bede mentee om at fravælge nogle af værdierne, indtil der kun er 3 foretrukne værdier tilbage. Brug de udvalgte værdier, når du skal hjælpe mentee med at opstille mål.



FIND EMNER SOM MENTEE VIL TALE OM

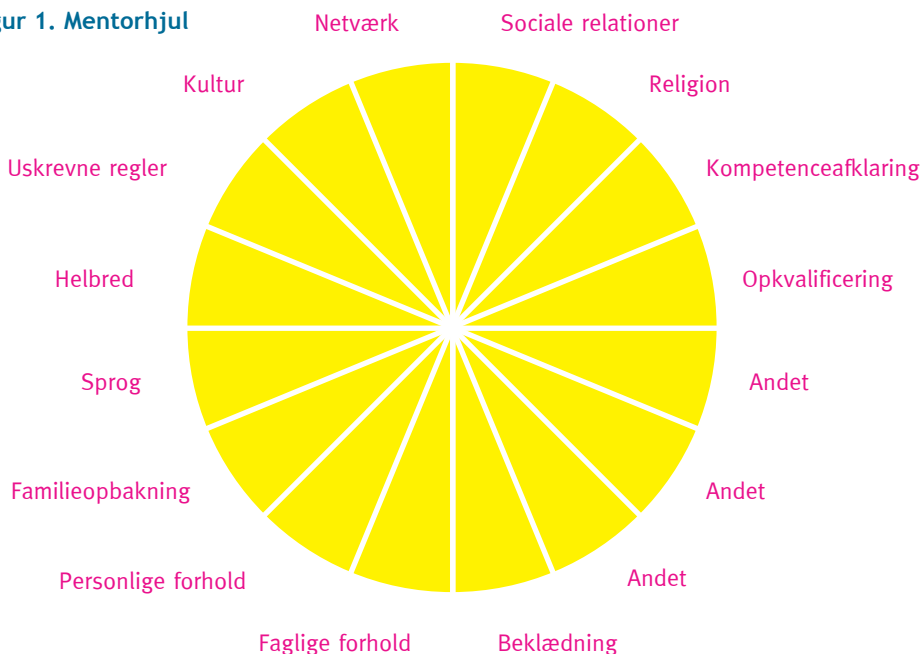
Få inspiration fra mentorhjulet

Måske har I allerede fundet ud af, hvad I vil tale om. Hvis I endnu ikke har fundet frem til en problemstilling, kan I måske hente inspiration fra mentorhjulet nedenfor. Mentorhjulet giver et overblik over de emner, som mentorpar ofte taler om.

Skab et overblik over aktuelle problemstillinger

Vi anbefaler, at I bruger hele jeres første samtale eller de første samtaler på at gennemgå alle emnerne i mentorhjulet. Det sikrer, at I skaber jer et overblik og får talt om en række vigtige problemstillinger. Under emnet "familieopbakning" kan I fx tale om, hvordan og hvorvidt mentee oplever, at familien bakker op om jobbet eller jobsøgningen. Og under emnet "netværk" kan I fx tale om mentees muligheder for at udbygge og bruge sit personlige netværk i forhold til konkrete problemstillinger.

Figur 1. Mentorhjul



Brug en skala fra 1 til 10

Når I har talt om alle områder i mentorhjulet, beder du din mentee om at sætte et tal på en 1- 10 trins skala på hvert af hjulets emneområder. Tallet 1 er den laveste værdi og tallet 10 er den højeste. Mentee må godt bruge samme tal flere gange. Mentee kan skrive et 1-tal ud for et emne i hjulet, hvis det går meget dårligt på dette område. Mentee kan skrive 4, 5 eller 6, hvis det går ok. Hvis et område fungerer helt perfekt for mentee, kan han eller hun skrive tallet 9 eller 10. Husk at tale om, hvad der ligger bag de tal, som mentee tildeler de enkelte emneområder i hjulet. Hvorfor satte mentee fx et 5-tal og ikke et 8-tal. Tal eventuelt også om, hvad der skal til for at få et 5-tal på et konkret område op på 6, 7, 8, 9 eller 10.

