

# FIU-LIGESTILLINGS MENTORGUIDE





## FORORD

Denne pjece er en guide til dig, der er, eller gerne vil være, mentor for en flygtning eller indvandrer med henblik på, at personen kommer til at trives på det danske arbejdsmarked.

At være en god mentor indebærer blandt andet, at etniske minoriteter lærer den danske model at kende, lærer hvilke pligter og rettigheder man har som lønmodtager, og at der i Danmark er formel ligestilling mellem mænd og kvinder.

Guiden er opdelt i 4 faser: Introduktion til mentorrollen, opstartsfasen, underforløbet (herunder svære samtaler) samt afrunding. Tanken er, at du kan slå op i den konkrete fase, som du befinder dig i i dit mentorforløb. Vi har desuden udviklet et samtale spil, som du kan 'spille' med din mentee. På denne måde kommer I rundt omkring mange emner, og I får et redskab til at tackle de lidt svære samtaleemner. Samtalespillet *Mentor-menteesamtalen* findes bagerst i pjecen.

Held og lykke med indsatsen!

FIU-ligestilling

Foråret 2019

# INDHOLDSFORTEGNELSE

## DEL 1: INTRODUKTION TIL MENTORROLLEN

|   |   |
|---|---|
| Hvorfor være mentor?                      | 4 |
| Hvad kan jeg tilbyde som (faglig) mentor? | 5 |

## DEL 2: OPSTARTEN

|   |    |
|---|----|
| Hvordan bliver jeg en god mentor?                                 | 6  |
| Øvelse: Hvilke forventninger har jeg til relationen               | 8  |
| Hvordan får vi et godt første møde?                               | 10 |
| Hvordan finder jeg inspiration til samtaleemner i mentorsamtalen? | 12 |
| Hvordan sætter vi mål for relationens udbytte?                    | 16 |
| Hvordan sikrer jeg, at vi har samme forventninger til relationen? | 18 |
| Skabelon til samarbejdsaftale mellem mentor og mentee             | 19 |

## DEL 3: UNDER FORLØBET

|   |    |
|---|----|
| Hvordan sætter jeg mål og retning for relationen?             | 20 |
| Hvorfor skal vi tale om solidaritet og Den danske model?      | 22 |
| Hvordan forventningsafstemmer vi løbende?                     | 24 |
| Hvordan håndterer jeg den svære samtale?                      | 26 |
| Hvordan hjælper jeg mentee med at få et større netværk?       | 28 |
| Netværksøvelse: Kortlæg jeres netværk (både mentor og mentee) | 30 |
| Hvordan understøtter jeg mentees dansk kundskaber?            | 32 |
| Hvad gør jeg, hvis mentee virker opgivende?                   | 34 |

## DEL 4: AFRUNDING OG AFSLUTNING AF MENTORRELATION

|  |    |
|--|----|
| Hvordan afslutter jeg relationen?                            | 36 |
| 10 gode råd til at understøtte den gode mentorsamtale        | 38 |
| To gode historier fra det virkelige mentorliv                | 39 |
| Historien om Tonny og Mohamad fra Holbæk                     | 39 |
| Filiz's gode historie  | 40 |
| Samtaleværktøj: <i>Mentor-menteesamtalen</i>                 | 41 |
| Hvis du mangler sparringsmuligheder, kan du hente hjælp her: | 45 |

## DEL 1: INTRODUKTION TIL MENTORROLLEN

### Hvorfor være mentor?

Som mentor i FIU-Ligestillings mentorordning er du med til at gøre en forskel. Foruden forskellen du gør for den enkelte flygtning eller person med indvandrerbaggrund, gør du en forskel i det generelle integrationsarbejde. Du medvirker til at reguleringen af det danske arbejdsmarked fortsætter, bidrager til at sikre den danske model og at vi undgår social dumping. Vi har et særligt fokus på ligestilling mellem mænd og kvinder, så nytilkomne introduceres til den danske ligestillingskultur.

En god grund til at være mentor er også dine egne personlige oplevelser og gevinster ved at lære om andre mennesker og kulturer. Du får nye bekendtskaber og får måske sat spørgsmålstejn ved det, du ellers så som en selvfølge.

Som tillidsvalgt eller fagligt aktiv har du meget at tilbyde som mentor, men er du alligevel i tvivl om, hvad du kan bidrage med, så læs videre om indledende tanker og overvejelser i mentorrollen, som du finder på de næste sider.

## Hvad kan jeg tilbyde som (faglig) mentor?

Mange kompetente faglige mentorer er i tvivl om, hvad de kan hjælpe en mentee med, og hvordan de kan bidrage i en mentorrelation. Denne usikkerhed vil vi godt feje af banen. Det du som mentor skal hjælpe med, er at udbrede din faglige erfaring og viden, dele dit branchekendskab og dine erfaringer om at være på arbejdsmarkedet samt bruge dit netværk. Det er ganske almindelige erfaringer om hverdagen på en arbejdsplads. Særligt erfaringer om traditioner og normer, om arbejdspladsdemokrati og omgangstone vil være værdifulde at tale om. Desuden ser vi ofte, at mentee bare er glad for at mødes og snakke med en dansker, der ikke er hverken sagsbehandler fra kommunen eller anden autoritet. Det gør en stor forskel bare at snakke med en udefrakommende, da det kan sætte mange spørgsmål og refleksioner i gang hos mentee.

Hvis du tænker, at mentorrollen kunne være noget for dig eller en kollega, er det derfor en god idé at overveje følgende:

### GODE RÅD INDEN PÅBEGYNDELSE AF EN MENTORFUNKTION

- Nedskriv hvilke **kompetencer** du mener, du selv besidder. Lav en brainstorm. Spørg eventuelt kollegaer/venner/familie. Det kan somme tider være svært at rose sig selv, og kortlægge hvad man er god til
- Kortlæg din **erhvervs erfaring**. På denne måde kan du få et billede af, hvor meget du rent faktisk ved indenfor de forskellige fag – eller kender nogen, der ved noget
- I dine overvejelser omkring mentorrollen, vil det være godt, hvis du forsøger at se muligheder, fremfor begrænsninger. Du kan meget mere end du tror – og lidt er mere end ingenting
- Tænk over det danske arbejdsmarkeds opbygning. Overvej hvad du selv synes, er svært at forstå – særligt hvis du ikke var vokset op med det
- Forsøg at kortlæg dit netværk: Hvem kender du egentlig indenfor forskellige fag. På denne måde skaber du et overblik over, hvilke brancher du måske kan hjælpe mentee ind i

## DEL 2: OPSTARTEN

### Hvordan bliver jeg en god mentor?

Inden relationen starter, kan det være en god idé at forberede sig mentalt på mentorrollen og tænke forskellige scenarier igennem. Hvad tænker jeg selv med denne relation? Hvad kan jeg hjælpe/ikke hjælpe mentee med? Hvordan får jeg etableret en god relation med mentee, hvor mentee føler sig tryk og har lyst til at dele både gode men også svære ting? Har jeg det fint med, at vi får en personlig relation, eller ønsker jeg udelukkende en faglig relation? (Det faglige forstås her primært som uddannelse/praktik/job og faglig organisering samt Den danske model).

Hvis du er afklaret med disse ting inden relationen starter, er der klare linjer fra start, og meget mindre sandsynlighed for, at der opstår misforståelser.

Udover det mentale er der også praktiske forberedelser, såsom at få styr på hvor jeres første samtale skal foregå, hvor og hvor ofte i mødes, hvordan kommunikerer I og hvor tit, og kan mentee komme til dig med eventuelle problemer.

Gør dig nogle tanker og skriv eventuelt disse tanker ned.



