

# MENTORGUIDE

– EN GUIDE FOR FRIVILLIGE MENTORER I  
UNGDOMMENS RØDE KORS

# INTRODUKTION TIL GUIDEN

Kære mentor

Allerførst – velkommen som mentor og som frivillig i Ungdommens Røde Kors. Din indsats er meget værdifuld, og vi håber, at guiden kan bidrage til at klæde dig godt på til dit kommende mentorforløb. Guiden er et supplement til den introduktionsuddannelse og efterfølgende efteruddannelse og mentorsparring, du får som frivillig mentor i Ungdommens Røde Kors.

Mentorguiden vil give dig forståelse af din rolle som mentor og en mere praktisk indføring i mentorforløbets faser og de problemstillinger, du kan møde. Hertil indeholder den en række værktøjer, som du kan bruge som inspiration og hjælp til, hvordan du og din mentee kan få den bedste tid sammen. Mentorguiden er et generelt værktøj, som gives til alle mentorer i Ungdommens Røde Kors på tværs af aktiviteter og forskellige alders- og målgrupper. Guiden er derfor ikke en færdig 'opskrift' på det gode mentorforløb, men det er en opsamling af vores bedste erfaringer ind til videre.

Udover den generelle viden om mentorrollen og et mentorforløbs udvikling, vil der altid være nogle specifikke ting, der gør sig gældende i netop dit projekt. Det vil fremgå af din aktivitetshåndbog og af den introduktionsuddannelse, du får som frivillig mentor.

**Guiden er opdelt på følgende måde:**

**Del 1:** Introduktion til rollen som mentor og forudsætninger for et godt mentorforløb

**Del 2-4:** Præsentation af mentorforløbets faser og udvikling og gode råd til de muligheder og udfordringer, I her kan møde

**Del 5:** Praktiske ting, du skal vide som mentor i Ungdommens Røde Kors

Der er ingen forventning om, at du skal kunne huske eller bruge alt, hvad der står i guiden. Men vi håber den bliver et redskab, du kan vende tilbage undervejs i dit mentorforløb, og som kan inspirere, guide og skabe klarhed i din rolle som mentor.

God fornøjelse!

*Mentorguiden er udarbejdet på baggrund af vores erfaringer fra tidligere og nuværende mentorindsatser i Ungdommens Røde Kors og er lavet i samarbejde med Chefspsykolog i Psykiatrifonden Michael Danielsen.*

# INDHOLD

<b>DEL 1: Mentoring i Ungdommens Røde Kors</b>	5
Velkommen som mentor i Ungdommens Røde Kors	6
Frivillig mentoring i Ungdommens Røde Kors .	6
Din rolle som mentor . . .	8
Et møde i øjenhøjde	8
Mentees behov og forandringsønske i centrum .	9
Vær en rollemodel omkring grænser .	10
Brobygning til andre fællesskaber	11
Forudsætninger for et godt mentorforløb .	13
Mentorforløbets faser . . . . .	14
Mentees læring i et mentorforløb . . . . .	14
Du gør en stor forskel . . . . .	16
<b>DEL 2: Relations- og opstartsfasen</b>	18
Forud for det første møde . . . . .	19
Praktisk om jeres første møde	21
Det første møde . . . . .	23
<b>Værktøj 1:</b> Guide til det første møde	24
Forventningsafstemning . . . . .	26
<b>Værktøj 2:</b> Forventningsafstemning	27
Mentorraftale og målsætninger	28
<b>Værktøj 3:</b> Mentorhjulet	29
<b>Værktøj 4:</b> Følelsecirkler	30
Mål og delmål . . . . .	31
<b>Værktøj 5:</b> Eksempel på at sætte mål .	32
<b>DEL 3: Lærings- og udviklingsfasen . . . . .</b>	33
Justering af mål og aktiviteter . . . . .	34
Anerkend de små synlige skridt .	35
Reflektér over jeres roller	36

Når det bliver svært . . . . .	. . . 37
Motivation .	37
Aflysninger	38
<b>Værktøj 6:</b> Motivationsspørgsmål / ønsket fremtid .	. 39
<b>Værktøj 7:</b> Motivationskort . . . . .	. 41
Hvis mentee er meget negativ eller trist .	. 42
<b>Værktøj 8:</b> Undtagelsesspørgsmål	43
<b>DEL 4: Afslutningsfasen</b>	. 45
En god overgang	46
Identificér øvrige støttepiller	46
Langsom nedtrapping . . . .	46
Evaluering og refleksion sammen .	48
Fejring eller markering af afslutning	49
<b>Værktøj 9:</b> Evaluering af mentorforløbet .	. 50
<b>DEL 5: Praktiske ting, du skal vide som frivillig mentor .</b>	. 52
Økonomi og refusion . . .	53
Dokumenter og politikker	53
Samværspolitik . . .	53
Underretningspligt . .	. 53
Tavshedspligt . .	. 54
Frivilligpolitik	. 54
Ungdommens Røde Kors' strategi	. 54
Hvis du har brug for hjælp . .	54
Henvielse til andre organisationer	54
Kontakt til sekretariatet	54

**DEL 1:**  
**MENTORING I**  
**UNGDOMMENS RØDE KORS**

# DEL 1: MENTORING I UNGDOMMENS RØDE KORS

## Velkommen som mentor i Ungdommens Røde Kors

Vi er glade for, at du har valgt at blive frivillig mentor i Ungdommens Røde Kors! Du bliver en del af et stort mentorkorps i Ungdommens Røde Kors, hvor mange engagerede frivillige arbejder på at gøre en forskel for børn og unge i Danmark. Vi arbejder inden for mange forskellige områder og målgrupper, hvoraf mentoring er en af vores arbejdsmetoder. Herudover arbejder vi med lektiecaféer, telefonrådgivninger, væresteder, aktivitets-huse, ferielejre og meget mere. På den måde søger vi at bidrage til, at så mange børn og unge som muligt får en oplevelse af at være noget særligt for nogen og indgår i meningsfulde fællesskaber.

Vores mentorordninger har givet os mange gode erfaringer, og vi har samlet de vigtigste i denne guide, så du kan føle dig godt rustet til dit kommende mentorforløb. Inden vi dykker mere konkret ned i din rolle som mentor og i mentorforløbets udvikling, får du en lille introduktion til, hvordan og hvorfor vi i Ungdommens Røde Kors arbejder med mentoring.

## Frivillig mentoring i Ungdommens Røde Kors

Ungdommens Røde kors har lang erfaring med at udvikle og drive frivilligbaserede mentorordninger målrettet børn og unge. Vores erfaring er, at mentoring er en effektiv metode til at støtte børn og unge i deres udvikling gennem en større tro på sig selv og en større bevidsthed om egne ressourcer, kompetencer og handlemuligheder.

Frivillig mentoring er én-til-én-relation mellem en frivillig mentor og et ungt menneske, der er på vej i livet – også kaldet en mentee. Mentorrelationen bygger på frivillighed, hvilket skaber en særlig mulighed for en motiverende og tillidsfuld relation mellem mentor og mentee. Mange af de børn og unge, der bliver tilbudt en frivillig mentor er omgivet af en lang række professionelle hjælpere. Men særligt for børn og unge ligger der noget værdifuldt i at blive mødt som den, de er, uden at der er 'velmenende' professionelle inde over. Der ligger et særligt engagement, en særlig ressource og en særlig evne hos frivillige mentorer, og det har stor betydning for den unge at opleve, at der er et menneske, der aktivt og frivilligt har valgt én til.

En **frivillig mentor** er en livserfaren person, der frivilligt stiller sig selv, sin viden og erfaringer til rådighed for et andet menneske i en periode. Den frivillige mentor hjælper og

støtter først og fremmest med udgangspunkt i sin person, sin interesse i mentee, sit engagement og personlige erfaringer. Den frivillige mentor er ikke professionel og indgår i relationen uden autoritet eller formelle krav overfor den unge. Relationen forpligter derfor på en anden måde, idet det er tid og engagement, der investeres i forløbet, og det giver et stærkt udgangspunkt for opbygningen af en tæt og tillidsfuld relation.

### **Større mestringssevne og robusthed**

Vi tror på, at mentorordninger kan være med til at synliggøre den unges styrker, kompetencer og ønsker for fremtiden, for på den måde at give den unge større selvindsigt og en større bevidsthed om egne handlemuligheder. En mentor har en særlig rolle i forhold til at hjælpe med at identificere de mulige næste trin for at nå en given forandring, og ikke mindst at hjælpe den unge med at tage de første skridt. Når man overvinder barrierer og modstand, giver det en øget tro på sig selv og sine fremtidige handlemuligheder, og det øger den unges mestringssevne og robusthed i forhold til at klare fremtidige udfordringer. Derudover oplever vi, at en mentor giver den unge en større oplevelse af sammenhæng i tilværelsen, hvor den unge forstår sig selv, sine handlinger og sin omverden i en meningsfuld sammenhæng.

### **En styrkelse af relationer og netværk**

Ud over en øget tro på egne evner og en større selvbevidsthed, ser vi, at mentorordninger bidrager til at styrke den unges sociale kapital, forstået som den unges relationer og netværk. Det handler både om evnen til at knytte stærke sociale bånd, men også om evnen til at indgå i bredere fællesskaber og netværk. Dét at knytte et nært personligt bånd til et andet menneske, giver en helt basal oplevelse af at blive taget alvorligt og have betydning for andre mennesker. Og det er ofte netop på dette helt grundlæggende eksistentielle plan, at mentee har brug for en håndsrækning.

## DIN ROLLE SOM MENTOR

Som frivillig mentor får du en særlig rolle i den unges liv. Du kan være med til at skabe en positiv udvikling og hjælpe den unge på vej til selv at kunne klare nogle af de ting, som måske lige nu kan føles svært. Du er blevet valgt som mentor, fordi du er en livserfaren person, som med dit engagement og vedholdenhed kan gå ind og støtte en ung 'mentee' i hans eller hendes tilværelse i en afgrænset periode. Denne guide inspirerer dig til, hvordan du bedst hjælper din mentee på vej. Helt indledningsvist præsenteres her nogle af de grundlæggende aspekter af mentorrollen.

**”Man har nogle andre samtaler med andre voksne end sine forældre. Man kan sige ting, som man ikke kan sige til sine forældre”**

Ahmed, mentee

### Et møde i øjenhøjde

For at få skabt en god og tillidsfuld relation til din mentee, er det vigtigt, at du møder din mentee i øjenhøjde. Det betyder, at du skal møde mentee dér, hvor han eller hun er og tage udgangspunkt i vedkommendes situation og oplevelse af verden. Måske du på sigt skal hjælpe mentee til at justere eller udvide sin oplevelse af verden ved at stille spørgsmål om, hvad han eller hun ønsker at forandre, men i første omgang er en af dine vigtigste roller at være nysgerrig! Vis oprigtig interesse og vær åben og forstående overfor det, mentee fortæller. Tænk på, at ordet 'interview' kommer af fransk entrevue og betyder 'at træde ind i'. Det handler om at se tingene fra mentees perspektiv og med deres øjne. Med oprigtig interesse menes ikke traditionel nysgerrighed, hvor du stiller mange spørgsmål bare for at blive klogere men mere, at du sætter dig i den andens sted.