Brug skalaen til at prioritere samtaleområder

Det er oplagt, at I sætter fokus på de områder, som mentee har givet lavest score. Der kan dog også være gode grunde til at fokusere på de områder, som har højest score. Det kan fx give ekstra energi til mentee, hvis mentee fokuserer på områder, som fungerer godt. Når I har arbejdet med nogle udvalgte problemstillinger i nogle uger eller måneder, kan du bede mentee om at se på mentorhjulet igen. Du beder igen mentee om at give en score til alle emneområderne. Balancen mellem de enkelte emneområder har sandsynligvis ændret sig, og I skal måske justere jeres samtalefokus, målsætninger og handleplaner.

Eksempler på spørgsmål til afklaring af en problemstilling

- Hvad er det for et emne, vi skal tale om?
- Kan du beskrive en konkret situation i forhold til emnet?
- Kan du forklare, hvad det er, der sker i situationen?
- Hvilke fakta har du på, at det er det, der sker?
- Kan du give eksempler?
- Hvad er baggrunden for problemstillingen?
- Er der forskel på, hvad du ved, og hvad du tror?
- Hvilke konsekvenser har problemet for andre områder?
- Hvilke positive elementer er knyttet til problemstillingen?
- Hvilke initiativer har du taget for at løse problemstillingen?



OPSTIL MÅLSÆTNINGER OG HANDLEPLAN

Nu kan du tale med din mentee om, hvordan mentee får en højere score på de områder, mentee har prioriteret at arbejde med. Det er vigtigt, at mentee ser på målene som muligheder - og ikke som krav. Husk at mentees motivation, værdier, ønsker og drømme hele tiden skal være den bærende kraft i mentorforløbet.

Det kan fx være at mentee ønsker at blive bedre til at tale dansk. Der opstilles her-efter nogle mål for, hvor meget bedre mentee skal blive til dansk i løbet af de næste 3 måneder. Der opstilles efterfølgende en handleplan for, hvordan mentee bliver bedre til dansk. Det kan fx være, at mentee sætter sig for at gå til danskundervisning 2 gange om ugen om aftenen. Det kan også være, at I sætter jer for, at I vil bruge en time om ugen på at læse danske tekster, som mentee har svært ved at forstå.

I slutningen af dette afsnit giver vi en række forslag til konkrete spørgsmål, som du kan stille til din mentee, når mentee skal fastsætte mål og lave en handleplan. Her følger først lidt om, hvad der skal til for at opstille attraktive mål og skabe motivation.

Krav til det attraktive mål

Motiverende: Det gode mål motiverer mentee til at gøre en ekstra indsats. Herom skriver Sofia Manning: ”Hvis mit mål kan få mig tidligt op om morgenen og holde mig sent oppe - så ved jeg, at det er det rigtige mål”.

Realistisk: Det gode mål retter sig mod mål og aktiviteter, som mentee realistisk kan opnå. Prøv at undgå at mentee opstiller urealistiske mål, som mentee ikke kan føre ud i livet. Det kan skabe en unødigt følelse af nederlag hos mentee. Sørg samtidig for, at målene er så ambitiøse, at de skaber en tydelig positiv forandring for mentee.

Visualiserbart: En god tommelfingerregel er, at mentee skal kunne se for sig, at han eller hun gennemfører den handleplan og de mål, han eller hun sætter sig for. Hvis mentee fx ikke tror på, at hun kan få et bedre helbred og et bedre liv ved at dyrke mere motion, så er det også sandsynligt, at hun ikke når eller går efter målet.

Målbart: Det er vigtigt, at målene kan måles, så mentee hele tiden kan se, at han eller hun gør fremskridt. Det motiverer mentee at følge med i, at mentee af egen kraft gør en positiv forskel i sit liv. Det er ikke målbart, hvis mentee formulerer, at han eller hun

”vil i bedre form”. Det er målbart, hvis mentee sætter sig for at løbe tre kilometer to gange om ugen, og at mentee vil opnå at kunne bære sit lille barn op på 3. sal uden at blive svimmel og forpustet.