## GODE RÅD TIL FORBEREDELSE AF MENTORROLLEN OG FØRSTE SAMTALE

- Vær positiv og åben. Et godt udgangspunkt for mentorrelationen er åbenhed, tillid og stabilitet
- Husk din egen rolle i relationen. Du skal hjælpe mentee i den rigtige retning, men du skal ikke gøre tingene for mentee. Hvis mentee bliver vant til, at du gør tingene for vedkommende, kan det være sværere at klare sig selv
- Lav en forventningsafstemning med dig selv: Hvor meget tid ønsker du at bruge på relationen? Overvej hvor meget, hvordan og hvornår mentee må kontakte dig. Er der noget, du ikke ønsker at tale om? Brug eventuelt redskabet på næste side til at øve dig
- Skriv nogle ord ned om dig selv, som du tænker er relevant for mentee at vide om dig, og tænk over hvilke ting, som er interessant i relation til den danske ligestillings- og arbejdskultur
- Vær opmærksom på, at kønnet kan have en betydning for relationen. Er du eksempelvis mand og mentor for en kvindelig mentee, skal du bl.a. være opmærksom på ikke at bære de almindelige danske fordomme ind i relationen: F.eks. at etniske minoritetskvinder ikke er vant til at arbejde, gerne vil føde mange børn og gå hjemme, underlagt manden osv. Læs mere om dette: [http://fiu-ligestilling.dk/tools\\_materials/konsbevidst-kommunikation-om-fagforeningsmedlemskab/](http://fiu-ligestilling.dk/tools_materials/konsbevidst-kommunikation-om-fagforeningsmedlemskab/)
- Overvej hvordan du vil gribe forskellige samtaler an, særligt samtalen om ligestilling mellem mænd og kvinder eller ligestilling generelt. Herunder etnisk ligestilling, ligestilling af LGBT-personer, ligestilling af personer med handicap etc. Tag gerne udgangspunkt i noget konkret. Du kan eksempelvis fortælle om en af dine kollegaer, der snart skal på barsel. På denne måde åbner du op for en snak om barselsrettigheder, som kan føre til, at I kan tale om normer omkring barsel i Danmark

## Øvelse: Hvilke forventninger har jeg til relationen

Brug 5-7 minutter på at afklare med dig selv:

### Hvilke forventninger har du til din rolle som mentor?

1) Hvad kan du tilbyde som mentor?

---

---

---

---

2) Hvad kan du hjælpe mentee med?

---

---

---

---

3) Hvad kan du ikke hjælpe mentee med?

---

---

---

---



**Hvor lang tid kan/vil du bruge på relationen? (Hvor ofte mødes I, og hvor tit kan mentee kontakte dig. Hvis dette er afklaret fra start, opstår færre misforståelser).**

---

---

---

---

**Hvilke temaer tænker du primært skal fylde møderne?**

---

---

---

---

## Hvordan får vi et godt første møde?

Det første møde mellem mentor og mentee kan godt opleves lidt grænseoverskridende, men hvis du er godt forberedt, kommer det til at gå fint. Der skal skabes en tryk og tillidsfuld relation, hvor der kan tales roligt om tingene. Vær opmærksom på, at mentee kan have nogle ting med i bagagen (traumer, som eksempelvis flugt fra krig mm.), som der skal tages hensyn til.

Det kan derfor også være en god idé at finde et sted, hvor hverken du eller mentee er alt for meget på udebane. Muligvis skal første møde være et neutralt sted, og ikke hjemme hos jer selv.

Første møde handler om at finde hinanden, og om at få en forståelse for mentees baggrund samt mentees mål og drømme for fremtiden. Det kan derfor give mening at spørge ind til mentees historie: Hvor længe har mentee været i Danmark? Hvad er familiesituationen (er mentee familiesammenført eller venter på det)? Er mentee tilknyttet et jobcenter/sprogskole? Er mentee i arbejde? Hvad kunne mentee tænke sig – er der nogen særlige interesser? Hvis mentee er svær at få i tale, kan du evt. fortælle lidt om dig selv og baggrunden for dit valg af erhverv. På denne måde byder begge parter ind i relationen.

Derudover kan det også give mening at tale om, hvorfor man hver især har meldt sig til mentorordningen, hvilke fritidsinteresser man har, arbejdsområder og lignende.

### Gode råd til det første møde

- Smil, vær imødekommende og nysgerrig
- Lad mentee styre samtalen. Mentee kan have ting i bagagen, som kan være svære at tale om på første møde. Når der er etableret en tillidsfuld relation, løsnes der automatisk op for dette
- Brug et klart og tydeligt sprog. Vær sikker på, at mentee har forstået det samme, som du har forstået. Bed evt. mentee om at gentage aftaler
- Hav papir og blyant foran jer. Det kan bruges til at sikre fælles forståelse ved at tegne, skrive enkelte enkelt ord, osv.
- Fortæl mentee om dine kompetencer, og hvad du selv oplever, du kan hjælpe med. Fortæl at jeres fokus i denne relation er arbejdsmarkedet og ligestillingskulturen mellem mænd og kvinder. Spørg nysgerrigt ind til ligestillingstraditioner i hjemlandet og fortæl hvordan det er i Danmark, og hvordan vi arbejder på, at det skal blive (herunder fædrebarsel, ligeløn mm.)
- Lav en forventningsafstemning ved mødet, hvor I italesætter det lavpraktiske, såsom: Hvem tager kontakt inden næste møde, hvilken kommunikationsform bruges, hvornår kan I kontakte hinanden, hvor mødes I osv. Herefter kan I tale om, hvad I vil snakke om på næste møde: Er der noget, der skal tjekkes op på, eller lign. Du kan finde en skabelon på en forventningsafstemning på side 19
- Indled og afslut positivt – Det var godt at møde dig/tak for i dag/ jeg glæder mig til næste gang osv.

## Hvordan finder jeg inspiration til samtaleemner i mentorsamtalen?

Det kan være svært at vide, hvad der skal tales om, når I mødes i relationen. Hvordan skal samtalen startes, og hvor skal den føre hen. Vi har derfor samlet en række idéer indenfor 6 temaer, som du og din mentee kan arbejde med, når I mødes i jeres 6-måneders relation. Det er tænkt som en inspirationsliste, dvs. vi ikke forventer, at I når igennem alle temaerne, og I er også meget velkommen til at bruge flere møder på ét tema. Husk på at samtalen mellem mentee og dig som mentor, så vidt muligt skal bestå af hjælp til selvhjælp. Mentor skal hjælpe mentee med at finde ud af, hvad mentee ønsker og drømmer om, og derfor er det vigtigt, at mentee i samtalen får støtte og plads til at finde vej til at nå målene.

Har I udfordringer med at tale om bestemte emner, kan I også prøve kræfter med dialogspillet *Mentor-menteesamtalen* bagerst i pjecen. I dette spil har vi udvalgt nogle forskellige emner, der har tilhørende spørgsmål. På denne måde kan I nemmere komme ind på ting, der kan være svære at tale om. Find spillet bagerst i pjecen.



## Møde 1: Introduktion og præsentation

- Fortæl lidt om hvem du er, og hvorfor du har valgt at være mentor
- Spørg ind til hvem mentee er, og hvilken situation han/hun er i, i forhold til arbejde og hvilke drømme han/hun har for sit fremtidige arbejdsliv
- Fortæl at du er mentor for at få mentee tættere på job og uddannelse – med ordnede vilkår
- Fortæl hvad du kan hjælpe med som mentor, og hvad du evt. ikke kan hjælpe med
- Lav en uddybet forventningsafstemning: Snak også om hvor tit I skal mødes og hvor?
- Rund mødet positivt af: Tak for nu, det var godt at møde dig. Hvor og hvornår ses vi næste gang? Det kan være en god idé at lave en ny aftale inden I skilles

## Møde 2: Kortlægning af mentees ressourcer og styrker

- Når du skal have et indblik i mentees ressourcer, er det vigtigt at lytte, spørge og være nysgerrig
- Tal om hvilke erfaringer mentee har ift. job og uddannelse både i hjemlandet og i Danmark
- Hvis mentee har taget en uddannelse i sit hjemland og gerne vil have den vurderet, kan I sammen læse mere på ministeriets hjemmeside: [www.cvuu.dk](http://www.cvuu.dk). Der kan være nogle særlige regler afhængig af, hvor mentee kommer fra.
- Spørg ind til hvilket netværk mentee har i Danmark, som kunne være relevant ift. jobsøgning
- Hvad vil mentee gerne opnå på kort og langt sigt, og hvilken støtte har hun/han brug for fra dig?