Som mentor kan du ikke sidde inde med svarerne på alle mentees udfordringer, men du kan hjælpe til, at mentee bliver klogere på sin situation, kompetencer og handlemuligheder ved at stille spørgsmål til mentees egne ønsker og drømme. Et helt centralt redskab er

#### Hvad kan du som frivillig mentor:

- Skabe tillid og forandring i en én-til-én relation
- Støtte mentee på en særlig måde, fordi du aktivt har valgt forløbet og mentee til, fordi du har lyst og overskud
- Hjælpe mentee med at blive bevidst om egne ressourcer
- Skabe situationer, hvor mentee kan udfolde sit potentiale og få succesoplevelser
- Tage de første par skridt på vejen sammen med mentee
- Være en positiv rollemodel og brobygger til mentees omgivelser
- Sætte mentees egne refleksioner i gang
- Lytte, støtte og anerkende
- Støtte mentee ift. at træffe selvstændige valg og sætte mål på baggrund af øget viden om egne muligheder og øget tro på egne evner

noget så basalt som at lytte. Og stille spørgsmål - for at prøve at se verden med mentees øjne. Når vi stiller spørgsmål, viser vi, at vi interesserer os og lytter til, hvad den anden fortæller, og vi sikrer os, at vi forstår den andens oplevelse og historie. Og når vi stiller spørgsmål, hjælper vi den anden til at få større klarhed og indsigt i vedkommendes kompetencer, handlemønstre og forandringsønsker.

### Mentees behov og forandringsønske i centrum

Ud over at være et lyttende øre, er det vigtigt, at du hele tiden har øje for, at det er mentees udviklings- og forandringsønske, der er i centrum. Du skal hjælpe mentee til at se sine muligheder og evner og lære mentee at tro på sig selv. For at sikre at forløbet forbliver meningsfuldt, er det vigtigt, at du og mentee får sat retning og mål for, hvad I skal arbejde med sammen. Det er i den proces vigtigt, at det er mentee selv, der er med til og tager ansvar for at sætte dagsorden. Det er en vigtig læring og vigtigt for, at mentee er motiveret i samarbejdet. Du må gerne komme med idéer og dele ud af dine erfaringer, men undgå så vidt muligt at fortælle din mentee, hvad han eller hun skal gøre. Hvis din mentee beder dig om råd, så forsøg gerne at hjælpe ham eller hende til selv at finde svaret. Det har en stor læringsmæssig værdi, hvis mentee selv er i stand til at formulere mulige løsninger på en udfordring. Hjælp derfor altid din mentee med at hjælpe sig selv – dette er en central proces i modningen hen imod selv at kunne handle og tro på sine egne evner. Tænk på historien om manden, der sulter. Du kan give ham en fisk. Men du kan også give ham en fiskestang og vise ham, hvordan man fisker. Så vil han aldrig sulte igen. Det er det, der kaldes andenordenslæring.

#### Gode måder at lytte og spørge åbent og aktivt kan være ved, at:

- stille åbne spørgsmål (spørgsmål, som ikke kan besvares med ja/ nej)
- stille spørgsmål, der indeholder de seks hv-ord (hvem, hvad, hvor, hvorfor, hvordan og hvornår)
- lytte efter vigtige (nøgle-)ord, og spørge ind til, hvad de betyder, og om de kan uddybes
- være opmærksom på, at du ikke er ekspert på mentees liv og forandringsønsker
- undgå at stille ledende eller lukkede spørgsmål

”De unge går med mange spørgsmål,  
som kan være svære at stille en voksen, de kender.  
En mentor er med til, at de unge får en-til-en kontakt med en voksen,  
hvilket giver plads til den unges behov uden afbrydelser”

Louise Dahl, pædagog og SSPmedarbejder

Hvordan I sammen kan tale jer frem til mentees ønsker for udvikling og målaftaler, dykker vi nærmere ned i under del 2.

## Vær en rollemodel omkring grænser

- ved at kende dine egne og være tydelig om dem.

At være mentor kan være lige så mange ting som det at være menneske. Derfor er det vigtigt, at du i fællesskab med din mentee får stillet nogle klare grænser op for mentorskabet. Som frivillig kan du noget helt særligt og sørg for at holde fokus på dét – fald ikke i fælden som pseudobehandler eller pseudoven. Du er en livserfaren person, der stiller dig selv til rådighed i en periode for at hjælpe et andet menneske godt på vej til at formulere og nærme sig vedkommendes egne forandringsønsker. Du er ikke professionel, og du indgår i relationen frivilligt og uden autoritet. Du støtter og hjælper din mentee på baggrund af din personlighed, livserfaringer og viden samt ved hjælp af de værktøjer, som stilles til rådighed gennem vores mentoruddannelse. Alle udfordringer, som kræver professionel hjælp, skal du som mentor ikke selv tage dig af, men hjælpe mentee med at finde den rette hjælp til.

Det er vigtigt, du overvejer din relation til mentees familie, og hvor meget du involverer dig. Husk, at dit fokus er på mentee, og at du ikke skal ind og hjælpe til i familien eller afhjælpe eventuelle problemer i familien. Det afgørende for at du kan være en ressource for mentee, er, at du skarpt markerer en grænse for, hvad du går direkte ind i. Hvis der eksempelvis er vanskeligheder i en eller flere af mentees relationer, så tal med mentee om, hvor der evt. kan hentes hjælp og støtte, eller hvordan mentee selv kan påvirke relationen. At gå direkte ind og være en ressource i fx familierelationer kræver en langt større professionel indsats og ligger langt ud over din frivillige opgave som mentor. I den forbindelse er det vigtigt, at du ikke kritiserer mentees familie – hold fokus på jeres relation og fortrolighed, så mentee ved, at du er der for ham eller hende.

Du må aldrig dele dine personlige problemer med din mentee. Vær professionel og personlig, men aldrig privat. Hvis du overskrider denne grænse vil det komme til at forhindre dig i at kunne støtte mentee som frivillig mentor. Overvej, hvordan du helst vil have, at I kommunikerer, fx på sms. Hvis du vurderer, at Facebook er den bedste måde at kommunikere på og holde kontakten, så sørg for at ændre dine privatindstillinger, så mentee ikke har adgang til dine billeder eller opslag.

Det er vigtigt, at du inden mentorforløbet start gør dig nogle overvejelser om din rolle og grænser som mentor. Nogle spørgsmål, du kan stille til dig selv for at blive klogere på dine egne grænser, kunne være:

Er der nogen særlige erfaringer eller oplevelser, som du ikke vil tale om? Hvis det skulle komme op i kontakten til mentee, så vær ærlig og sig, at det er for privat til at tale om.

Er der noget, du ikke skal/vil bruges til (fx købe ind for mentees familie, følge mentee i skole?). Hvis det skulle blive et tema i kontakten til mentee, så forklar, at du meget gerne vil stå til rådighed i forhold til det, I har aftalt, men at du også har en grænse for, hvad du vil gå ind i.

Hvor tit og hvornår vil du kunne stå til rådighed for mentee? Hvis det skulle blive et tema i jeres kontakt, så sig klart og tydeligt, at du meget gerne vil være mentor for mentee, men at det skal være inden for de rammer, I har aftalt.

Har du selv haft nogle oplevelser/erfaringer, som kunne påvirke dine reaktioner i relationen med mentee? Hvis dette skulle ske, så sørg for at være ærlig over for mentee, så han/hun ikke sidder tilbage og skal gætte dine 'mellemregninger'. Forklar fx tydeligt, at du selv har haft noget tæt inde på livet som gør, at du ikke ønsker, at x er noget, I skal tale om.

Ved at være tydelig om dine egne grænser, bliver du et eksempel på, at det er ok at stå ved sine grænser. Og når det lykkes dig at gøre det på en ordentlig måde, bliver du samti-dig et eksempel til efterlevelse, hvis det skulle være et område mentee selv er uklar på.

**”Det har været en fed udfordring. Før i tiden var jeg vildt dårlig til at sætte grænser og sige nej til ting, som jeg ikke havde lyst til. Men i min mentorrolle har jeg lært Peter selv at sætte grænser. Lige som jeg har sat grænser over for ham. Den erfaring kan jeg bruge i resten af mit liv, så det er jeg utrolig glad for”**

Daniel. Mentor for Peter

## Brobygning til andre fællesskaber

Som mentor har du en vigtig rolle i forhold til at bygge bro til andre fællesskaber for mentee. Det er en hel central del af mentorforløbet. Dels fordi du på sigt skal gøre dig overflødig, og mentee derfor skal have nogle andre fællesskaber, som kan yde støtte,

inspiration og indhold i mentees hverdag. Hertil er det vigtigt for alle mennesker at være del af sociale styrkende fællesskaber, så man på den måde udvider sit netværk og skaber mulighed for at kunne udvikle og forandre sig.

I gennem jeres mentorforløb, skal I derfor tale om, hvordan I sammen kan undersøge, udforske og afprøve nye sociale aktiviteter. Det kan være fritidstilbud, så som sportsaktiviteter, aftenskole, lektiecafeer, klubber, netværkssteder eller andre frivillige aktiviteter. Gør det gerne til et af jeres mål, at mentee skal opbygge en relation til andre fællesskaber. Og hjælp gerne mentee på vej og lad det indgå som noget af det, I gør sammen, når I mødes.

**”Da projektet begyndte, havde jeg ikke ret mange venner, og jeg var meget alene. Tony har hjulpet mig med at få flere venner”**

Michael, mentee

## FORUDSÆTNINGER FOR ET GODT MENTORFORLØB

**Tillid** er en forudsætning for, at indsatsen, du gør som mentor, får en positiv betydning for den unge. Det er vigtigt at være troværdig og pålidelig, da du vil blive et fast holdpunkt i den unges liv i en periode. Hold, hvad du lover, og udvis ansvarsfuldhed. Gå ikke bag om ryggen på mentee – fx med kontakt til forældre eller andre uden forudgående aftale. Som rollemodel kan du samtidig signalere vigtigheden af disse værdier og give mulighed for, at den unge kan spejle sig i dem. Med gode sociale færdigheder kan mentee lettere begå sig og få succes i tilværelsen.

**Tid** er en vigtig faktor i opbygningen af en tillidsrelation med din mentee. Forvent ikke, at du opnår den unges fortrolighed lige med det samme. For at opbygge en effektiv tillidsrelation anbefaler vi, at du mødes med din mentee kontinuerligt 3-4 gange om måneden. Gerne på en fast uge dag, så forløbet bliver en naturlig og integreret del af jeres hverdag.

**Stabil støtte** er vigtig for at for at opbygge en positiv relation. Undgå at melde afbud ved aftaler med din mentee, da det kan føles som svigt for den unge og dermed svække eller hindre udviklingen af en positiv relation. Den unge kan have oplevet mange svigt i sit liv. Hensigten med en mentor som dig er at indføre en stabil støtte i den unges liv. Tilbyd din personlige opmærksomhed og opbakning, da netop disse ting er en forudsætning for alle menneskers selvværd og gåpåmod i livet.

**Engagement og vedholdenhed** er centralt for det gode mentorforløb. At indgå i en tæt og længerevarende relation kan til tider være krævende for jer begge. Men det er vigtigt, at du som mentor motiverer og fastholder mentee i jeres aftaler og mål. Selvom mentee fx aflyser flere gange, er det vigtigt, at du fastholder engagementet og måske prøver at undersøge, om der er andre måder, I kan mødes på, som gør det nemmere for mentee at møde op. I del 4 dykker vi mere ned i, hvad du ellers kan gøre i sådanne situationer.

**Åbenhed og ærlighed** er en grundlæggende forudsætning for jeres relation. Vær dig selv og vær ærlig om, hvad du tænker og sæt ord på, hvorfor du gør, det du gør. Du er et menneske ligesom mentee, og denne ligeværdighed er en vigtig del af hele mentorkonceptet. Tag opgaven alvorligt og prioriter dit ansvar som mentor, men husk på, at alle kan komme i situationer, hvor vi ikke lykkes med det, vi ville eller kan leve op til egne og andres forventninger. Hvis du fx kommer for sent eller må aflyse en aftale, så vær ærlig om hvorfor, og hvordan du har det med det. Giv mentee lejlighed til at se, at sådan noget kan ske for alle.

## MENTORFORLØBETS FASER

Mentorforløbets faser kan illustreres gennem nedenstående model. Mentor og mentee arbejder sig med små og synlige skridt hen imod, at mentee tager handling på at realisere sit forandringsønske. Faserne tager ikke lige lang tid, og der er forskellige opmærksomhedspunkter forbundet med de forskellige udviklingstrin. Det kan godt tage op til et halvt år før, I har fået opnået den nødvendige tillid og afklaring til egentlig at kunne begynde at arbejde mere målrettet med mentees forandringsønske. De forskellige faser vil du arbejde mere med under din mentoruddannelse og få flere værktøjer til senere i mentorguiden, men modellen kan give dig et overblik over de store linjer i mentorforløbet.