Tidsbestemt: Det er vigtigt, at mentee forpligter sig til at nå målet og eller delmålene på et bestemt tidspunkt. Det sikrer, at mentee bliver mere fokuseret på målet, og det fortæller jer, hvornår I skal evaluere og justere målene og handleplanen.

Tips om at skabe motivation

Pisken og guleroden: Brug ”guleroden”, hvor du og mentee fokuserer på, hvor godt et liv mentee og dennes familie og øvrige omgivelser kan opnå ved at nå målene. Brug eventuelt også ”pisken”, hvor du får mentee til at fokusere på, hvor galt det kan gå, hvis mentee ikke går efter målene.

Opfølgning: Følg op på de opstillede mål med jævne mellemrum. Det kan blandt andet være en god idé, at du kommer med positive henvendelser og støtte til mentee på tidspunkter, hvor mentee ikke havde regnet med din støtte. Hermed viser du, at din mentee betyder noget særligt for dig - og det skaber selvværd og motivation hos mentee.

Skab positive forventninger: Ifølge coachikonet Sofia Manning skaber vi 90 % af vores ”forhindringer” i os selv. Det er vigtigt, at du hjælper mentee til at hjælpe sig selv med at ændre negative tanker, overbevisninger og fysiologi til noget positivt, som understøtter mentees mål.

Du kan fx bidrage til at ændre negative overbevisninger ved at spørge ind til overbevisningerne. Du kan fx spørge, om mentees overbevisning bygger på tro eller viden, og hvor en eventuel viden stammer fra. I forhold til negative tanker kan du fx bede mentee om hver aften at skrive 10 positive ting ned i en lille logbog. Det påstås, at der skal 7 positive tanker til for at overvinde én negativ tanke. Det er selvfølgelig også vigtigt at kroppen og kropsholdningen understøtter målene. Her kan I fx tale om kropssprog og planlægge fysiske øvelser og træning.

Bryd mønstret: Tænk over hvor lang tid et lille barn bruger på at tage det første skridt. Tænk derefter over, hvor hurtigt barnet tager de næste 10, 100 og 1000 skridt. Til sammenligning bruger vi voksne mennesker typisk 90 % af vores energi på det første skridt til større forandringer i vores liv. De første 3 skridt og tanker tager lang tid - de næste 100 kommer hurtigt. De små skridt fører ofte til de store.

Ros: Husk at rose og atter rose mentee for de personlige styrker og ressourcer, der fremmer vejen mod målet. Det styrker selvtilliden og skaber motivation hos mentee.



Eksempler på mål og handleplaner

MENTEE 1:

”Jeg giver mig selv muligheden for at opnå et fast job som butiksmedhjælper i et supermarked inden den 1. december 2008. Dette skal ske med henblik på, at jeg kan gøre mig økonomisk uafhængig af min familie, og med henblik på at jeg kan spare op til en større lejlighed, hvor mine børn kan få deres eget værelse. Ved udgangen af hver måned indtil december skal jeg have kontakten mindst 10 supermarkeder, og jeg skal til mindst én jobsamtale hver sjette uge”.

I overensstemmelse med målet kan mentee fx opstille følgende handleplan:

- Jeg opsøger relevante personer i mit personlige netværk med henblik på, at de kan hjælpe mig til at finde et job i et supermarked.
- Jeg skriver en super god jobansøgning og et CV med hjælp fra min mentor.
- Jeg øver mig på jobsamtaler ved at lave rollespil med min mentor, hver gang vi mødes.
- Hver uge tager jeg personlig kontakt til 5 supermarkeder - og giver dem mit CV og/eller min jobansøgning.