### Møde 3: Praktik, jobsøgning eller uddannelse

- Snak om hvordan jobsøgning normalt foregår i den branche mentee søger job i. Tal om hvilke virksomheder der findes i lokalområdet indenfor mentees interesseområde
- Hjælp mentee med at finde ud af, hvor stillinger bliver slået op
- Tal om, at det er almindeligt at få et afslag, og hvad årsagerne kan være.
- Mange i Danmark finder job via deres netværk – hjælp derfor mentee med at udvide og bruge sit eget netværk
- Tal om hvad et praktikforløb er og hvorfor vi har dem. Herunder kan du fortælle, at praktik kan være springbræt for en fastansættelse og desuden kan være en måde at få erfaring eller netværk på

### Møde 4: Arbejdspladskultur og det danske arbejdsmarked

- Snak om hvilke normer og omgangstone der er typiske på danske arbejdspladser. Snak f.eks. om betydning af: "God arbejdsindsats", "pauser", "samarbejde", "mødetid", "konflikter", "gode opgaver", "sociale arrangementer", "jargon og humor", "sygemelding", "fagforening" osv. Hvis du har lyst, kan du evt. tage mentee med på en rundvisning i din egen virksomhed, hvor du fortæller om, hvordan I gør på jeres arbejdsplads
- Snak derfra ud fra mentees erfaringer: Hvilke ting har han/hun bemærket? Er der noget der undrer mentee? Snak om hvordan mentee kan håndtere de situationer, som undrer ham/hende
- Tal overordnet om hvordan det danske arbejdsmarked er organiseret og reguleret via lovgivning og arbejdsmarkedets parter
- Tal med mentee om løn- og arbejdsvilkår, og hvilken rolle fagforeninger spiller

### **Møde 5: Generel opfølgning**

- Hvordan går det?
- Hvor står mentee i dag? Følg op på de ting I har sat i gang
- Sammenlign evt. mentees ønsker og behov fra første møde til i dag?
- Snak om hvad I har fået opnået sammen, siden I blev matchet

### **Møde 6: Afsluttende møde**

- Er der uafklarede spørgsmål?
- Status på mentees jobsituation – hvad skal ske nu?
- Hvad har været godt? Hvad har været mindre godt?
- Tal om, hvad mentee kan tage med videre fra jeres mentorforløb
- Fortæl om din egen oplevelse, og hvordan det har været for dig
- Snak om, hvad I tænker, der skal ske fremadrettet med jer to
- Ønsk mentee held og lykke fremover, hvis I vælger at stoppe og sig pænt tak for denne gang

## Hvordan sætter vi mål for relationens udbytte?

I din forberedelse til møderne kan det være en god idé at gøre dig nogle tanker om, hvordan du og mentee laver en afklaring ift. relationens udbytte. Hvor vil vi gerne hen med relationen?

I forlængelse heraf er det en god idé at spørge ind til mentees ressourcer. Hvilken erfaring og uddannelse har mentee? Er der nogle tidligere eksaminer eller uddannelser, der kan bruges i Danmark? Hvis mentee har taget en uddannelse i sit hjemland, og gerne vil have den vurderet, kan I sammen læse mere på ministeriets hjemmeside: [www.cvuu.dk](http://www.cvuu.dk). Bemærk dog at der kan være nogle særlige, og måske nye regler på integrationsområdet, eller regler der afhænger af, hvor mentee kommer fra.

Husk på, at når du fortæller mentee om dine egne kompetencer, behøver de ikke at komme fra erhvervs erfaring. De kan også være i form af børnepasning derhjemme, eller at du har taget dig af et ældre familiemedlem, lavet meget mad etc.



### Gode råd ift. afklaring og udbytte

For at få afklaret hvad mentee ønsker at få ud af relationen, er det væsentligt at spørge ind til **mentee**, og undersøge hvem han/hun er. Vær nysgerrig:

- Hvilke kompetencer og hvilken baggrund har mentee. Hvilke drømme?
- Hvilke familiemønstre og kønsroller er mentee vant til? Hvis det er anderledes end i Danmark, så forklar forskellen og forklar hvorfor det er sådan. Denne diskussion kan I tage op løbende
- Hvis det giver mening, så spørg ind til mentees familie/venner og fritidsinteresser. Det kan give en mere tryk relation at vide lidt mere om hinandens person
- Vær opmærksom på, at der kan være kulturelle barrierer. Husk på at der muligvis er kulturforskelle hos dig og mentee, som kan betyde, at I forstår og opfatter ting forskelligt
- Opsummer jeres forventninger. Gentag evt. aftaler: Hvad er mentor/hvad er mentor ikke, hvor tit mødes I og hvor, hvem tager kontakt? Skriv det gerne ned som en skriftlig aftale (få inspiration på side 19).
- Gør det klart at relationen som udgangspunkt er 6 måneder. Du kan finde redskaber til at forventningsafstemme i næste afsnit.

## Hvordan sikrer jeg, at vi har samme forventninger til relationen?

Når der startes en ny relation mellem to personer, vil der somme tider være forskellige forventninger til relationen. Det kan være ting som mødetidspunkter, kommunikationsformer, forløbets længde, osv.

Det er derfor vigtigt, at I allerede på første møde laver en forventningsafstemning, hvor I taler om disse ting, hvorefter I sammen nedskriver aftalerne. På denne måde er der klare linjer fra starten af, og det er derfor nemmere at sige fra i løbet af relationen. Vi oplever ofte, at mentorer gerne vil hjælpe så meget de kan, men det er her vigtigt også at afstemme med sig selv, hvor meget tid og overskud man kan bruge på relationen. Det er et frivilligt mentorskab, og skal give mening for begge parter. Vi anbefaler derfor, at I laver en samarbejdsaftale.

Det kan virke meget formelt at lave en samarbejdsaftale, men på denne måde opstår der ikke uklarheder eller misforståelser, og du kan som mentor altid henvise til aftalen.

Det kan også være en lidt lettere måde at henvise til forløbets længde, da I allerede tidligt i relationen italesætter, hvornår forløbet afsluttes. Vi har lavet en skabelon til en samarbejdsaftale, som du/I enten kan overføre direkte til jeres relation, eller lade jer inspirere af, når I laver jeres egen.



## Skabelon til samarbejdsaftale mellem mentor og mentee

Denne aftale gælder mellem mentee: \_\_\_\_\_

og mentor: \_\_\_\_\_

Formålet med aftalen er at bidrage til at afklare forventninger og praktiske rammer.

- Mentee har følgende forventning til at have en mentor:

\_\_\_\_\_

- Mentor har følgende forventning til sin rolle som mentor:

\_\_\_\_\_

- Hvilke temaer, emner og spørgsmål, skal primært fylde møderne:

\_\_\_\_\_

- Er der noget, som mentor ikke kan/vil hjælpe mentee med:

\_\_\_\_\_

- Praktisk forventningsafstemning:

1. Hvor tit skal vi mødes og hvor? \_\_\_\_\_

2. Hvem er ansvarlig for kontakt – mentor eller mentee \_\_\_\_\_

3. Hvornår afsluttes forløbet? \_\_\_\_\_

4. Hvordan foregår kommunikationen:

Telefon, mail, sms eller Messenger etc. \_\_\_\_\_

Dato for næste møde og næste mødes "tema": \_\_\_\_\_

Aftal hvad I hver især skal gøre inden i mødes næste gang, og noter det her:

Mentor: \_\_\_\_\_

Mentee: \_\_\_\_\_

Dato og underskrift \_\_\_\_\_

## DEL 3: UNDER FORLØBET

### Hvordan sætter jeg mål og retning for relationen?

Efter I har lært hinanden at kende, og sikret en fælles forventning til forløbet, er det en god idé at lægge en plan for, hvad I gerne vil opnå. Udgangspunktet for dette kunne være, hvilke ønsker mentee har til job eller uddannelse. Herefter kan I tale om, ønskerne er realistiske ift. erfaringer og uddannelsesbaggrund.

Når I har etableret en ramme for relationens formål og indhold, kan I lave kortsigtede og langsigtede mål.

Et kortsigtet mål kunne være at få en kompetencevurdering af mentees tidligere uddannelse, forbedring af mentees sprogkundskaber osv. Læs mere om dette på side 16.

Et langsigtet mål kunne være fastansættelse indenfor det erhverv mentee ønsker. Herefter kan du/I gøre jer nogle tanker og tale om, hvordan I opnår disse mål.

Husk på at uanset om mentee har uddannelse/erhvervs erfaring eller ej, så kan der være mange nye ting ved det danske arbejdsmarked, som mentee ikke kender. F.eks. ift. jobsøgning, den faglige organisering og/eller Den danske model. Sæt tid af til at tale om disse ting, så I ved, hvor relationen skal bære hen og gør det klart for mentee, at ingen spørgsmål er dumme.



### **Gode råd til at sætte både kortsigtede og langsigtede mål**

- Lav en brainstorm, hvor I skriver alle mentees jobønsker ned. Herefter kan I evt. lave en brancheinddeling, så I kan danne jer et overblik over, hvilken branche mentee ønsker job i
- Lav en grovsortering, så målene bliver realistiske og konkrete. Lav herefter en plan for, hvad der skal ske nu (på kort sigt) og hvad der skal ske på længere sigt. Lav f.eks. en tidslinje med mål og handlinger der gennemføres hver måned. Pas på ikke at have for store forventninger. Hellere en lille succes end en stor fiasko
- Anerkend de små skridt mentee tager
- Vær opmærksom på din mentees udvikling og ros vedkommende (sprogligt, socialt, fagligt mm.) Hvis mentee kan mærke, at du tror på ham/hende, gør det en verden til forskel, og mentee udvikler sig hurtigere

## Hvorfor skal vi tale om solidaritet og Den danske model?

Det kan være svært at navigere i det danske samfund som ny i landet. Udover sproglige barrierer i f.eks. jobsøgningen, kan det nemlig også være svært at forstå, hvilke reguleringer og normer der findes på det danske arbejdsmarked. Det er derfor vigtigt, at du orienterer mentee om Den danske model, og forklarer dens betydning samt hvilke rettigheder det giver. Herunder at med rettigheder følger også pligter. Hvad vil det f.eks. sige at støtte op om systemet ved at være fagligt organiseret? Hvad vil det sige at arbejde under en overenskomst? For at mentee skal forstå den faglige solidaritet, er det vigtigt at forklare fagbevægelses rolle i forhold til den velstand, løn og vilkår vi har i det danske samfund.