### Mentees læring i et mentorforløb

En anden måde at forstå mentees læring er ved hjælp af følgende model. Den viser de forskellige faser, man kan gå igennem, når man ønsker at ændre en bestemt adfærd eller løse et bestemt problem. Det, der her er centralt, er den lange forberedelse, der kan være til, at man selv forstår og har mod på at ændre de ting, der ikke fungerer. Det kan også være, at man i starten ikke er bevidst om, hvor det er, at tingene ikke fungerer. Så selvom mentee måske giver udtryk for, at der ikke er nogle frustrationer eller udfordringer, så er det ikke nødvendigvis det samme som, at de ikke eksisterer.

Vigtigt ved modellen er også, at man ikke altid følger den lineært, men man bevæger sig frem og tilbage mellem de forskellige stadier. Det er altid forbundet med noget frustration eller usikkerhed, når man skal ændre en vane eller en måde at gøre ting på, hvor der både kan være negative og positive ting ved at ændre noget. Det er her, du kan hjælpe mentee med at blive klogere på, hvad han eller hun ønsker at ændre, samt synliggøre de styrker, kompetencer og handlemuligheder, som mentee har. En vigtig metode er her at lytte, stille spørgsmål og være nysgerrig på, hvordan mentee tidligere har håndteret udfordringer og forandringer. Hertil kan du bruge nogle af de værktøjer, som præsenteres i guidens del 2.

Det er vigtigt, du er opmærksom på den ambivalens, der altid er en del af forandringer. Du skal vise tålmod og respekt. Hvis du ikke oplever nogen udvikling, så spørg ind til hvorfor og genforhandl eventuelt jeres aftale om formål. Husk, at der ikke er en skabelon for læring med en bestemt tidsramme. Nogen gange er det mest værdifulde, du kan give et andet menneske, det at dele tvivl og handlingslammelse med dem. At kunne sige, det er ok selvom et 'mål' ikke blev nået, som man havde håbet på eller lovet sig selv.



## DU GØR EN STOR FORSKEL

- Også selvom, det kan være svært at se i starten.

Det kan være lidt af en udfordring at være mentor - især det første stykke tid. Der er mange forskellige ting, der spiller ind på jeres relation. Mentee ved måske ikke, hvilken forandring han eller hun ønsker, eller hvad et mentorforløb egentlig er, og hvad det kan bruges til. Her er det dit ansvar som mentor at tage styring på samværet og fx sige; 'måske giver det bedst mening, at vi starter med at lære hinanden lidt at kende, og så kan vi om nogle uger tale om det med, hvad det er, du godt kunne tænke dig skal blive lidt anderledes'. Senere i forløbet er formålet med mentorskabet, at mentee skal begynde og tage mere og mere styring og ansvar, men i den første lange periode vil det højst sandsynligt være dig, der tager teten.

Mentee vil måske ikke kunne vise taknemmelighed, selvom du lægger meget energi i at være mentor. Det er dig, der står til rådighed og giver af dig selv - måske uden umiddelbart at få noget igen. Alle børn og unge er forskellige, og en stærk relation tager lang tid at udvikle. Mentee kan typisk have oplevet svigt tidligere i sit liv så forvent også, at du kan blive testet; - 'Gider min mentor mig egentlig?', 'Hvorfor gør han/hun det overhovedet?', 'Han/hun er nok bare en af alle de andre voksne, der har særlige krav og forventninger til mig'. Hvis dine forventninger til mentee og forløbet ikke mødes helt fra start, fx fordi det hver gang er dig, der må tage kontakt, så tag det ikke personligt. Det tager tid at opbygge tillid og en god relation, men husk på; du gør en stor forskel! Og det er stort, at du har overskud til at dele ud af dig selv og din tid, og forhåbentlig giver det dig også meget at se et andet menneske vokse, vise dig tillid og turde gøre ting, han eller hun ikke har prøvet før - fordi du er med på sidelinjen.

Det kan være godt at understrege overfor din mentee, at du er der frivilligt. Du har indgået relationen af lyst, og fordi du i en periode har overskud til at hjælpe et andet menneske godt på vej. Du er hverken ansat af nogen eller får penge for din indsats. Det er meget værdifuldt for mentee, og det signalerer, at du er der for at hjælpe. Hertil kan du fortælle, at du faktisk også får noget ud af at hjælpe og kunne være der for et andet menneske. Og ikke mindst, at det også er meget lærerigt for dig som mentor at skulle hjælpe

Det kan være en god idé, at gøre det tydeligere for dig selv, hvorfor du har valgt at blive mentor, og hvad du gerne vil få ud af det. Prøv at svare på følgende spørgsmål (og brug gerne et par minutter på hvert spørgsmål):

- Hvad tror jeg, jeg kan bidrage med som mentor?
- Hvad vil jeg gerne opnå som mentor?
- Hvorfor har jeg valgt at blive mentor?
- Hvad kan jeg gøre for at blive mere bevidst om min egen læring gennem forløbet?
- Hvad kan jeg gøre, når jeg oplever frustrationer i mit mentor-forløb?
- Har jeg selv oplevet at blive hjulpet på vej af et andet menneske på et tidspunkt? Hvad gjorde de, og hvad gav det mig?

et andet menneske på vej. Det kan være rart for mentee at vide, at han eller hun ikke kun er en, der skal hjælpes, men at han eller hun faktisk også giver dig noget og bidrager til relationen. I Ungdommens Røde Kors er det vores mangeårige erfaring og oplevelse, at mentees også har meget at bidrage med, og at alle byder ind så godt, de kan, hvilket det er vigtigt at sige højt.

” Det, at jeg kan mærke, at hun kan bruge mig til noget, betyder meget for mig. Det er en gave at få lov til at være mentor for en ung, tak! ”

Sofia, mentor

**DEL 2:**  
**RELATIONS- OG**  
**OPSTARTSFASEN**

## DEL 2: RELATIONS- OG OPSTARTSFASEN

Kapitlet her og de kommende to kapitler, skal gøre dig klogere på selve udviklingen i mentorforløbet samt give dig nogle konkrete værktøjer, som du kan bruge til at skabe det bedste forløb sammen med din mentee. At få skabt en god start er et vigtigt fundament for et positivt mentorforløb, og kapitlet her skal gøre dig klogere på bl.a. forventningsafstemning, mentoraftaler og målsætning.

## FORUD FOR DET FØRSTE MØDE

Det er en god idé, hvis du afklarer nogle ting med dig selv forud for det første møde med din mentee. En god forberedelse vil skabe klarhed og vil kunne styrke det første møde med din mentee.

### Ting, du kan overveje, er:

- Hvor og hvor ofte skal vi mødes? En fast ugedag kan skabe struktur i jeres hverdage
- Hvad vil du gerne have, at mentee skal vide om dig?
- Hvordan skal I kommunikere? På telefon/sms?
- Hvornår står du til rådighed og hvordan? Kan mentee ringe til dig i weekenden?
- Hvad er acceptabel og uacceptabel adfærd? - Hvad kunne nogle grundregler være? (fx: gensidig respekt, komme til tiden, overholde aftaler, ok at sige nej, kommunikationsformer).

Det er vigtigt også at huske på, at mentee måske ikke har gjort sig lige så mange overvejelser om forløbet, som du har. At indgå i et mentorforløb – og bare ord som mentor og mentee – kan være ukendte størrelser for mentee. Husk at mentee ikke modtager en 'introduktionsuddannelse', ligesom du gør. Måske mentee kort har fået fortalt, at en mentor er en, der kan hjælpe med nogle ting, som man ønsker at blive bedre til i sit liv.

Men det kan være svært for mentee konkret at forstå, hvad det går ud på. Og der er sikkert blevet sagt mange ting til den indledende samtale med mentee, så forbered dig på, at I skal tale meget lavpraktisk om, hvad et mentorforløb er.

**Forbered evt. en lille introduktion, hvor du eksempelvis fortæller om:**

- Hvad er et mentorforløb (afgrænset periode, faste møder)
- Din rolle - ikke ven, ikke professionel, men en mentor, der har lyst og overskud til at hjælpe, og som deler ud af sine egne erfaringer
- Muligheden for at arbejde med nogle mål eller drømme eller noget, man gerne vil blive bedre til – I finder sammen nogle specifikke ting at arbejde med
- Muligheden for at tale med én, som ikke er forælder/lærer/støtteperson, men som stadig har nogle gode erfaringer at dele ud af

Vær opmærksom på, at det kommer til at ske i en uformel og personlig tone og form. Mange potentielle mentees vil føle sig utilpas, hvis det bliver 'formelt' eller 'eksamensagtigt'. Prøv at finde en balance imellem at skabe klare rammer og mål for jeres mentorskab uden, at det bliver upersonligt.

Herudover er det en god idé selv at få mentee til at sætte nogle ord på, hvad han eller hun tror, en mentor er. Måske I kan sammenligne det med noget, mentee allerede kender. Fx en træner, som hjælper sportsfolk med at gøre dem endnu bedre til et eller andet område. I kan eventuelt lave en fælles brainstorm omkring, hvad I sammen tænker en mentor er.

” De er ikke  
ligesom lærerne, de er  
unge ligesom os ”

Danny, mentee

## PRAKTISK OM JERES FØRSTE MØDE

Den første gang I mødes, er der måske en kontaktperson med fra aktivitetsgruppen – det afhænger af organiseringen af dit konkrete projekt. Her kan du tale med kontaktpersonen om et godt sted at mødes. Når du første gang skal være på tomandshånd med din mentee, kan det være I fx skal gå en tur. Det kan være lettere at tale sammen og håndtere generthed, når I ikke sidder og kigger på hinanden. Det er vigtigt, at mentee føler sig tryk der, hvor I ses. Derfor kan I også starte med at mødes og spille bordfodbold eller lignende i mentees lokale klub. Forhør dig hos din kontaktperson om der er steder, der i første omgang kunne være naturligt for mentee at mødes.

### Hvad I kan lave sammen

På det første møde kan I sammen undersøge, hvilke muligheder I har, hvad der interesserer jer, og hvad I synes, der kunne være sjovt at lave sammen. Når I ses, kan I fx:

- dyrke forskellige former for sport - fodbold, squash, basket m.m.
- spille spil
- gå på biblioteket eller i skoven
- gå på museum eller café
- lave mad eller være kreative sammen
- undersøge og opsoge lokale gratis kulturelle arrangementer

Du kan også vælge at præsentere mentee for nye steder og fællesskaber. Måske kan det være en god at bevæge sig væk fra mentees nærområde, så I kan tale mere frit og ikke støder på mentees omgangskreds. Hvad I gør, afhænger af jeres specifikke muligheder og interesser. Mulighederne kan være mange, og det er en god idé, at du og mentee kan blive enige om noget, I begge har lyst til. Det skaber fælles ejerskab, engagement og forpligtelse.

### Eksempler på en mentees ønsker til et mentorforløb:

- Starte fritidstilbud, fx fodbold
- Blive bedre i skolen
- Et andet menneske at snakke med
- Komme ud af ensomhed
- Få nye venner
- Hjælp til (strukturering af) lektielæsning
- Turde gå ud – fx på cafe el.lign.
- Starte/fastholde skole, uddannelse eller arbejde

” Min mentor hjælper med jobansøgning, CV eller hvis jeg har brug for en snak. Jeg vil klart anbefale at få en mentor ”

Kasper, mentee

#### Økonomi

I har til jeres møder et lille økonomisk beløb til rådighed. Det præcise beløb fremgår i din aktivitetshåndbog. Når du mødes med mentee skal du selv lægge pengene ud, men du kan få pengene refunderet igen af Ungdommens Røde Kors. Udlæg og refusion forklares i del 5.