MENTEE 2:

”Jeg giver mig selv muligheden for at opnå en ledende stilling i min virksomheds tekniske afdeling inden udgangen af 2009. Dette skal ske med henblik på at fremme min personlige udvikling og arbejdsglæde, som giver mig øget overskud til min kone og børn. Jeg skal gennemføre relevante lederkurser og fordoble mit personlige netværk inden sommeren 2009.”

I overensstemmelse med målet kan mentee fx opstille følgende handleplan:

- Jeg og min mentor undersøger, hvordan, hvor og hvornår jeg kan komme på lederkurser, og vi taler om, hvordan jeg skal gå til min ledelse med mine ønsker. Jeg skal være tilmeldt en lederuddannelse inden oktober 2008.
- Min mentor og jeg planlægger, at jeg mindst en gang hver sjette uge skal introduceres for udvalgte personer i min mentors personlige netværk.
- Jeg drøfter med min mentor, hvordan jeg bedst kan møde min familie med energi og overskud i den periode, hvor lederkurser kræver meget af min fritid.

Forslag til spørgsmål vedrørende mål og handleplan

I det følgende finder du en række ideer til spørgsmål, som du kan anvende i samtalen om mentees muligheder, mål og handleplan.

Spørgsmål vedr. mentees ønsker:

- Hvordan vil du gerne have, at dit liv ser ud i fremtiden?
- Hvordan ser dit liv ud, når du har løst de problemer, du har fortalt mig om?

Spørgsmål vedr. mentees muligheder:

- Hvilke muligheder har du, når problemerne er løst?
- Hvilke løsningsmuligheder ser du lige nu?
- Hvad kan du gøre?
- Hvordan kan du gøre det?
- Hvad kan du mere gøre?
- Er der andre alternative løsningsmuligheder?
- Hvad kan du ellers gøre?
- Hvad kan du mere gøre?
- På hvilke områder kan det gøres?
- Har du andre muligheder for at gøre noget?

Spørgsmål vedr. mentees netværk:

- Hvad med de andre personer, der er involveret?
- Hvad kan du gøre i forhold til dem?
- Hvad kan du bruge dem til i forhold til dine mål?
- Kan du bede andre om at gøre noget?

Spørgsmål vedr. mentees handlingsplan:

- Hvad er konsekvensen, hvis du ikke gør noget?
- Hvad skal der til, før du tager en beslutning om, hvordan du kommer videre?
- Hvilken viden mangler du for at komme videre?
- Hvordan kan du få den viden?
- Er der forskel på en langsigtet og en kortsigtet løsning for dig?
- Hvad kan den kortsigtede løsning være?
- Hvad kan den langsigtede løsning være?
- Er der forskel på, hvad du kan og hvad du vil gøre?
- Hvad vil du gøre?
- Hvordan vil du gøre det?
- Hvornår vil du gøre det?
- Hvad mere vil du gøre?
- Hvordan vil du gøre det?
- Hvornår vil du gøre det?
- Hvor sikker er du på, at du vil gøre det?
- Hvordan ser din plan så ud?
- Hvad er målene med din plan?
- Kan du opstille delmål i din plan?
- Hvornår gør du det første, du har sat dig for at gøre?
- Hvad skal du nå inden næste gang vi mødes?
- Hvad skal jeg spørge dig om næste gang vi ses?

AFRUND SAMTALEN

Sørg for at samtalen afsluttes med positiv energi. Sig tak for samtalen til din mentee og fortæl din mentee, hvad du personligt har fået ud af samtalen. Giv din mentee nogle positive ord med på vejen om hans eller hendes kompetencer og aktive deltagelse i samtalen. Udtryk din positive forventninger til, at mentee når sine mål.

Sørg for, at mentee tænker over, hvad han eller hun har fået ud af samtalen, og hvad der skal ske i det videre mentorforløb. Her følger nogle forslag til spørgsmål, som du kan stille til din mentee.