Forklar mentee at han/hun kan støtte op om velfærden og solidariteten ved at melde sig ind i en fagforening – og læg vægt på at fagforeninger ikke kan eksistere uden medlemmer. Hvis ikke der findes fagforeninger, er der ikke overenskomster, og dermed ikke sikret løn- og arbejdsvilkår. Det betyder, at hvis vi ikke støtter op om Den danske model, medfører dette løndumping, dårligere arbejdsvilkår, usikkerhed, og et ustabil arbejdsmarked. Med et ustabil arbejdsmarked er det lettere for virksomheder at benytte sig af billigere udenlandsk arbejdskraft, som betyder social dumping på det danske arbejdsmarked.



### Gode råd til samtalen om solidaritet og Den danske model

- Forklar i roligt tempo, og måske ad flere omgange, din mentee hvordan arbejdsmarkedet er skruet sammen og hvordan det reguleres
- Forklar betydningen af Den danske model, og hvordan den knytter an til mentees egen hverdag. Dette er formentlig nemmest at forstå, hvis mentee er i beskæftigelse, og kan lave paralleller til egen hverdag. Vurdér hvornår mentee er klar til denne snak
- Forklar historien om Den danske model. Du kan evt. vise videoen [www.dendanskemodel.dk](http://www.dendanskemodel.dk), eller FIU-Ligestillings film om Den danske model og arbejdstagersolidaritet, som kan findes på [fiu-ligestilling.dk/tools\\_materials\\_taxonomy/den-danske-model-organisering-og-medlemskommunikation/](http://fiu-ligestilling.dk/tools_materials_taxonomy/den-danske-model-organisering-og-medlemskommunikation/).
- Hjælp mentee med at finde den gældende overenskomst hos den lokale fagforening og få mere viden om hvilken gruppe, han/hun tilhører
- Du kan også finde materialer om Den danske model på flere sprog på FIU-Ligestillings hjemmeside: [http://fiu-ligestilling.dk/tools\\_materials\\_taxonomy/den-danske-model/](http://fiu-ligestilling.dk/tools_materials_taxonomy/den-danske-model/)
- Brug mentees lønseddel (eller din egen såfremt mentee ikke er i job) til at forklare løn og arbejdsvilkår, og forklar hvordan fagbevægelsen har forhandlet 37 timers arbejdsuge, ferie, tillæg og pensionsvilkår mv.
- Hvis du mangler inspiration til mentorsamtalen, kan I finde ideer til samtaleemner på side 13 eller i samtalespillet bagerst i pjecen

## Hvordan forventningsafstemmer vi løbende?

Det er en god idé allerede i den indledende forventningsafstemning at tale om, at forløbet som udgangspunkt er 6 måneder.

Italesæt herefter løbende tidsbegrænsningen, f.eks. ved at sige ved 3 møde: Nu er vi halvvejs! Hvor langt er vi egentlig nået? Og det samme ved sidste møde: Nu er det sidste møde, er der noget, vi mangler at få afklaret?

Udover det er det vigtigt løbende at spørge ind til mentee, og spørge hvordan det går. Det er vigtigt at få talt ud om eventuelle svære ting eller misforståelser, så I kan komme videre med relationen.

Det er vigtigt, at I løbende følger op på målene og de ting I tidligere har talt om og sat i gang. Selvom mentee selv har været med til at sætte målene, er det vigtigt, at du har fokus på at samle op.

Ved løbende at forventningsafstemme kan I også blive opmærksomme på, om jeres målsætning skal revurderes, hvis det viser sig, at den har været for stor. Og husk: Det er ikke et nederlag, hvis alt ikke lykkes eller går som I håbede – det er bare et tegn på, at I er optimistiske omkring mentees fremtid i Danmark.



### Gode råd til løbende forventningsafstemning

- Den forventningsafstemning som I lavede ved første møde, danner udgangspunkt for jeres relation. På denne måde kan I hele tiden stile efter et mål, og revurdere dette mål efter mentees situation
- Når I opsummerer og løbende forventningsafstemmer, så find tilbage til målene. Går alt som det skal? Spørg løbende ind til mentees trivsel: Er der ting, som han/hun ikke forstår? Herunder uskrevne regler, humor, arbejdsmiljø mm.
- Hvordan går det med mentees sprogkunderskaber? Hvis mentee har brug for mere hjælp end sprogskolens undervisning, kan du henvende dig til mentees kontaktperson og høre om hvilke muligheder, der findes i mentees kommune
- Lav evt. en aftale om, at I evaluerer hver anden gang. Har I opnået det, som I havde planlagt? Hvis ikke, er der så noget, der kan gøres anderledes?
- I den sidste møde kan det være en god idé at aftale, hvad I skal hen imod. På denne måde kan I ved sidste møde lægge en plan for, hvordan mentee når sidste del af målene alene, hvis I ikke vælger at fortsætte relationen efter den officielle afslutning (efter 6 måneder)

## Hvordan håndterer jeg den svære samtale?

Det kan være svært at gå i dialog om svære emner med din mentee. Det kan blandt andet være spørgsmål om hygiejne, beklædning, følsomme ting fra fortiden eller samtaleemner i frokostpausen. Det kan også være, at mentee har lidt svært ved at finde ud af arbejdspladskulturen, og de forventninger arbejdspladsen har til medarbejderne eller forventninger fra kollega til kollega. Det kan også være mentees syn på køn, ligestilling (herunder barsel og børnepasning) eller forskellige seksuelle orienteringer.

Den svære samtale er jo altid svær, men du kan imødekomme meget ved løbende at spørge ind til mentees trivsel og hverdag. På denne måde kommer I formentlig omkring emnerne uden at spørge direkte ind men bare fortælle og orientere om hvilke traditioner, love og kulturer, der findes i Danmark. Personer er forskellige, så der er ikke en endelig opskrift på den svære samtale. Det bedste du som mentor kan gøre, er derfor at lytte opmærksomt og spørge. Er der noget mentee ikke forstår? Er der nogle ting mentee fortæller, som kunne lyde som om mentee har misforstået noget? Eller ganske enkelt ikke ved?

Hvis en mentee f.eks. tager kraftigt afstand fra homoseksuelle, er det vigtigt at orientere om den danske lovgivning. På denne måde bliver mentee også hurtigt bevidst om forskelsbehandlingslovens intentioner: I Danmark er det forbudt at forskelsbehandle på baggrund, køn, etnicitet eller seksuel orientering. I kan evt. sammen læse Forskelsbehandlingsloven: <https://www.retsinformation.dk/Forms/r0710.aspx?id=179869>



### Gode råd til at håndtere svære emner

- Spørg ind til mentees hverdag, og brug svarene som udgangspunkt for svære og nødvendige samtaler
- Vær opmærksom på, at der kan være ting, som er svære at fortælle andre, herunder dig som mentor
- Informer om lovgivning og hvor den findes. Pas på med at diskutere eller belære mentee om f.eks. LGBT+ personers rettigheder, revselsesret, polygami (flerkoneri) mm. Din rolle er blot at orientere om dansk lovgivning. Du kan evt. fortælle om, hvordan og hvornår lovene blev vedtaget samt intentionerne med lovene. Læs mere på <https://faktalink.dk/titelliste/revs>
- Du kan også selv lægge ud med at fortælle om en situation fra din egen arbejdsplads, eller fortælle om noget i dit privatliv som illustrerer eller lægger op til det "svære emne"
- Fortæl i sidebemærkninger gode historier om de ting, du ved kan være svært. F.eks. LGBT-personers trivsel på arbejdspladsen, barselsregler i Danmark, at vi arbejder på at flere fædre holder mere orlov, at sundhedsstyrelsen anbefaler nybagte mødre at amme deres børn fuldt i 6 måneder, og ikke i to år som andre lande anbefaler


For at hjælpe de svære samtaler på vej, har vi udarbejdet et **Samtale-spil** til mentorpar. Find det bagerst i pjecen.

## Hvordan hjælper jeg mentee med at få et større netværk?

Som ny i Danmark og på det danske arbejdsmarked er omgangskreds og netværk ofte begrænset. Netværket har stor betydning for flygtninge og indvandrere, da det kan understøtte den sproglige udvikling.