Husk at fokus i mentorindsatsen er, at I bruger tid - ikke penge - sammen. Frem for at tænke i konkrete aktiviteter, kan du også tænke over, om der er særlige erfaringer eller viden, som du kan dele med mentee. Du er en ressourceperson, som kan bidrage med nogle vinkler, som mentee måske ikke har fået via sin opvækst eller nuværende omgangskreds.

## DET FØRSTE MØDE

Det er ikke sikkert, I når så langt første gang, I mødes. Og det er helt okay. Det kan synes som en stor ting at skulle mødes første gang, og det kan være, I begge er lidt nervøse. I behøver hverken sætte mål eller lave den store forventningsafstemning den allerførste gang. Det vigtigste er, at I får mødt hinanden og lærer hinanden lidt at kende.

Til den første samtale er der nogle ting, der kan være vigtige at få talt om. Det handler fx om, hvorfor I hver især har valgt at indgå i et mentorforløb, hvad jeres baggrunde er, hvad I interesserer jer for i jeres fritid og måske noget om jeres familie. Måske mentee er genert – så er det vigtigt, du går forrest. Og det er også helt okay at sige, at du selv har været spændt på jeres første møde. Spørg interesseret og respektfuldt ind til mentees hverdag og historie. Det kan hjælpe jer begge, hvis du har lavet en lille dagsorden, som du/I kan tage udgangspunkt i. I påvirker hinanden med jeres indstilling og energi, så det kan betale sig at være klar, tydelig og udtrykke en positiv forventning allerede fra første møde. Men allervigtigst er, at du er dig selv. Du er blevet udvalgt som mentor, fordi vi tror, at du med din person, engagement og erfaringer kan gøre en positiv forskel for et ungt menneske. Og det er den vigtigste tilgang i mødet med din nye mentee!

Du kan forberede dig til det første møde ved at tage udgangspunkt i værktøjet på næste side.

### Logbog

På det første møde kan du præsentere den fælles logbog, som du undervejs i mentorforløbet kan arbejde med sammen med din mentee. Logbogen indeholder blandt andet en mentoraftale, hvor du og mentee kan skrive jeres mål og aftaler ind. I bogen er der også en aktivitetslog, som I kan vælge at udfylde, når I mødes. Dette kan sikre et vigtigt lille refleksionsrum, som kan skabe fælles klarhed over, hvad I har lavet og fået ud af jeres møde. Det sikrer, at læring og fremskridt bliver tydelige, og I holder fokus på målene. Du må som mentor også meget gerne selv byde ind med, hvad du har fået ud af jeres møder.

Du har som mentor ansvar for at medbringe logbogen til jeres møder. Husk at gøre mentee opmærksom på, hvilke dele, der er fortrolige, og hvilke dele, der eventuelt skal afleveres til aktivitetsgruppen. Dette vil fremgå af logbogen og/eller din aktivitetshåndbog.

## VÆRKTØJ 1: GUIDE TIL DET FØRSTE MØDE

Nedenfor er opstillet nogle emner og spørgsmål, du kan bruge som forberedelse og dagsorden til det første møde:

- **Indled positivt (fx: 'dejligt at møde dig', 'jeg har glædet mig til at møde dig') og fortæl, hvad formålet med samtalen er**

Fx: lære hinanden lidt bedre at kende, fortælle lidt om selv, fælles interesser, snakke om vores forløb sammen mv.

- **Spørg om mentee vil fortælle lidt om sig selv**

Overvej om du ved noget om mentee, du kan bruge som ice-breaker, og evt. kan få mentee til at fortælle lidt mere om, fx: 'jeg har fået at vide, at du læser det og det', eller 'jeg har fået at vide, at du spiller basket'

- **Alternativt kan du starte med at fortælle om dig selv**

Fx: hvor du kommer fra, hvor du bor, hvad du laver, lidt om din familie, dine fritidsinteresser, tre skøre ting om dig selv.

- **Fortæl om, hvorfor du har haft lyst til at blive mentor**

Fx: har lyst og overskud til at være der for et andet menneske i en periode – måske du en gang selv har haft en, der hjalp dig på vej? Giv gerne et eksempel på et menneske, der har været der for dig en gang, som måske har inspireret dig, fx en lærer, en moster, en vejleder eller ven.

- **Spørg ind til, hvorfor mentee har valgt at få en mentor**

det er okay, hvis mentee ikke er helt klar over hvorfor – sig, at du kan hjælpe med at finde ud af, hvordan han/hun kan bruge forløbet (fx gennem mentorhjul, hvor man snakker om nogle forskellige områder i sit liv – skole, venner, fritid mv.)

- **Bekræft, at du gerne vil hjælpe, og at du glæder dig**
- **Præsenter logbogen, og forklar, at I kan arbejde videre med den næste gang**

I kan eventuelt udfylde samarbejdsaftalen og den første aktivitetslog. Vent med forventningsafstemning og mentoraftale til næste møde

- **Tal om tavshedspligt, og hvad det betyder**

Fx: 'alt, hvad vi taler om, fortæller jeg ikke videre til forældre/skole/kontaktperson/henviser i kommunen, men nogen gange taler jeg med de andre frivillige i mit projekt om de ting, vi laver og snakker om – det er for, at jeg bedre kan hjælpe dig og blive klogere på nogle ting. Men der bliver ikke sagt noget videre til nogen uden for projektet'

- **Aftal, hvordan I fremover skal kommunikere og praktisk omkring næste møde: hvornår og hvor**
- **Rund positivt af**

Fx: sig, du har været glad for at møde mentee, og at du glæder dig til det videre forløb. Måske kan du fortælle, at du (også) har været lidt nervøs, men at anden gang I skal mødes, kender I allerede meget mere til hinanden

## **TIPS** til det første møde:

- Lyt, smil og vær afslappet
- Vis interesse og spørg ind
- Brug et klart og tydeligt sprog
- Brug hv- og åbne spørgsmål, der fremmer en god dialog
- Vær konkret og præcis, så der ikke opstår misforståelser

## **HUSK** til det første møde:

- Aftale, hvordan I kommunikerer (fx på sms)
- Udveksle telefonnumre
- Aftale hvor og hvornår I skal mødes igen næste gang

## FORVENTNINGSAFSTEMNING

I løbet af de første gange I mødes, skal I lave en fælles forventningsafstemning og sætte nogle rammer for jeres forløb. Det er helt centralt for at undgå misforståelser og skuffelser, at I er enige om, hvad mentorforløbet går ud på. Nogle klare nedskrevne rammer er også noget, I kan vende tilbage til, hvis der senere opstår problemer i forløbet, fx omkring grunde til at aflyse eller hvor tit, I kan tale i telefon sammen. Hvis I sammen har udarbejdet rammerne, så er det nemmere at vende tilbage og sige; 'kan du huske, at vi i starten aftalte, at ...'.

### At forventningsafstemme handler bl.a. om at få talt om:

- Hvor og hvornår I mødes
- Hvor længe jeres møder varer
- Hvad I gør, hvis man er i dårligt humør en dag eller ikke overholder det, I aftaler
- Hvordan og hvornår I kommunikerer
- Hvad der kan være gyldige grunde til at aflyse
- Hvornår mentorforløbet starter og slutter
- Hvordan I sikrer fortrolighed

Vi anbefaler dig at tage udgangspunkt i guiden om forventningsafstemning på næste side.

Som mentor har du i høj grad ansvaret for, at relationen er meningsfuld for den unge. Det kan være svært at garantere, men det kan hjælpes på vej af klare aftaler om, hvorfor I mødes, hvornår I mødes igen og hvor længe – og hvad I fx gør, hvis der sker noget uventet.

## VÆRKTØJ 2: FORVENTNINGSAFSTEMNING

Efter jeres første samtaler, er det en god idé at lave en forventningsafstemning, hvor I taler om nogle rammer og aftaler for jeres forløb. Det er vigtigt, at I har de samme forventninger til, hvordan og hvor meget tid i fx kan bruge sammen.

Du kan som mentor tage udgangspunkt i nedenstående spørgsmål. Det er ikke sikkert de alle sammen er relevante for jer, men overvej dem gerne, da det måske kan vise sig på et senere tidspunkt, at det er godt at have talt om. Hvad I sammen finder ud af, kan I skrive ind i jeres mentoraftale i afsnittet om 'rammer og aftaler'.

### Praktisk omkring jeres møder:

Hvor ofte mødes vi?

Hvor længe varer vores møder?

Er der en fast dag, der passer os godt – og måske et fast tidspunkt?

Hvor kunne være gode steder at mødes? – skal I skifte mellem forskellige steder?

Hvordan kommunikerer vi sammen? – sms/telefon/mail/Messenger?

Hvor ofte kan vi tale i telefon sammen? – kan mentee ringe altid eller er der et fast tidsrum om ugen (fx en time onsdag aften), hvor I kan tale i telefon sammen?

Hvad gør man, hvis man aflyser? Hvad er gode grunde til at aflyse? – fx sygdom. I kan evt. snakke om en situation, hvor man ikke gider mødes – kunne man fortælle det åbent til hinanden, hvis sådanne situationer opstod, og så sammen tale om, om I kunne mødes alligevel, og så bare lave og tale om noget helt andet end det. I plejer?

### Indholdet af jeres møder:

Hvad skal vi lave på vores møder? – snakke sammen, lave aktiviteter sammen, gå tur, udfylde logbog

Hvad skal vi tale om på møderne? – fx hvordan det går med de ting, I aftaler, forløbet skal handle om

Er der nogle emner, vi ikke skal tale om?

Hvordan sikrer vi fortrolighed? – evt. tag en snak med mentee igen om tavshedspligt, og at det er et fortroligt rum.

Du kan også overveje, om I skal have nogle grundregler, fx: gensidig respekt, komme til tiden, overholde aftaler, ok at sige nej, kommunikationsformer (fx sms/mail/ opringninger).

En øvelse, I kan lave sammen, er en 'negativ brainstorm'. Ofte er vi mennesker meget bedre til at komme med negative idéer end positive idéer. Ved en negativ brainstorm starter I med at tale om (og skrive ned) alle de ting, som man skal gøre for at være sikre på, at man *ikke* får et godt mentorforløb (fx at man skal tale dårligt om og til hinanden). Bagefter kan det så være nemmere at tale om, hvad der rent faktisk skal til for, at I får et godt forløb sammen.

## MENTORAFTALE OG MÅLSÆTNINGER

For at sikre læring og fremskridt i jeres mentorforløb er det vigtigt, at I indenfor de første tre til fire møder får sat nogle mål for jeres mentorforløb. Hvis der ikke sættes mål, kan I hver især blive usikre på, hvad meningen er med at ses. Så kan motivationen for forløbet svækkes, og mentorskabet kan ende med at blive frustrerende eller ligegyldigt for jer begge.

I starten kan det måske være svært for mentee at finde ud af, hvad han eller hun gerne vil have skal være anderledes, eller hvad han eller hun vil blive bedre til i jeres forløb. Til det vil vi anbefale, at du gør brug af to værktøjer; Mentorhjul og Følelsecirkler. Med disse værktøjer kan du hjælpe mentee med at spore sig ind på, hvad I sammen kan gøre anderledes eller arbejde på. Handler det fx om, at mentee gerne vil være bedre i skolen? At mentee føler sig ensom eller alene? Eller at mentee har problemer med at finde job eller uddannelse? Det kan også være, der er nogle rammer i dit projekt, der gør, at I skal have særligt fokus på fx job eller uddannelse. Det fremgår i din aktivitetshåndbog.

På de følgende sider, kan du se, hvordan du bruger værktøjerne. Vær opmærksom på, at det ikke kommer til at virke som 'lektier' eller 'farvekridtslege'. Nogle gange giver det virkelig god mening at sidde fysisk med værktøjerne – andre gange skal I måske bare notere lidt ned i jeres logbog. Og andre gange igen er det måske noget, I kun skal tale om – og så skal du gøre dig umage for at kunne huske, hvordan mentee tænker om det, I taler om.