Forslag til spørgsmål

- Hvad har du fået ud af denne samtale?
- Nåede vi det, du gerne ville?
- Hvilke andre ting er det vigtigt, at vi taler om, inden vi slutter samtalen?
- Hvordan synes du, at samtalen gik?
- Hvad kan vi tale om næste gang, vi mødes?
- Er der noget, vi hver især skal foretage os/forberede inden vores næste samtale?
- Hvor og hvornår er vores næste samtale/hvem har ansvaret for at indkalde til næste samtale?



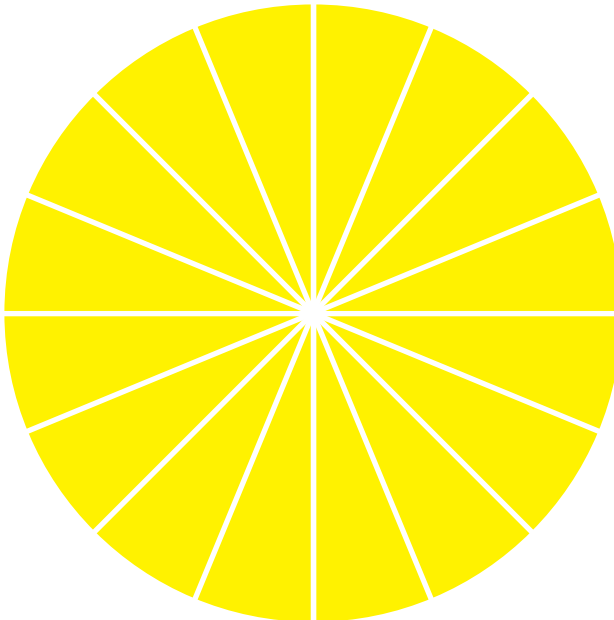
BILAG



MENTORHJULET > MÅL- OG HANDLEPLANSKEMA

Find problemstillinger som I vil tale om i mentorforløbet

Start med at sætte emner på de forskellige felter i mentorhjulet: Det kan fx være "netværk", "familieopbakning", "faglighed", "sociale forhold" eller "personlige forhold". Tal derefter om de enkelte områder i mentorhjulet. Herefter skal mentee give hvert område en karakter på en skala fra 1- 10. Tallet 1 indikerer, at det går meget dårligt på dette område, mens tallet 10 indikerer, at det går helt perfekt.



Nu skal I udvælge de områder, som I vil prioritere at tale om. Mentee kan både udvælge områder med høj og lav score i mentorhjulet. Ved hvert område skriver I, hvorfor det er vigtigt for mentee at beskæftige sig med netop dette område. Se på næste side.

Område 1: Problemstilling 1 er...

Område 2: Problemstilling 2 er...

Område 3: Problemstilling 3 er...

Muligheder, mål og handleplan

Brug eventuelt spørgsmålene fra guiden til at spore jer ind på mentees muligheder, mål og handleplan. Udfyld derefter linierne i det nedenstående:

Område 1:

Mine muligheder vedrørende problemstilling 1 er:

Mine mål vedrørende problemstilling 1 er:

Min handleplan består af følgende punkter:

- 1)

- 2)

- 3)



Område 2:

Mine muligheder vedrørende problemstilling 2 er:

Mine mål vedrørende problemstilling 2 er:

Min handleplan består af følgende punkter:

- 1)

- 2)

- 3)

Område 3:

Mine muligheder vedrørende problemstilling 3 er:

Mine mål vedrørende problemstilling 3 er:

Min handleplan består af følgende punkter:

- 1)

- 2)

- 3)



**FORENINGEN
NYDANSKER**
ERHVERVSLIVETS FORETRUKNE
MANGFOLDIGHEDSPARTNER

Samtaleguide til mentorer er udgivet af Foreningen til integration af nydanskere på arbejdsmarkedet.

Kontakt:

Foreningen til integration af nydanskere på arbejdsmarkedet
Sankt Peders Stræde 28C, 4 sal. 1453 Kbh. K
Telefon: 33 93 43 83
www.foreningen-nydansker.dk