Det kan derfor være en god idé at understøtte den sociale trivsel ved at hjælpe mentee med at få et større netværk. Du kan derfor med fordel gøre følgende:

- Opfordre til engagement i fagligt arbejde
- Invitere mentee med i foreningsarbejde
- Præsentere frivilligt arbejde som aktivitetsmulighed. Her kan I samtidig tale om, mentee har fritidsinteresser indenfor sport
- Følges med mentee til offentlige arrangementer og events hvor andre etniske danskere mødes
- Andre ting, der kan understøtte etableringen af et nyt socialt netværk



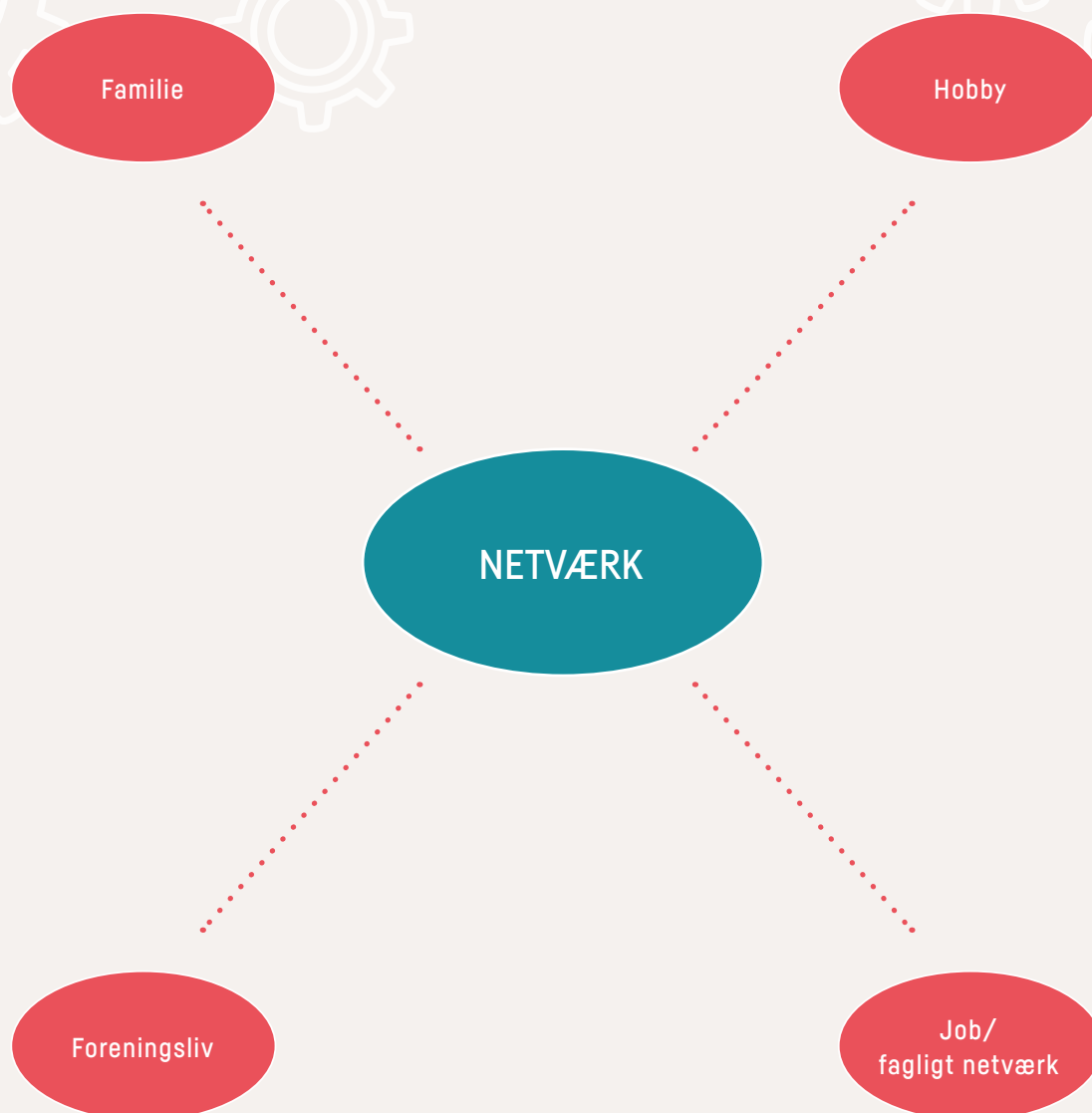
På næste side er en **netværksøvelse**, du kan lave sammen med din mentee. Øvelsen er tænkt som et værktøj, der kan hjælpe mentee tættere på job eller uddannelse ved hjælp af netværk. Netværk forstås her i bred forstand, dvs. alle de mennesker, som du/I kan komme i tanke om, at du/I har kontakt med. Det kan være en bror, der har sit eget murerfirma, en partner der er skolelærer, og arbejder på en skole, nogle i fodboldklubben der har kontakter indenfor omsorgs- eller servicefag, forældre i dit barns klasse, der laver noget, som måske kunne have mentees interesse. Lav hver jeres netværk (hvis mentee har noget).

Med denne øvelse undersøger I samtidig, om I har nogle **hobbyer, fritidsinteresser eller familie/venner/bekendte**, som arbejder indenfor en branche, som mentee er interesseret i.

Lav først øvelsen, hvor I skriver ALT ned.

Lav herefter øvelsen, hvor I kun skriver de kontakter ned, som arbejder indenfor en branche, som mentee finder interessant. Lav gerne øvelsen af flere omgange.

# NETVÆRKSØVELSE: KORTLÆG JERES NETVÆRK (BÅDE MENTOR OG MENTEE)





## Hvordan understøtter jeg mentees dansk kundskaber?

Som en del af det kommunale integrationstilbud, tilknyttes de fleste flygtninge og ikke-vestlige minoriteter en sprogskole, når de kommer til Danmark. På sprogskolen lærer mentee basale ting ved det danske sprog, men der tales ikke meget mundtligt dansk på skolerne, og dette er en udfordring for de flygtninge/etniske minoriteter, som ikke har et netværk, hvor der tales dansk. Som mentor kan du derfor understøtte mentees sprogkundskaber ved at hjælpe mentee med sproget i dagligdagen. Hvis der er rummelighed og plads til, at hverdagssproget kan udfolde sig, bliver det også hurtigt bedre.

Vær desuden opmærksom på, at etniske danskere bruger mange vendinger og ironi, som ikke nødvendigvis giver mening for udefrakommende. Så tænk over hvilke ord du vælger, og vær sikker på at mentee tør spørge, hvis der er noget, han/hun ikke forstår.





### **Gode råd til at understøtte mentees dansk kundskaber**

- Gør det klart for mentee at du er ligeglad med, at vedkommende ikke taler perfekt dansk. Det vigtigste er, at han/hun prøver, og at I sammen kan hjælpes ad til at få en fælles forståelse
- Det er vigtigt at mentee føler sig tryk i forhold til at prøve det danske sprog af sammen med dig
- Kommuniker klart og tydeligt om begreber og vendinger med mentee. Hvis mentee ser uforstående ud, så gentag sætningen med et smil
- Tal langsomt
- Forklar mentee om dansk humor, typiske vendinger og brugen af ironi
- Spørg ind til hvordan det går på sprogskolen eller arbejdspladsen ift. den sproglige udvikling
- Spørg mentee om at gentage aftaler, så du er sikker på, at I er enige om, hvad I har aftalt

## Hvad gør jeg, hvis mentee virker opgivende?

Hvis mentee virker opgivende, er det ikke nødvendigvis et udtryk for at mentorrelationen går dårligt. Det kan være frustration over så meget andet.

Det kan være frustration over at være startet på noget nyt, noget på jobbet/ praktikken der ikke går godt eller som forventet, problemer på hjemmefronten eller lignende. Herunder sproglige udfordringer, asylstatus/opholdstilladelse, familiesammenføring, eller afvist opholdstilladelse.

Det kan også være, at du føler, at mentee ikke tager initiativ, ikke overholder jeres aftaler, eller at du betvivler din rolle som mentor. Her er det vigtigt, at du forsøger at spørge ind til mentees oplevelse af situationen, og at I forsøger at tale jer igennem det. Det er vigtigt, at du holder fast og ikke giver op. På denne måde får I en stærkere relation. Det handler derfor om at acceptere, at ting tager tid. Det er okay at sige, at det er hårdt. Hvis det er svært at få mentee til at tale om det, så kan I evt. spille spillet bagerst i denne guide.