## VÆRKTØJ 3: MENTORHJULET

Mentorhjulet er en god øvelse til at få mentee til at reflektere over sit liv og komme i dialog med dig som mentor om, hvilke dele af livet, der måske kunne forbedres eller være anderledes. Mentorhjulet fungerer ved, at mentee vurderer forskellige aspekter af sit liv ved at sætte kryds i felterne fra 1 – 5. De forskellige emner i hjulet kan udskiftes, så de passer til mentees liv og hverdag. I kan vælge at udfylde hjulet sammen eller lade mentee udfylde hjulet selv for derefter at fortælle om, hvorfor krydsene fordeles, som de gør. I kan bruge mentorhjulet som udgangspunkt til at tale om de mål, I skal sætte for men-torforløbet. Det er altså en god øvelse at lave inden, I udfylder mentoraftalen med mål og aktiviteter for forløbet.

Herudover er mentorhjulet en god øvelse at gentage over tid for at evaluere, hvordan det går, og for at gøre det synligt om der er områder, hvor mentee har flyttet sig eller ændret sin oplevelse af, hvordan tingene ser ud. På den måde kan I bedre få øje på de små skridt, mentee tager. Nedenfor er der sat nogle eksempler på emner ind. Men I kan selv tegne jeres eget mentorhjul og selv sætte nogle relevante emner ind, fx: arbejde, netværk, job-søgning, praktiske forhold, kultur, sprog eller personlige forhold.



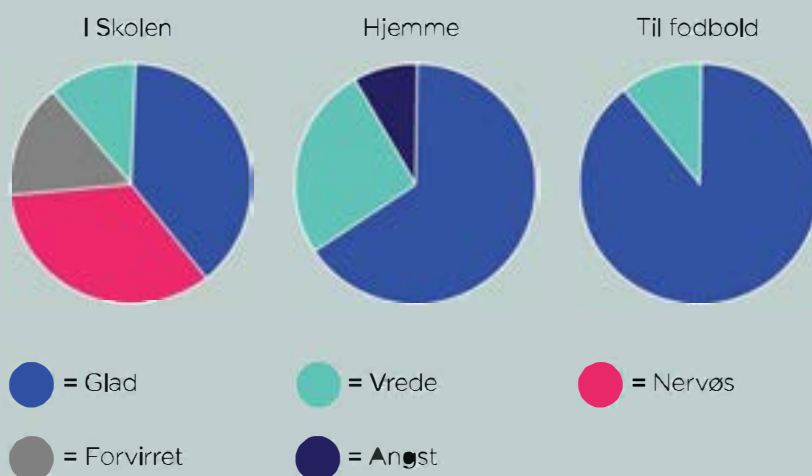
## VÆRKTØJ 4: FØLELSESCIRKLER

På samme måde som mentorhjulet er øvelsen 'følelsecirker' en god øvelse for mentee til at blive klogere på, hvor der i hverdagen kunne ske nogle ændringer. Når du laver øvelsen med din mentee, behøver du ikke kalde den følelsecirker, men du kan bare præsentere som en lille øvelse, I kan lave sammen.

Følelsecirkerne fungerer ved, at mentee vurderer forskellige situationer i livet eller hverdagen ved at farve cirkler med farver, der repræsenterer forskellige følelser – jo mere en farve fylder i cirklen, jo mere fylder den hos mentee. Cirklerne kan repræsentere forskellige situationer, og farverne kan repræsentere forskellige følelser, så de passer til den enkelte – I vælger altså helt selv, hvilke ting øvelsen skal indeholde. I kan vælge at udfylde cirklerne sammen eller lade mentee udfylde cirklerne selv for derefter at fortælle om, hvorfor farverne fordeles, som de gør. Man kan også tage øvelsen op, hvis man har et helt konkret område, man vil tale om – eksempelvis, hvordan mentee har det i skolen.

Ligesom med mentorhjulet er denne øvelse god at gentage efter noget tid. På den måde kan I blive klogere på mentees forandring og oplevelse af hverdagen, og hvordan den ændrer sig gennem jeres forløb.

Herunder kan du se et eksempel på, hvordan øvelsen kan udformes.



## MÅL OG DELMÅL

Når I har identificeret, hvilke områder, mentee gerne vil have hjælp til eller blive bedre til, skal I sætte nogle overordnede mål. Det kan være, at mentee gerne vil blive bedre i skolen eller komme ind på en uddannelse. Men for at undgå, at de overordnede mål ikke bliver for store eller uoverskuelige, er det vigtigt, I arbejder på at lave nogle klare delmål. Delmål er skridt på vejen til det overordnede mål, som I sammen kan arbejde med, hvor mentee får fokus på de (mange) små skridt, det kræver at lave en egentlig forandring. Delmål og små succeser er også med til at sætte fokus på alle de ressourcer, som mentee allerede har, som kan hjælpe ham eller hende med at kunne nå sit overordnede mål eller ønske om forandring.

En måde at arbejde med at formulere delmål er gennem en brainstorm. Her kan I enten have fokus på de overordnede mål eller nogle af de ting, der kom frem gennem øvelserne 'mentorhjul' og 'følelsecirkler', eksempelvis at mentee gerne vil have flere venner eller gerne vil have et job. Brainstorming går så ud på at tænke på alle de ting, man kunne gøre for eksempelvis at få et job. Uden at tænke på om det er realistisk, for nemt eller for svært. Bare skriv løs, hvad der falder jer ind. Du kan evt. spørge din mentee, om han eller hun kender en anden, der har gjort det samme, og hvad mentee tror, vedkommende gjorde. Nogen gange kan det være nemmere at tale om noget, nogen andre har gjort, da det kan tage fokus lidt væk fra, om man selv tror, man kan gøre det. Det vigtige er, at I får et væld af mulige veje til målet. Herefter kan I udvælge to eller tre 'veje' eller delaktiviteter, som I tænker, mentee kunne starte på at arbejde med. Disse er så de foreløbige delmål, som I skal prøve at gøre så konkrete som muligt, for eksempel ved at sætte et bestemt antal eller tidsrum på. Hvis det viser sig at være

svært for mentee at gennemføre delmålene, så kan I altid vende tilbage til jeres brainstorm og se om, der var andre ting, I kunne prøve.

Mål og delmål skrives ind i den mentoraftale, som ligger i jeres logbog. Målene vil også indgå som en del af den evaluering, som du ved projektets afslutning skal lave med mentee. Det er derfor vigtigt, at I får sat nogle konkrete mål for jeres forløb sammen.

På næste side kan du læse mere om, hvordan du hjælper mentee med at gøre delmålene mere konkrete. Hertil kan du se et eksempel på, hvordan I udfylder mål og delmål i jeres mentoraftale i logbogen.

Det er vigtigt, at det er mentee selv, der sætter målene og delmålene. Der ligger der en stor læring i for mentee. Du kan hjælpe med at gøre dem specifikke og opnåelige, men vejen derhen skal tage udgangspunkt i mentees drømme og mål og involvere men-tee så meget som muligt. Så når I for eksempel laver en brainstorm, så lad gerne mentee selv være den, der skriver ned eller tegner på en tavle/et stort stykke papir. På den måde er du sikker på, at mentee hele tiden er med.

## VÆRKTØJ 5: EKSEMPEL PÅ AT SÆTTE MÅL

Når I har fundet ud af, hvilke overordnede ønsker eller mål, mentee har for jeres forløb sammen, skal I arbejde med at gøre dem mere konkrete og opnåelige. Med udgangspunkt i jeres brainstorm, udvælger I de aktiviteter eller veje til målet, som I gerne vil arbejde videre med. Herefter skal I forsøge at gøre det til nogle specifikke og opnåelige delmål. Her er tre elementer vigtige. Prøv at gøre målene:

- **Konkrete** – dvs. at mentee tydeligt kan se opgaven/målet for sig, og at det er klart afgrænset, så mentee ved, hvornår målet er opnået
- **Realistiske** – dvs. at det er noget, som reelt er opnåeligt for mentee og indenfor rammerne af, hvad I kan nå i jeres forløb sammen
- **Tidsbestemte** – dvs. at målene skal have en deadline, så det ikke bliver udskudt

Nedenfor kan du ses et eksempel på, hvordan delmål bliver mere konkrete og realistiske. I kan eventuelt arbejde med at lave nye delmål hver 3. måned. På den måde sikrer I, at målene hele tiden er relevante for mentee, men også, at der ofte er noget at fejre! I kan også lave små ugentlige opgaver, som mentee skal arbejde med.

Det er ikke sikkert, at nedenstående eksempler er relevante for netop din målgruppe. Men eksemplerne er ment som inspiration til, hvordan mål kan gøres mere konkrete og nemmere at handle på.

### Fejring

Sørg for at markere på en tydelig og for jer begge rar måde, når et af delmålene er opnået. Aftal evt. på forhånd, hvad fejringen skal bestå i, når delmålet er nået. Det er både med til at styrke motivationen for forandringer, men også med til at gøre det tydeligt for mentee, at det er vigtigt i livet at have fokus på styrker, glæder og sejre, selvom de måske fader lidt ud i det store billede.

Overordnet mål	Eksempel 1	Eksempel 2	Eksempel 3
Hvad vil vi have fokus på i vores mentorforløb/ hvad vil vi forsøge at opnå?	Blive bedre til matematik	Få nye venner	Komme i bedre form
Klare delmål	Inden for den næste måned:	Inden for de næste tre måneder:	Inden for de næste fire måneder:
Hvordan vil vi opnå det?	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Række hånden op i undervisningen to gange om ugen</li> <li>• Lave lektier i en halv time hver dag, hvor man sætter uret til at ringe</li> <li>• Finde en makker i klassen, man kan spørge, hvis noget er svært</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Finde tre mulige fritidsaktiviteter</li> <li>• Besøge en fritidsaktivitet/ fritidsklub/ netværkssted</li> <li>• Invitere en ven eller bekendt med ud at gå tur</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gå til svømning en gang om ugen</li> <li>• Cykle i skole to gange om ugen i stedet for at tage bus</li> <li>• Spise fastfood to gange om ugen i stedet for fire</li> </ul>
Kategori:	Fagligt mål	Socialt mål	Personligt mål

**DEL 3:**  
**LÆRINGS- OG**  
**UDVIKLINGSFASEN**

## DEL 3:

# LÆRINGS- OG UDVIKLINGSFASEN

Læringsfasen er den periode, der ligger mellem opstartsfasen og afslutningsfasen. Det er her, I begynder at arbejde med de mål og aktiviteter, som I sammen har aftalt i opstartsfasen og skrevet ind i jeres mentoraftale. Der er ting, der skal udforskes og afprøves, og I bliver klogere på jer selv og hinanden. I denne del præsenteres nogle af de emner, der er relevante for jer i denne periode.

## JUSTERING AF MÅL OG AKTIVITETER

Efterhånden som I lærer hinanden bedre at kende, udvikler jeres mentorrelation sig også. I opbygger en større tillid, og I bliver klogere på de ting, der rører sig i mentees hverdag. Det kan være, der sker ændringer i de ting, mentee gerne vil opnå eller blive bedre til, og måske du også bliver mere bevidst om, hvad du særligt kan hjælpe mentee med, og hvad der måske kræver en anden form for hjælp eller støtte. Det er derfor en god idé engang imellem at kigge på, om målene stadig er de rigtige for mentee og for jeres samarbejde. Tag løbende mentoraftalen frem og se på om den stadig giver mening:

Er målene for store eller små?

- For svære eller for lette?

Har mentee stadig lyst til og energi på sit forandringsønske?

Skal I eventuelt prøve nogle andre veje eller delmål til at nå målene?

Hvad kan du konkret hjælpe med og hvordan?

Har I fået øje på nogle helt nye mål, som det giver bedre mening at starte med?