På næste side kan du læse om to dilemmaer fra en virkelig mentorpraksis, som viser nogle af de udfordringer mentee kan have, og hvordan mentor og mentee kan løse dem i fællesskab, ved at tale om dem.

### **Dilemma 1:** En kulturel misforståelse

Frank er mentor for Mohamad. Frank og Mohamad mødes første gang på en café, hvor Frank tilbyder Mohamad en kop kaffe. Det takker Mohamad nej tak til. Dette gentager sig næste gang de mødes, hvor Frank tilbyder ham noget andet at drikke, men også her takkes der nej. Frank begynder at spekulere, og synes det er lidt mærkeligt, at Mohamad ikke vil have noget, når de mødes.

Tredje gang inviterer Mohamad Frank hjem til sig selv, og her bliver Frank chokeret. Der er disket op med alverdens lækkerier, kaffe, te kager mm. Nu er Frank først rigtig forvirret. Men da han spørger Mohamad, finder han ud af, at der er en meget simpel forklaring.

Mohamad er så høflig, at han vil ikke lade andre betale for sig eller tage imod noget. Samtidig har Mohamad ikke selv råd til café-kaffe med sin integrationsydelse.

Herefter lærte Frank selv at spørge ind, hvis der er noget, han ikke forstår. Denne misforståelse har de grint meget af siden.

### **Dilemma 2:** Hvad ville du gøre?

Forestil dig at du er mentor for en kvindelig flygtning. Hun er muslim, og bærer hijab (tørklæde, der dækker håret). Hun fortæller dig, at hun oplever, at nogle danskere kigger skævt til hende.

I øvrigt har hun søgt et job i en butik, men ved samtalen får hun at vide, at der er uniform på arbejdet. Hun er lidt i tvivl om, hvad der menes med dette, og går til dig. Hvad gør du som mentor?

Tip/svar: Forklar mentee, at nogle arbejdspladser har uniformkrav, som betyder at alle medarbejdere skal se ens ud. Undersøg evt. om virksomheden har en forklaring på uniformen (nogle har f.eks. uniformer grundet sikkerhed, hygiejne mm.). Hvis der er en forklaring, er det både lettere at forklare mentee, men også lettere for mentee at forstå.

Har du dog mistanke om, at virksomheden ikke har disse regelsæt, og at andre medarbejdere f.eks. må gå med kasket, så er mentee blevet udsat for indirekte diskrimination, og dette er ulovligt. Hvis dette er tilfældet, så kontakt fagforeningen. Læs mere her: [http://fiu-ligestilling.dk/tools\\_materials/diskrimination-og-usaglig-forskelsbehandling/](http://fiu-ligestilling.dk/tools_materials/diskrimination-og-usaglig-forskelsbehandling/)

## DEL 4: AFRUNDING OG AFSLUTNING AF MENTORRELATION

### Hvordan afslutter jeg relationen?

Italesæt fra starten af, og som en del af forventningsafstemningen, at relationen har en tidsbegrænsning. På denne måde kan det lettere italesættes på sidste møde, at nu er det sidste møde, og I kan herefter drøfte, om der er noget, der mangler at blive afklaret. På denne måde skabes der ikke en forventningspres til at relationen skal fortsætte, men giver alligevel plads til, at den kan gøre det, hvis begge parter ønsker det.

Ved relationens afslutning er det oplagt at summere op, hvad I har nået, og hvad mentee kan arbejde videre med. Det kan være en god idé at have fokus på at give mentee selvtillid og vise, at vedkommende kan møde og håndtere udfordringer uden mentors hjælp. Aftal om mentee må kontakte dig, hvis han/hun har brug for det, eller om I afslutter relationen definitivt.



### Gode råd til afslutning af mentorrelation

- Nedskriv i fællesskab hvad mentee har fået ud af mentorforløbet. I kan evt. lave et lille "kompetencekort", hvor I nedskriver hvilke kompetencer mentee nu er i besiddelse af, samt relevant erfaring som f.eks. praktik, uddannelse eller job. På denne måde kan mentee bedre få et overblik over, hvad han/hun kan, og på længere sigt nemmere sælge sig selv ved fremtidige job-samtaler
- Opsummér hvordan det er gået med (del)målene? Er der noget, der skal følges op på? Hvis ja, hvordan gør mentee dette på egen hånd?
- Evaluer samarbejdet – hvad fungerede godt? Var der noget, der kunne have fungeret bedre?
- Stopper relationen, eller fortsætter den? Vær helt sikker på, at I har en fælles forståelse af dette
- Kan mentee kontakte mentor, hvis der er noget konkret, mentee mangler hjælp til?
- Anerkend det gode forløb og læringsudbytte, som du selv har haft og forklar din oplevelse af de fælles små skridt

## 10 gode råd til at understøtte den gode mentorsamtale

1. Lyt aktivt (en god tommelfinderregel er at tale 20 %, lytte 80 %)
2. Spørg og vær nysgerrig. Er der noget du ikke forstår, eller er i tvivl om, hvordan du kan hjælpe?
3. Tal langsomt. Husk mentee er ved at lære dansk
4. Anerkend mentee og mentees udvikling. Det kan være svært at komme til et nyt land og tilpasse sig
5. Udvis tålmodighed. Der kan være perioder, hvor udviklingen ikke rigtig er til at se, og hvor det føles som om, det hele er gået i stå. Men vær tålmodig – pludselig rykker det
6. Giv din erfaring videre! Det kan være mange slags erfaringer; brancheerfaring, jobberfaring, mm.
7. Ros mentee, når der er sket noget godt. Det kan være, at mentee har gennemført et modul danskundervisning, er kommet i praktik eller har fået job/kommet i uddannelsesforløb. Eller bare har rykket sig i den tid, I har haft relationen
8. Husk at udfordre mentees holdninger. Mange ting i det danske system kan være lidt svære at forstå, så vi vil gerne undgå at mentee fastholdes i en forkert forestilling, samtidig med at vi gerne vil udfordre hinanden og dermed styrke relationen og begge parter udvikling. Dette særligt ift. ligestilling på arbejdsmarkedet og samfundet generelt
9. Vær tydelig i dine formuleringer. Som sagt er mentee ved at lære dansk, og der er mange ting, der kan være svære at forstå. Hvis I aftaler noget, så bed gerne mentee om at gentage aftalen, så du er sikker på, at I forstår hinanden
10. Skift mellem roller: Du skal både være lytteren, fortælleren, den erfarne, brobyggeren og den som hjælper/træner mentee i den rigtige retning. Husk at have respekt i og for relationen

## To gode historier fra det virkelige mentorliv

### **Historien om Tonny og Mohamad fra Holbæk**

52-årige Tonny arbejder som operatør i Lundbæk, og er tillidsmand på sit arbejde. Tonny bor sammen med sin familie bestående af sin kone og tre børn, og har boet på samme plet, lidt uden for Holbæk hele sit liv. Først afviste Tonny at bruge tid på at hjælpe en syrisk flygtning i gang på arbejdsmarkedet, da han brugte rigeligt tid på bijobbet som tillidsmand, og i øvrigt ikke kunne tale engelsk.

Efter en samtale med en af os i projektet, blev Tonny dog alligevel overtalt med argumentet, at det kun var en fordel, at han ikke kunne tale engelsk, så Mohamad var tvunget til at tale dansk. Efterfølgende mødtes det umage par på en café og drak en kop kaffe. De måtte have oversættelsesfunktionen på telefonen i brug mere end et par gange. Men noget kunne Tonny tyde ud fra den lidt akavede samtale: Mohamad ville bare gerne have et arbejde og være en del af samfundet.

Hjemme i nabolaget vidste Tonny, at et gulvfirma på den anden side af fjorden muligvis kunne have brug for en mand som Mohamad. Og det viste sig, at firmaet slet ikke var afvisende: I dette firma har man tidligere haft succes med at hyre nyttilkomne flygtninge og indvandrere.

Et halvt år efter Mohamad kom til Danmark, og under et halvt år inde i mentorforløbet, havde Mohamad første arbejdsdag i en løntilskudsstilling, der efterfølgende blev til en fast fuldtidsstilling på almindelige vilkår.

Tonny var overrasket over, hvor meget man lærer, ved at motiverer andre. Jo mere man lærer om sig selv og sin mentee, jo mere motiveret bliver man til at fortsætte, og han vil derfor varmt anbefale andre at blive mentor.

### **Filiz's gode historie**

Filiz er i sin rolle som tillidsrepræsentant vant til at hjælpe andre – ligesom Tonny. Hun meldte sig derfor som mentor, da hun følte, hun kunne bruge sine kompetencer til et godt formål, og gøre en forskel i forhold til integration. Filiz får tildelt en mentee, der i forvejen var elev på Kofoeds Skole, hvor hun arbejder, og som hun derfor kendte i forvejen. De aftaler at mødes 1 gang om måneden, og Filiz opfordrer hende også til at ringe eller kigge forbi, når hun alligevel er på skolen, hvis hun har brug for det. Derudover mødes de også et par gange, udenfor hjem og arbejdsplads, hvor de går på café, og går en tur på stranden bare for hyggenes skyld.

I deres mentorrelation taler de om alt muligt, bl.a. om den danske kultur, arbejdsliv, foreningsliv, mentees personlige forhold og familie, fremtid samt hendes trivsel. De keder sig aldrig i hinandens selskab. I løbet af mentorforløbet opnår de i fællesskab flere uddannelsesmæssige resultater. Mentee gennemførte og bestod bl.a. et modul i FVU (Forberedende voksenundervisning).

Ved relationens afslutning fortæller mentee, at hun anser det som en kæmpe ressource at have en, som hun kan dele sine bekymringer med, og at hun har en mentor, der kan guide hende i det danske samfund, uddannelse og arbejdsliv.

Filiz har også selv fået meget ud af dette mentorforløb. Udover viden om flygtningens liv, og de udfordringer som følger med, når man flygter til et land, hvor man ikke ved, om man har en fremtid, så har hun som mentor også lært at være tålmodig. Hun følte det enormt livsbekræftende at motivere en person, der havde andre ting i hovedet end uddannelse til at komme i gang på arbejdsmarkedet.



## Samtaleværktøj: Mentor-menteesamtalen

### Brugervejledning

Dette samtale spil er tænkt som et værktøj til at åbne op for svære samtaleemner i mentorrelationen.

Hvad skal du f.eks. tale med mentee om, hvordan kan I tale sammen om forskellige emner, og hvordan åbner I op for de lidt tungere emner. Dette samtale spil er derfor et værktøj, du og din mentee kan tage i brug, når I mødes. Spillet indeholder forskellige temaer, der hjælper jer til at komme rundt om forskellige emner i mentorforløbet – både de lette emner, men også de lidt tungere emner.

### Sådan spiller I

Spillet er en form for spillekort, hvor der på den ene side er et ikon, og på modsatte side tilhørende spørgsmål, svarende til ikonets betydning. Samtaleemnerne er udvalgt efter, hvad vores erfaringer fortæller os, giver mening at tale om i en relation.

Værktøjet fungerer som en lille hjælper ift. at få gang i samtalen. Rent praktisk betyder det, at I under et møde kan trække et kort (som I har klippet ud), hvorefter I lader samtalen inspirere af det, der står på kortene.

Mentor læser første spørgsmål op, hvorefter mentor og mentee i fællesskab finder et passende svar. I kan både tale ud fra egne holdninger og erfaringer, eller I kan tale ud fra generelle normer, fordomme og opfattelser. Spørgsmålene er blot rammen for snakken, og startskuddet for samtalen.

Når I har talt om spørgsmålene på kortet, kan I vælge, om I vil gå videre med et nyt spørgsmål, eller om det er nok for nu. I bestemmer selv, hvilke spørgsmål I tager hvornår. Dog kan det være en idé at starte med de spørgsmål, der passer bedst til mentees situation. Det kan f.eks. være lidt svært at tale om arbejdspladskultur, hvis mentee ikke er i job. Du kan også tilpasse spørgsmålene til mentees situation.

Der er intet facit, og dermed ikke rigtige eller forkerte svar. Det essentielle er blot, at I får åbnet op for nogle emner, I måske ellers ikke ville tale om.

Der er 9 temaer med tilhørende spørgsmål, og hvert kort indeholder en kort introduktion i forhold til spørgsmålenes indhold. Temaerne er:

- Familie og kønsroller
- Diskrimination på arbejdspladsen
- Drømme
- Sprog og kultur
- Arbejdsmiljø, hygiejne og sikkerhed
- Erhvervserfaring (job/praktik/madlavning osv.)
- Kultur og kulturforskelle
- Arbejdspladskultur
- Fagforening og Den danske model



### 1. Familie og kønsroller

Formålet med dette samtaletema er at tale om familiemønstre og rollefordelinger i hjemmet.

- Hvad betyder familie for dig?
- Hvordan er jeres rollefordeling i hjemmet?
- Hvem har det primære ansvar for børnene og de huslige opgaver? (Hente/aflevere børn, lave mad, gøre rent?)
- Hvorfor tror du, at fordelingen er, som den er? Hvad fungerer godt og hvad kunne være anderledes? Kunne man deles bedre om ansvaret?

### 2. Diskrimination på arbejdspladsen

Formålet med dette samtaletema er at fortælle mentee om deres rettigheder og, at diskrimination er ulovligt. Det er ok at blive behandlet forskelligt, så længe forskelsbehandlingen ikke forekommer på grund af race, hudfarve, religion, seksuel orientering, handicap etc.

- Har du oplevet at blive forskelsbehandlet? Hvis ja, tror du, at det var på grund af en af ovenstående kategorier?
- Hvordan håndterede du dette?
- Vidste du/I at Ligebehandlings- og Forskelsbehandlingsloven skal sikre mod diskrimination, og at arbejdsgiver er forpligtet til at dette ikke sker? Hvis det sker, skal du henvende dig i din lokalfagforening eller til din tillidsrepræsentant.

### 3. Drømme

Formålet med dette samtaletema er, I får talt om, hvilke drømme I har, og hvordan I kan arbejde henimod disse drømme: Hvad er realistisk på kort og lang sigt.

- Har du nogle drømme, som du gerne vil opnå? Fagligt/arbejdsrelateret? Privat?
- Har du tænkt over, hvordan du vil opnå drømmene?
- Hvis du skal forsøge at kortlægge dine drømme, hvad drømmer du så om sker, indenfor det næste år. Hvad med om 5 år?

**TIP:** Nedskriv og kortlæg hvordan I kan nå dette mål sammen. Er det ikke muligt at nå indenfor mentorrollens tidsramme, så lav en plan, så mentee kan nå målet på egen hånd.

### 4. Sprog og kultur

Formålet med dette samtaletema er, at I får talt om sprogkunderskaber, ironi, humor samt normer på det danske arbejdsmarked.

- Er der ting ved det danske sprog, som kan være svært?
- Er det tydeligt, når dine kollegaer laver sjov? (humor og ironi). Er der nogle af deres jokes du ikke forstår/ikke kan lide? Kan du gøre noget ved det?
- Hvad taler I om i frokostpausen på jobbet/praktik/uddannelse/andet? (tilpas efter hvor mentee befinder sig i forløbet)
- Føler du, at du kan følge med i samtalerne?  
Er der emner, hvor du føler dig mere tryk ved at byde ind end andre?

### 5. Arbejdsmiljø, hygiejne og sikkerhed

Formålet med dette samtaletema er, at I taler om sikkerhed, hygiejne og arbejdsmiljø

- Har I bad på arbejdet, eller går du i bad, når du kommer hjem? (Gælder mest hvis mentee arbejder indenfor byggefag eller industrien). Tal om hvordan det f.eks. kan være en sikkerhedsforanstaltning at gå i bad efter arbejde, hvis arbejdet indeholder kemiske stoffer
- Har du en tillids- eller arbejdsmiljørepræsentant på arbejdet? Har du brugt denne person?
- Har du oplevet episoder, hvor der har været misforståelser mellem dig og din chef? Mellem dig og en kollega? Tal om udfordringer i jeres begges arbejdsliv. Har I oplevet at noget blev gjort eller opfattet forkert? Hvad lærte du?

### 6. Erhvervs erfaring (job/praktik/uddannelse/madlavning osv.)

Formålet med dette samtaletema er at kortlægge hvilket erfaringsgrundlag mentee har.

- Hvilken uddannelse har du? (faglært, ufaglært, skolegang osv.)
- Hvilken branche har du erfaring indenfor?
- Hvilken branche ønsker du at arbejde indenfor? (Hvis mentor arbejder eller har arbejdet indenfor en branche, som mentee ønsker at komme ind i, har I noget konkret, som I kan gå videre med, hvor mentor evt. kan trække på sit netværk)
- Har du andre erfaringer, der kan bruges i job- eller uddannelsesmæssig sammenhæng? (F.eks. madlavning, syning, børnepasning, osv.)

### 7. Kultur og kulturforskelle

Formålet med dette samtaletema er, at I får talt om kultur og kulturforskelle. Det er vigtigt, at mentee forstår, at der skal være plads til medarbejdere med forskellige kulturer på arbejdspladsen.

- Har du nogen traditioner eller faste måder at gøre tingene på, som er vigtige for dig? (Opvækst, religion, traditioner, familie, osv.)
- Hvad tror du, kan skabe udfordringer, når kulturer mødes?
- Er der danske traditioner du finder mærkværdige? Hvis ja, hvilke?
- Hvilke traditioner er du vokset op med?