Hertil er det også en god idé i fællesskab at reflektere over, om måden, I mødes på, giver jer mest ud af møderne. Er der brug for, I laver flere aktiviteter sammen for at få opbygget en tættere relation i stedet for at sidde overfor hinanden og snakke sammen? Er der for meget hyggesnak og for lidt fokus på at støtte mentee i det, der er svært? Overvej om der er andre steder eller former på jeres møder, som I kunne gøre brug af.

” De mentorer, der har været tilknyttet mine unge, har været med til at skabe en forståelse for de unges fremtid og ønsker: hvad er muligt, hvad er ikke muligt? Hvis du vil det, så skal du gøre sådan osv.”

Louise Dahl, pædagog og SSP-medarbejder

## ANERKEND DE SMÅ SYNLIGE SKRIDT

At lave store ændringer eller at blive bedre til nogle ting tager tid. Det er derfor vigtigt, at du har fokus på indsatsen og anerkender de små skridt, som mentee tager handling på i forløbet. Selvom det er små ting, så er det vigtigt for jer begge at tale om og blive opmærksomme på, at der faktisk sker ændringer eller fremskridt. Vær tydelig overfor mentee om de ting, du oplever – måske din mentee er begyndt, at:

- være mere glad eller udadvendt
- fortælle dig mere om hans/hendes liv
- turde flere og flere små ting i hverdagen – også selvom de måske ikke lykkes i første omgang
- møde stabilt til jeres aftaler eller komme til tiden
- vise dig mere og mere tillid
- komme med forslag til aktiviteter
- blive bedre til at tage imod udfordringer
- give dig nysgerrighed på at lære mere om mentee
- give dig lyst til at hjælpe mentee endnu mere

Jeres fælles logbog kan også være en god idé at se nærmere på i forhold til, hvor I er nået hen siden, I mødtes første gang. Ved at kigge jeres aktivitetslog igennem kan I måske blive mere opmærksom på de ting, I faktisk allerede har nået at tale om, og de oplevelser, I har haft sammen. Snak om, hvad det har givet jer hver især og ros jer selv for, at I stadig er her og har lyst til udvikle jeres relation sammen.

I denne fase af mentorforløbet begynder I at arbejde med at styrke mentees robusthed overfor store og små udfordringer eller problemer i hverdagen. Ved at have fokus på mentees små sejre, kan du være med til at styrke mentees selvværd og følelse af at kunne klare flere og flere ting. Vær samtidig med til at skabe gode historier om mentee og støt mentee i at få et positivt billede af sig selv. Når du anerkender eller roser mentee, sætter du ord på de kvaliteter og ressourcer, som mentee har. Den bevidsthed kan mentee bygge videre på og bruge i andre sammenhænge. Spørg fx: 'Når du nu er rigtig god til det her – er der andre steder i din hverdag, hvor du kan gøre brug af det?'

**”Det har givet mig en fantastisk følelse af at gøre noget for Peter. Jeg guider ham til at få succesoplevelser, som for eksempel da han turde spørge en anden ung, om de skulle mødes på en café”**

Daniel, mentor for Peter

## REFLEKTER OVER JERES ROLLER

Når I har været i gang med mentorforløbet et stykke tid, og du har fået mere og mere indblik i mentees liv, kan du også overveje, om I har fået opbygget bestemte roller i jeres mentorforløb. Er det dig, der styrer meget eller altid kommer med forslag til aktiviteter? Ved at indtage en lidt anden rolle, giver du plads til, at mentee også kan træde ind i en ny rolle. Når du selv lader mentee tage initiativ, styrker du ham eller hende i at tage mere ansvar og ejerskab. Både i jeres relation men også i mentees liv generelt.

### Spørgsmål, du kan overveje:

Gør du ting, for mentee, som han/hun godt selv kunne gøre?

Hvad fungerer rigtig godt i jeres mentorforløb? Hvad sker der? Hvad gør du? Hvad gør mentee?

Hvad fungerer mindre godt? Hvad sker der? Hvad gør du? Hvad gør mentee?

Hvordan kan I bruge det, der fungerer godt, i andre sammenhænge?

Under jeres møder kan du også skifte mellem forskellige roller. Du kan både være den, der lytter og stiller spørgsmål, den, der udfordrer, den der træner og hjælper, den der deler ud af erfaringer eller den, der bygger bro til nogle andre fællesskaber, fx i klubber, på skolen eller til et nyt arbejde. Øv dig i at veksle mellem de forskellige roller, så mentee får mest ud af jeres samtaler og får mest mulig lyst til at tage ansvar og ejerskab. Sørg for, at du virker autentisk og som en ligeværdig person ved at dele dine tanker om dette med mentee, så det bliver jer i fællesskab, der forholder jer til det.

## NAR DET BLIVER SVÆRT

Studier i mentorordninger peger på, at der er perioder i mentorforløb, der er sværere end andre. Selvom man har fået skabt en god relation i starten, kan motivationen for et samarbejde eller for at handle på sit forandringsønske senere dale, og der kan være ambivalens forbundet med at skulle ændre nogle ting. Det er en naturlig proces, der kan ske alle steder, hvor man gør noget nyt og andet end det, man plejer, fx hvis man starter ny skole eller uddannelse. Når man skal gøre noget nyt, skal man tilpasse sig nye omgivelser, nye krav og nye forventninger.

Det er særligt efter den første og anden måned, at mentees følelse eller motivation omkring mentorforløbet kan svækkes. Nogle af vores tidligere mentorordninger har vist, at det faktisk kan vare op til 6 mdr. før forløbene bliver rigtig stabile. Det er i denne periode, at du som mentor har en særlig vigtig funktion i forhold til at støtte og motivere for samarbejdet. Vær tydelig om dit ønske om at ville mentee og jeres fællesskab. Også selvom det kan føles tungt. Det kan være godt at forberede sig på, at denne periode kan komme, så du ikke bliver skuffet, hvis du mærker en svækket motivation hos din mentee eller hos dig selv.

Mange oplever at blive frustrerede, når man skal lære noget nyt eller svært eller begynde at gøre tingene på en anden måde. Det kan også ske for din mentee. Her handler det for dig om at vise tålmodighed og at gøre det klart for mentee, at ting tager tid. Også her er det igen vigtigt, at du gør de små fremskridt synlige for mentee, og at I husker at fejre de små delmål, som I når undervejs.

### Motivation

Motivation er helt centralt for, at mentorskabet kan bidrage med noget konstruktivt for mentee. Derfor skal jeres mentorskab tage sin begyndelse i noget, der giver mening for mentee – dog skal det siges, at nogle gange starter et mentorskab med, at man bliver enige om at bruge lidt tid på at lære hinanden at kende og først senere kan aftale, hvad forandringsønsket hos mentee kan være. Når det sker, så sørg for at være vedholdende og jævnligt vende tilbage til, hvad mentee ønsker at bruge jeres samvær til.

Motivationen bliver nødt til at komme inde fra mentee selv, det er ikke noget, du kan overbevise ham eller hende om. Men du kan hjælpe med at gøre mentee bevidst om, hvad der motiverer ham eller hende til at ville/turde/kunne flytte sig. Her skal du spørge ind til mentees drømme og ønsker. Og hvorfor vedkommende gerne vil det. Hvad motiverer eksempelvis din mentee til at blive bedre i skolen – hvorfor vil han/hun gerne det – hvad får han/hun ud af det? Men det er også vigtigt, at tale om de ambivalenser, der kan være forbundet med det. Hvis man ikke får lov at sige, at det også er svært, så kan man blive endnu mere utryg eller føle sig forkert eller ikke forstået. Det kan være, man eksempelvis

synes det er pinligt at skulle sige noget i timerne eller række hånden op. Eller det kan være svært at tage sig sammen til at lave lektier derhjemme. Eller man får mindre tid til at spille computer, hvis man skal lave sin matematikopgave. Det kan være vigtigt at få sat ord på de ting, der gør, at man har svært ved at ændre noget, så man ved, hvad der even-tuelt trækker mentee i den anden retning.

På de næste sider finder du to værktøjer, du kan bruge til at hjælpe mentee med at tale om motivation til at ændre nogle ting. Det ene værktøj handler om at visualisere en forandring for mentee, og hvordan det vil opleves anderledes. Det andet værktøj er et motivationskort, hvor I kan tale om, hvad det er for fordele og ulemper, der er ved at nå et givent mål, og hvordan I sammen kan arbejde hen imod en given forandring.

”Bare det at blive krammet og få at vide, hvor flot jeg klarer det, at jeg er dygtig og på rette vej. Det har jeg aldrig været god til at fortælle mig selv ”

Aida, mentee

## Aflysninger

Hyppige aflysninger kan også være udtryk for manglende motivation. Men det kan også være, I kan undersøge, om I kan lave jeres møder på en anden måde. Er det fx svært for mentee at komme ud af døren igen, hvis han eller hun først er kommet hjem efter skole eller arbejde. Så skulle I måske prøve at lægge jeres møder direkte i forlængelse af fx skole eller arbejde. Det kan også være, I skal mødes et andet sted, end I plejer, hvis der er blevet skabt en lidt tung eller træg stemning omkring jeres forudgående møder. Alternativt kan du foreslå din mentee, at I holder et møde, som slet ikke skal handle om mål eller udvikling, hvor I bare laver noget sammen som er sjovt eller hyggeligt. På den måde kan eventuelt forventningspres, manglende energi eller dårlig samvittighed over ikke at have lavet noget måske imødekommes. Endelig kan du også gribe et møde anderledes an, ved at du en dag eksempelvis lader mentee vise dig rundt steder, som betyder noget for mentee eller fortæller noget om mentees liv. På den måde tager din mentee førerrollen, og du bliver beriget med noget nyt, som måske kan ændre energien i relationen.

## VÆRKTØJ 6: MOTIVATIONSSPØRGSMÅL / ØNSKET FREMTID

Til at fremhæve og synliggøre mentees motivation for en given forandring, kan du lade dig inspirere af nedenstående spørgsmål om mentees ønskede fremtid – også kaldet bedste håb for fremtiden (øvelse 1). Spørgsmålene åbner for en dialog om, hvordan mentee ser sig selv i fremtiden og om de ønsker og håb, han eller hun har. Med den efterfølgende øvelse (øvelse 2) om skalaspørgsmål, kan I undersøge, hvor tæt på den ønskede fremtid, mentee befinder sig, og hvad mentee indtil nu har gjort for at nærme sig denne.

### **Øvelse 1: Ønsket fremtid/bedste håb:**

- 'Forestil dig, at du springer seks måneder frem i tiden, og det, du ønsker, er blevet til virkelighed. Hvad er så blevet anderledes?'

Hvad ville være det første tegn være, på at du havde det sådan? (fx: glad, stå op om morgenen, mere rolig, lyst til at gøre x). Spørg ind til det, der bliver sagt (fx: Hvad ville der mere være sket? Hvordan ville du så have det?)

- 'Hvem lægger først mærke til forandringen (fx far, ven, lærer)?' Hvilke forandringer ser han/ hun? Hvilken forskel vil det gøre for dig? Hvilken forskel vil det gøre for andre?

### **En anden måde at spørge på:**

- 'Hvis der skete et mirakel og problemet pludselig forsvandt, hvad ville så være det første, du lagde mærke til?'

Hvordan ville du have det? Hvad ville du lave? Hvad ville være anderledes?  
Fx: hvad ville være anderledes, hvis du fx er holdt op med at ryge, eller hvis du er startet til fodbold?

Omvendt: 'Lad os antage, at du er kommet ind på den her drømmeuddannelse, hvad ville du have gjort for at nå dertil?'

- 'Hvis det viser sig at være en hjælp at snakke med mig/lave det her mentorforløb, hvad ville du så lægge mærke til er anderledes?'

Hvordan ville du have det? Hvad ville du lave? Hvad ville være anderledes?  
Omvendt: 'Hvis vi antager, at vi ender med at få et super godt forløb sammen, hvad ville du/jeg/vi så have gjort?'