### 8. Arbejdspladskultur

Formålet med dette samtaletema er, at I får talt om arbejdspladskultur, uskrevne regler mm.

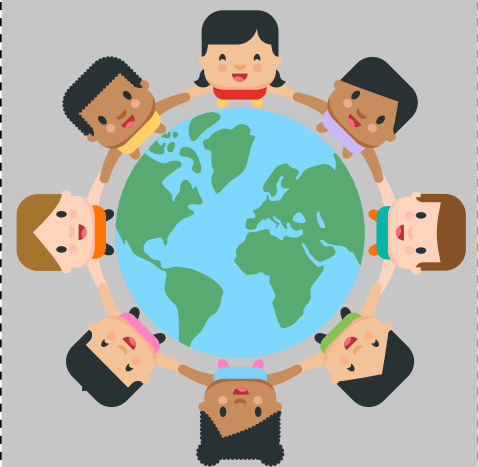
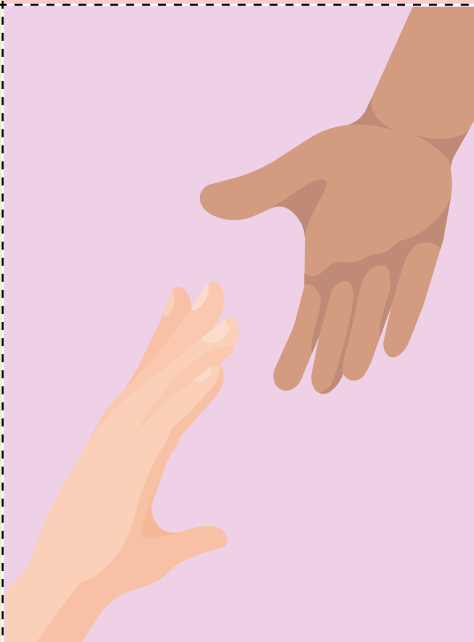
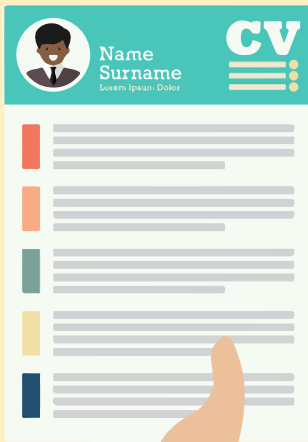
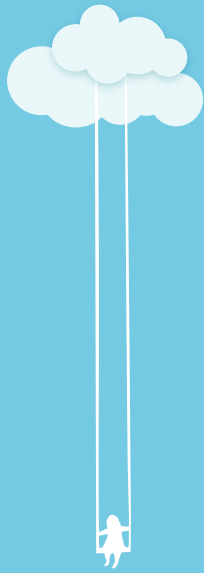
- Føler du, at du er afhængig af dine kollegaer på arbejdet? Hvorfor/hvorfor ikke? (opgaver, mødetider, frokostpauser mm.)
- Er der ting, du undrer dig over på din arbejdsplads? (F.eks. arbejdsgange, humor og jargon, indforståethed). Tal om hvordan alle arbejdspladser har både skrevne og uskrevne regler.
- Hvordan er ledelsen på din arbejdsplads?  
Kan du gå til din leder, hvis der er noget, du er i tvivl om? Tal om den flade ledelsesstruktur i Danmark

I kan evt. spille spillet [www.kollegahjaelp.dk](http://www.kollegahjaelp.dk) om Dansk arbejdspladskultur.

### 9. Fagforening og Den danske model

Formålet med dette samtaletema er, at I får talt om fagforeningstilknytning, Den danske model og OK-forhold. Vær opmærksom på, at mentee kan have anderledes opfattelse af fagbevægelsen ud fra oplevelser sit hjemland.

- Ved du, hvad en fagforening er?
- Er du medlem af en fagforening? Hvorfor? Hvorfor ikke?
- Hvad betyder Den danske model? (Konkurrenceevne, socialt sikkerhedsnet, regulering af arbejdsmarkedet, social dumping osv.)
- Hvad betyder det at have en overenskomst?



Udbyttet af spillet er højest, hvis både mentor og mentee giver noget af sig selv. Det er vores erfaring, at hvis mentor fortæller historier om sig selv, bliver det nemmere at gøre det samme for mentee.

## Held og lykke med indsatsen

### Hvis du mangler sparringsmuligheder, kan du hente hjælp her:

- [www.Fiu-ligestilling.dk/mentor](http://www.Fiu-ligestilling.dk/mentor)  
Her kan du finde kurser, arrangementer og materialer udviklet specielt til mentorer i vores mentorordning
- [www.FIU-Ligestilling.dk](http://www.FIU-Ligestilling.dk)  
Her kan du finde materialer om ligestilling og mangfoldighed, samt materialer om fagbevægelsen og Den danske model – på flere sprog
- [www.mentorblog.dk](http://www.mentorblog.dk)  
Her kan du finde nyheder og nyeste forskning omkring mentoring og mentorskaber
- [www.refugees.dk](http://www.refugees.dk)  
På denne side kan du finde fakta, lovgivning, statistik og nyheder om flygtninge i Danmark. Du kan også finde analyser, interviews og debat omkring flygtningeområdet.
- [www.nyidanmark.dk](http://www.nyidanmark.dk)  
Ny i danmark er den officielle portal for udlændinge, der ønsker at besøge, bo eller arbejde i Danmark.
- [www.flygtning.dk](http://www.flygtning.dk)  
Dansk Flygtningehjælp hjælper flygtninge overalt i verden, og har stor erfaring på området. Du kan derfor finde oplysninger omkring flygtninge, deres situation eller få sparring med andre frivillige ift. mentorrollen.
- [www.integrationsnet.dk](http://www.integrationsnet.dk)  
Integrationsnet er en del af Dansk Flygtningehjælp. De arbejder på at integrere mennesker til arbejdsmarkedet og give dem redskaberne til at blive aktive og deltagende medborgere.

## **Materialer:**

FIU-Ligestilling (2018): Modtagekultur på arbejdspladsen – 15 råd til at sikre den gode modtagelse af etniske minoritetskollegaer

FIU-Ligestilling (2018): Ordbog til inklusion af etniske minoriteter i det faglige demokrati

FIU-Ligestilling (2016): Når en kvindelig flygtning bliver min kollega – 27 råd til tillidsvalgte om inklusion på arbejdsmarkedet

FIU-Ligestilling (2015): Fagbevægelse, ligestilling og mangfoldighed – i mere end 100 år

CUBION (2017): Mentorguide. Tilgængelig på FIU-Ligestillingshjemmeside: <http://fiu-ligestilling.dk/mentorprojekt/materialer-til-mentor/>

## **Overenskomster**

Du/I kan finde overenskomster for de forskellige områder samt organiseringsdiagrammer ift. hvilken gruppe, I og jeres mentee tilhører hos din lokale fagforening. Er du i tvivl, så hjælper vi jer gerne videre.

## **Brug for juridisk rådgivning?**

Har du/I spørgsmål til juridiske rammer eller anden rådgivning, kan I kontakte Den Sociale retshjælp, som giver gratis juridisk retshjælp eller sagsbehandling. De juridiske afdelinger ligger i Aarhus og København, men deres service er landsdækkende. Læs mere og find kontaktoplysninger her: <https://www.socialeretshjaelp.dk/Juridisk-rådgivning.2154.aspx>

## **Formål med mentorordningen og guiden**

Formålet med mentorordningen er blandt andet at uddanne tillidsfolk og fagligt interesserede i at være mentor og sparringspartner for en flygtning, og dermed hjælpe en flygtning tættere på job eller uddannelse. Hensigten er give flygtninge en forståelse for Den danske model, det danske arbejdsmarked samt ligestilling i Danmark, for på sigt at kunne bidrage til en bedre integration, og skabe nemmere adgang til uddannelse og arbejdsmarked blandt flygtninge og indvandrere. Det er vigtigt, at flygtningen forstår meningen ved at være fagligt organiseret, så vi undgår social dumping, og i stedet integrerer solidaritet og fællesskab.



Mentorguiden er udviklet på baggrund af research  
og erfaringer i FIU-Ligestillings mentorarbejde

Tekst: Maria Christiansen, FIU-Ligestilling

Redigeret af Susanne Fast Jensen, 3F

Layout: andresen design

Udgivet af FIU-Ligestilling

Tryk: Trykkes i eget trykkeri i 250 eksemplarer

Kan downloades på: [www.FIU-Ligestilling.dk](http://www.FIU-Ligestilling.dk)