Vær opmærksom på, at mange umiddelbart svarer med, at 'så ville jeg ikke være x eller have det y'. Her skal du følge op med spørgsmålet: 'Hvis du ikke var x eller havde det y, hvad ville det så betyde i din hverdag?'. Og som det næste: 'Hvis det ville betyde z i din hverdag, hvad kunne så være den nemmeste måde at få lidt mere af det ind i hverdagen allerede nu?' Det er vigtigt, at der kommer beskrivelser af, hvordan tingene skal være, og ikke hvordan de ikke skal være, fx: 'så skal jeg ikke være doven, trist osv'. Hjælp mentee med at vende nogle negative formuleringer til nogle positive beskrivelser af, hvordan mentee gerne vil have det eller føle/mærke forandringen.

### ØVELSE 2: Skalaspørgsmål:

Efter I har talt om, hvordan en ønsket fremtid kunne se ud, kan du få mentee til at overveje og vurdere, hvor tæt på den ønskede fremtid, han/hun befinder sig. Herefter kan I udforske, hvad mentee har gjort for at nærme sig tidligere eller gjort I andre lignende situationer. De skridt, som mentee (tidligere) har taget, peger hen mod løsningen af problemet. Banalt set handler det så for mentee om, at gøre mere af det, der (tidligere) har virket.

#### Skalaspørgsmål:

- 'På en skala fra 0 til 10, hvor 0 er **der**, hvor **du** var, **da** problemet var værst, og 10 er, at tingene er, som de skal være, når problemet ikke fylder så meget, hvor er **du** så nu?'
- 'Hvad har gjort, at du ikke er lavere på skalaen? Hvad har du gjort for at komme derop? Hvad har været hjælpsomt i forhold til at holde dig på x? Hvad ville være tegn på, at du kom lidt længere op på skalaen?
  - Spørg fx ind: **Hvad** har gjort, at du ikke ligger på 3, når nu **du** siger 4? Hvad gør, at du ikke er rykket længere ned? Eller: Hvorfor er du stadig på 3? Hvad har du gjort for ikke at være nede på 2?
  - Spørg ind til mentees handlinger og ressourcer: hvad har du gjort? Hvad er der sket? Hvem har støttet dig?
- Har du prøvet (tidligere) at være højere oppe på skalaen? Hvad skete der? Hvad gjorde du? Byg videre på – og spørg ind til de ting/erfaringer, der har fungeret før!
- Hvad ved du om dig selv eller din situation, der gør, at du befinder dig der på skalaen? Hvad skulle, der ske, der var anderledes for, at du ville komme højere op? Byg videre på de ting/erfaringer, der allerede fungerer!

## VÆRKTØJ 7: MOTIVATIONSKORT

En anden måde, I kan prøve at tale om motivation, er med udgangspunkt i et motivationskort. Det er en måde at rammesætte de elementer, der indgår i det at skulle nå sine mål eller ønsker for fremtiden.

Det kan tage noget tid at få præciseret de forskellige elementer, men I kan eventuelt benytte jer af brainstormer eller mindmaps, hvor I tager udgangspunkt i de forskellige dele i motivationskortet og brainstormer ud fra det. Ligesom I øvelsen med at sætte mål handler det om, at det er mentee selv, der skal være aktiv og tage ansvar for processen. Lad det fx være mentee selv, der skriver ned, når I brainstormer eller udfylder kortet.

MÅL (konkret, realistisk og tidsbestemt):

GODE TING FOR DIG OG DINE OMGIVELSER VED AT NÅ DISSE MÅL:

DÅRLIGE TING VED IKKE AT NÅ MÅLET:

MULIGE UDFORDRINGER - VED AT SKULLE NÅ MÅLET:

MULIGE LØSNINGER – DER GØR DET NEMMERE AT NÅ MÅLET:

HVAD KAN DU/JEG/VI GØRE FOR AT NÅ MÅLET:

STARTTIDSPUNKT:

## HVIS MENTEE ER MEGET NEGATIV ELLER TRIST

I perioder kan mentee svinge i humøret, og det kan være, I nogle gange må sadle om, når I mødes, i forhold til, hvad I ellers havde planlagt at gøre. Måske I skal lave noget sjovt, gå en tur eller udfordre hinanden på, om der er noget helt andet, I kunne tale om, som I slet ikke havde tænkt, I skulle tale om.

Hvis du over en periode oplever, at din mentee virker meget fastlåst i sin forståelse af et givent problem eller situation, kan du prøve at bruge nogle 'undtagelsesspørgsmål', som du finder på næste side. Spørgsmålene kan du bruge til at spore mentee ind på perioder, hvor problemet ikke har fyldt så meget, og hvad der ellers skete der, som gjorde, at mentee havde det bedre end nu.

Her kan du også bruge værktøj 6 om 'ønsket fremtid', som blev præsenteret i afsnit. Du kan og skal som mentor ikke afhjælpe eller forstå et givent problem eller årsagen hertil, men du kan hjælpe med at finde ud af, hvordan tingene skal være anderledes eller se anderledes ud for mentee.

I alle faser af mentorforløbet – og særligt, hvis det er svært, er det vigtigt, at du benytter dig af den tilbudte efteruddannelse og mentorsparring. Du får stort udbytte af at få belyst og reflekteret over din mentees situation, jeres relation og din mulighed for at hjælpe. Hertil kan du også altid kontakte din kontaktperson i aktivitetsgruppen. Husk, at du har tavshedspligt overfor andre, som ikke er en del af dit projekt.

Som hovedregel kan det give god mening at dele dine overvejelser med mentee. På den måde giver du mentee mulighed for at reflektere over dine overvejelser. Måske bliver du klogere på, hvordan mentee ser på samarbejdet? Ved at turde vise din egen tvivl eller usikkerhed bliver du en rollemodel for mentee i forhold til, at ingen har styr på alting hele tiden. Har du for eksempel været i tvivl om mentee egentlig overhovedet er interesseret i samarbejdet, kan det være givende at sige det højt og spørge åbent. På den måde åbner du også mulighed for, at mentee bliver klogere på sig selv og i forhold til, hvordan deres handlinger kan påvirke deres omgivelser. Eller hvis du har været i tvivl om noget, du har sagt eller gjort var ok, så del det med mentee. Det er at vise respekt og understreger ligeværdigheden mellem jer.

## VÆRKTØJ 8: UNDTAGELSESPØRGSMÅL

Hvis du over en periode oplever, at din mentee virker meget fastlåst i sin forståelse af et givent problem eller situation, kan du prøve at bruge at spørgeteknikken 'undtagelsesspørgsmål'. Her handler det om at spore mentee ind på, hvornår problemet ikke har fyldt så meget i mentees liv – altså hvornår, der har været undtagelser, hvor mentee har haft det på en anden måde. På den måde kan I komme til at tale om, hvad der virkede for mentee på daværende tidspunkt; hvad gjorde han/hun, hvem hjalp og kunne mentee gøre noget af det igen nu? Du kan også vælge at bruge skala-spørgsmålene, som blev præsenteret i værktøj 6 til at hjælpe mentee på vej til at se, hvilke ressourcer mentee tidligere har benyttet til at gøre noget godt eller andet for sig selv.

Nedenstående spørgsmål skal ikke bruges slavisk eller som i et interview. Det er vigtigt, du føler det naturligt og er dig selv, når bruger spørgsmålene i en samtale. De kan bruges som teknik til at ændre fokus i en samtale og til åbne op for nye spor i mentees måde at forstå sin situation/problem.

### Undtagelsesspørgsmål:

- Er der tidspunkter, hvor du ikke har haft det, som du har lige nu – eller ikke havde det problem?
  - Fx i løbet af en dag, igennem den sidste uge, igennem det seneste år?
  - Er der tidspunkter, hvor det har fyldt mindre end andre gange? Måske helt væk?
  - Måske hjælp mentee på vej ved at spørge ind til dele i hverdagen eller i det seneste år, om mentee husker, at tingene har været på en anden måde. Hvornår bliver problemet glemt?
- Hvad var anderledes, når problemet ikke var der? (Fx handlinger, følelser, lyst til at gøre nye ting, ro)
- Hvad gør du anderledes, når problemet ikke er der (eller fylder mindre?) Hvad gør andre anderledes?

- Har du oplevet noget, hvor du følte, at du kom nærmere eller tøet på dr, hvor du gerne vil hen (hvor problemet fylder mindre)?

Hvad skete der konkret i den situation? Hvad gjorde du? Hvordan gjorde du det? Hvor fik du idéen fra? Hvordan vidste du, at det var en god idé? Kunne du se på andre, at de synes, det var godt at gøre det på den måde?

- Hvad tror du, at din mor/lærer/ven/anden tænkte, at du gjorde godt i den situation?
- Hvad er din mest gode eller positive oplevelse i dit liv indtil nu?

Pointen er at få mentee til at se, at situationen har været anderledes fr, og at mentees problemer/situation/følelser ikke er statiske, konstante eller vedvarende. Hertil er det som ved skalasprgsmlene i værktøj 6 vigtigt, at I skaber fokus på at gøre mere af det, der tidligere har virket for mentee.

### **VIGTIGT:**

Hvis du tænker, at din mentee er meget trist eller deprimeret, skal du overveje, om det er en anden, der skal hjælpe mentee. Du er ikke professionel, og du skal ikke være terapeut for din mentee. I kan sammen tale om muligheder for alternativ støtte eller henvendelsesmuligheder for mentee. Du kan også diskutere situationen med din kontaktperson i aktivitetsgruppen, som kan hjælpe dig med, hvordan du kan vise din mentee videre til mere professionel hjælp.

# **DEL 4:** **AFSLUTNINGSFASEN**

## DEL 4:

# AFSLUTNINGSAFASEN

Mentorordningen er tidsafgrænset, og derfor skal du have som mål at gøre dig selv overflødig på længere sigt. En af dine fornemmeste opgaver som mentor er at styrke den unges robusthed og tro på egne evner, så han eller hun i fremtiden kan være bedre rustet til at forstå og tackle udfordringer uden din hjælp. Det er noget af det, du løbende har styrket din mentee direkte i, fx ved at anerkende mentees indsats-er, rose små sejre og ved selv at lade mentee sætte mål og retning for sin udvikling. Og indirekte ved at være rollemodel, ved at være dig på godt og ondt og med dine gode og mindre gode sider.

## EN GOD OVERGANG

### Identificér øvrige støttepiller

Når jeres forløb har været i gang en periode er det vigtigt, at I begynder at tale om, hvilke andre støttepiller, der kan være i mentees liv, når jeres mentorforløb slutter. Prøv gerne at få mentee til at bruge disse støttepiller og netværk allerede, mens I er i gang med jeres forløb. Hvilke øvrige netværk har mentee? - Måske en god lærer eller studievejleder, en god ven eller en god moster, som I kan aftale, vil hjælpe og følge op på mentee. Spørg fx mentee, om der i perioder har været et menneske, som han eller hun syntes særlig godt om, eller som hjalp ham eller hende på en særlig måde. Tal om, hvordan vedkommende var en hjælp, og hvilken rolle de spillede i mentees liv på daværende tidspunkt. Lav en plan for, hvordan mentee tager kontakt til disse personer, hvis det stadig er relevant, og hvordan mentee kan bruge dem fremover. Det kan være, du eventuelt skal være med til det første møde.

Hertil er det vigtigt, at I har endnu mere fokus på de øvrige fællesskaber, som mentee kunne indgå i. Fx sportsklubber eller netværkssteder.

### Langsom nedtrapning

Når I nærmer jer afslutningen af jeres forløb – måske allerede nogle måneder før, kan I overveje at mødes med længere og længere mellemrum. Måske er det kun to gange eller en enkelt gang om måneden, I skal mødes. Det er vigtigt, at du som mentor fra starten gør det klart, at jeres forløb også skal have en afslutning, og at I – når den nærmer sig - taler åbent om, hvad det betyder for jer begge. Vil I fortsætte en eller anden form for

kontakt, eller er I der, hvor I begge skal noget andet. Hvordan vil I eventuelt kommunikere og hvor meget. Du skal gøre op med dig selv, om du har lyst til at ses med mentee efter følgende, så du ved, hvordan du vil forholde dig, hvis mentee har lyst til, at I fortsætter med at ses. Det er vigtigt, at du lægger op til en åben snak om, hvad mentee har lyst til, og hvordan en fremtidig kontakt eventuelt skal foregå.

Som hovedregel er det ikke dit ønske om at fortsætte kontakten, der skal være udgangspunkt for jeres snak. Det skal være mentee, der tager initiativet til at tale om, hvad mulighederne er for at ses efterfølgende. Hvis du skulle komme i den situation, at mentee ønsker at fortsætte mentorskabet eller kontakten, og du ikke gør, så er det bedste, du kan gøre at være ærlig. Sig fx: 'Jeg er rigtig glad for, at du har lyst til at fortsætte, men det kan jeg ikke, fordi jeg er nødt til at prioritere x', eller 'jeg ville ønske, at det var muligt, men jeg er i den situation, at x o y har ændret sig for mig, så jeg er nødt til at sige nej'. Det vigtige er, at du får sagt, at det ikke er noget personligt ved eller over for mentee. På den måde sætter du en klar og tydelig grænse. Det kan være svært – men også lærerigt. Måske endda for jer begge.

Du kan vælge at tale afslutningen igennem med din kontaktperson i aktivitetsgruppen, som også kan hjælpe dig, hvis mentee ønsker et andet eller lignende forløb med en mentor eller støtteperson. I så fald vil I sammen kunne undersøge mulighederne for at henvise mentee til andre frivillige projekter eller støttende funktioner i mentees netværk.

Forberedelserne på afslutningen skal gå i gang senest 2 måneder inden, mentorrelationen skal ophøre.

## EVALUERING OG REFLEKSION SAMMEN

Der kan være sket meget i jeres tid sammen, og det er vigtigt for jeres begges udbytte og læring, at I skaber tid og plads til at få evalueret forløbet og reflekteret over de ting, I sammen og hver for sig har lært og opnået.

Derfor er det en god idé, at I på et af jeres sidste møder reflekterer over forløbet. På den måde har I på det sidste møde god tid til lave en form for fejring af forløbet eller en anden markering af afslutningen.

En god måde at evaluere jeres forløb kan være at se på jeres mentoraftale, og se hvor langt I er, i forhold til mentees forandringsønsker. En anden måde, I kan tale om det, der nu er anderledes, er ved at gennemgå mentorhjulet på ny (Værktøj 3). Ved at sammensætte mentorhjulet med den udgave, som mentee udfyldte i starten af forløbet, kan I se om, der er sket ændringer i mentees forståelse af og tilgang til sin hverdag.

Det er også vigtigt at være opmærksom på, at jeres forløb også har været mere og andet end opnåelsen af målene i mentoraftalen. I har begge gennemgået en læreproces, og du er helt sikkert også blevet klogere på dig som mentor og som person. Det kan være meget givende for mentee, at han eller hun får at vide, hvad du har lært og tager med dig fra forløbet, og det understreger ligeværdigheden mellem jer som mennesker.

### Tænk fx over:

- Hvad har det givet mig at hjælpe eller være der for et andet menneske?
- Hvad har processen lært mig? Fx omkring mine egne ressourcer?
- Hvad har overrasket mig mest?
- Hvad har processen sat i gang af tanker om mine egne mål, muligheder og ønsker?

Som inspiration til nogle undersøgende og reflekterende spørgsmål til jeres afslutning kan du bruge værktøjet på næste side.

Det kan også være, at du som mentor har lyst til at lave en evaluering med din kontakt person i aktivitetsgruppen, hvor I gennem en snak bliver klogere på, hvilken indsats det er, du har gjort, og hvad du har opnået af læring og kompetencer.

## Fejring eller markering af afslutning

For at markere afslutningen på jeres mentorforløb, kan det være I skal lave en fejring eller anden form for markering. Det er både en sjov måde at slutte godt af, men også en måde at markere overfor jer begge, at jeres forløb sammen nu er slut. Måske I efter den fælles evaluering skal lave en aktivitet sammen, fx gå i biografen eller til et gratis kulturelt arrangement, som I sammen finder.

**”Mange folk siger ’du kan ikke’. Men så er der én, der siger ’du kan godt’. Og så gør man det!”**

Nouman, mentee

## VÆRKTØJ 9: EVALUERING AF MENTORFORLØBET

En god afslutning tager tid. Og det er vigtigt, at du forbereder din mentee i god tid på, at forløbet skal til at slutte. På den måde, har I god tid til at få planlagt jeres sidste tid sammen og få sagt ordentligt farvel.

På forrige side fandt du spørgsmål til, hvordan du kan reflektere over dit forløb som mentor. Det kan være meget givende for mentee at få at vide, at han eller hun også har hjulpet dig med noget eller givet dig nogle nye refleksioner eller tanker.

I kan vælge forskellige måder at evaluere jeres forløb sammen, som du kan se nedenfor. Vær opmærksom på, at det bliver naturligt og legende som i en almindelig snak eller samtale. Med evaluering menes ikke at værdisætte hverken dig som mentor eller mentee som mentee, men mere en status – er der noget læring for os begge i at se tilbage?

**MENTORAFTALEN:** I kan tage udgangspunkt i jeres mentoraftale, og se hvordan det er gået med jeres mål og delmål. Gennemgå eventuelt jeres aktivitetslog, og se hvad I har lavet, samt hvilke mål og delmål, I har haft sat undervejs.

**MENTORHJULET:** I kan lave øvelsen med mentorhjulet igen. Er der sket ændringer i mentees opfattelse af sin hverdag? Hvorfor har tingene ændret sig?

**TIDSREJSE:** Det kan også være I sammen skal tage på en lille rejse tilbage, hvor I startede:

Hvad skete der første gang, I mødtes?

Hvad var jeres førstehåndsindtryk af hinanden? (det kan være en ret sjov lille øvelse)

- Hvordan kom I i gang?

Hvad har vi lavet?

Hvor er I nu?

**REFLEKSIONSSPØRGSMÅL:** Endeligt kan I bruge nogle af nedenstående spørgsmål til evaluering. I kan eventuelt vælge at skrive spørgsmålene ned på papir, lægge dem i en skål og så skiftes til at trække et spørgsmål, som I begge svarer på.

- Hvad har været godt i forløbet?
- Hvad har betydet mest for jer i forløbet?
- Hvor er der sket de største forandringer? (noget I gør, tænker eller føler). Hvordan kan I se det i jeres hverdag?
- Hvad har været sjovest/sværest/mest overraskende?
- Hvad har I lært mest af?
- Har I nogen gode råd til hinanden?
- Hvad kan I hver især tage med videre i fremtiden? Til mentee: hvem kan hjælpe dig med at sikre det fremover?

**DEL 5:**

**PRAKTISKE TING, DU SKAL  
VIDE SOM FRIVILLIG MENTOR**

## DEL 5: PRAKTISKE TING, DU SKAL VIDE SOM FRIVILLIG MENTOR

### Økonomi og refusion

I har til jeres møder et lille økonomisk beløb til rådighed. Det præcise beløb fremgår i din aktivitets håndbog. Når du mødes med mentee, skal du selv lægge pengene ud. Du kan få pengene refunderet af Ungdommens Røde Kors (URK) ved at udfylde og indsende en refusions seddel inkl. kvittering til din konsulent i URK. Herefter vil pengene blive overført til dig.

#### Send refusions seddel og kvittering til:

Ungdommens Røde Kors, Hejrevej 30, 2. sal, 2400 Kbh. NV, att: din konsulent

Refusions sedlen kan downloades i værktøjskassen på hjemmesiden:

[www.urk.dk/vaerktojskassen](http://www.urk.dk/vaerktojskassen)

Hvis du har mistet din originalkvittering, kan du udfylde en 'Erklæring på tro og love', så du alligevel kan få refunderet dine bilag. Erklæringen findes ligeledes i værktøjskassen.

### Dokumenter og politikker

#### Samværs politik

Ungdommens Røde Kors har nogle regler for, hvordan man som frivillig må omgås børn og unge i projekterne. Reglerne fremgår af samværs politikken, som du skal orientere dig i. Den kan du finde på vores hjemmeside: [www.urk.dk/vaerktojskassen](http://www.urk.dk/vaerktojskassen)

#### Underretningspligt

Lov om Social Service siger, at du – også som frivillig – har pligt til at underrette kommunen, hvis du får kendskab til, at et barn eller en ung under 18 år er udsat for vanrøgt, vold eller mishandling fra forældre eller anden opdragers side. I de tilfælde kræver det professionel indgriben for at kunne tage hånd om den unge. Hvis du oplever noget, skal du tage kontakt til din kontaktperson i aktivitetsgruppen og fortælle, hvad du har iagttaget. Det er herefter din og kontaktpersonens opgave at orientere jeres konsulent i sekretariatet i Ungdommens Røde Kors herom, som så vil hjælpe til i forhold til at melde iagttagelsen til de kommunale myndigheder.

Du kan læse mere om underretningspligt – også ift. unge som er fyldt 18 år, på vores hjemmeside: [www.urk.dk/vaerktojskassen](http://www.urk.dk/vaerktojskassen)

### **Tavshedspligt**

Det, du taler med din mentee om, er fortroligt mellem jer. Mentee har, med mindre andet er aftalt mellem jer, den sikkerhed, at du ikke fortæller noget videre til mentees forældre eller anden part udenfor projektet. Det bevarer tilliden mellem jer. Til gengæld har du lov til at dele dine oplevelser med andre frivillige i dit projekt, og det er vigtigt, at du bruger dine med-frivillige som sparringspartnere. Du skal dog også gøre dette tydeligt for mentee, men forklar ærligt, hvordan du bruger andre med-frivillige (fx til at sparre så du kan hjælpe bedst muligt), og at du selvfølgelig ikke siger det til nogen uden for projektet.

Hertil er det vigtigt at pointere, at underretningspligten altid får forud for tavshedspligten. Hvis du ser eller oplever noget mistænkeligt, har du pligt til at underrette, jf. ovenstående afsnit. Diskuter dog altid situationen med din kontaktperson og konsulent i Ungdommens Røde Kors' sekretariat.

### **Frivilligpolitik**

Ungdommens Røde Kors har udviklet en frivilligpolitik med retningslinjer for det frivillige arbejde. Her kan du læse mere om formålet med Ungdommens Røde Kors, fælles spille-regler, ansvarsfordeling, udelukkelse af frivillige mv.

Du finder politikken i værktøjskassen: [www.urk.dk/vaerktojskassen](http://www.urk.dk/vaerktojskassen)

### **Ungdommens Røde Kors' strategi**

Ungdommens Røde Kors har vedtaget en strategisk ramme, der danner udgangspunkt for vores arbejde og indsatser. Den vil vi opfordre dig til at læse. Du finder den strategiske ramme og vores udviklingsprincipper på: [www.urk.dk/strategi](http://www.urk.dk/strategi)

## **Hvis du har brug for hjælp**

### **Henvisning til andre organisationer**

På Ungdommens Røde Kors' hjemmeside findes en god oversigt over mulige steder at henvise børn og unge, hvis de har det svært. Oversigten findes på:

[www.urk.dk/vaerktojskassen](http://www.urk.dk/vaerktojskassen)

### **Kontakt til sekretariatet**

Hvis du har brug for akut sparring eller hjælp i dit mentorforløb, kontakt da din aktivitets-gruppe eller din konsulent i sekretariatet. Du finder oplysninger på dine kontaktpersoner i aktivitetshåndbogen.

“ Mange folk siger: *Du kan ikke.*  
Men så er der én, der siger: *Du kan godt.*  
Og så gør man det! ”