

Veileder for adepter

Bruk mentor
- unngå omveier



A photograph of a forest path in autumn. The path is covered in fallen brown and orange leaves. Tall, thin trees with green and yellowing foliage line the path. A semi-transparent white rounded rectangle is centered on the image, containing text.

At eg er til,
Det veit eg.
Eg kjenner pusten min
Og eit og anna hjerteslag.

Men eg vil noko meir,
enn berre å vera,
eg vil vera nokon,
som betyr noko,
i det store fellesskapet.

Eg vil vera med,
eg vil vera sakna,
Eg vil at nokon skal bry seg
og vera gla for,
at eg finns.

Eg vil at nokon skal sjå det eg kan
sjølv om eg ikkje kan alt,
og eg treng di hjelp til å sjå
min eigen verdi.

Eg er eit menneske.
ikkje meir
og ikkje mindre.
eg er til.

Henny-Kristin Asperanden Navarsete

Innholdsfortegnelse

Forord	4
Hva er en mentorordning?	5
Deltakere i mentorordninger	5
Mentorhistorie – Å vite at det nytter.....	6
Å ha en mentor – hva kan du oppnå?	8
Hva må du som adept gjøre?	9
Avklaring av forventninger	9
Organisering av mentorrelasjonen og formidling av mål	10
Fastsetting av møteplan og rammer for møtet	10
Avklaring av ønsker og mål	10
Hva kan være vanskelig og utfordrende	13
Hva skal vi gjøre og snakke om?	14
Faser i en mentorrelasjon	14
Tema og aktiviteter	15
Forslag til aktiviteter	16
Mentorhistorie – veien til å praktisere som lege	18
Mentor kan gjøre en forskjell i livet ditt	20
Tips og litteratur	23



Forord

Likestillingssenteret har siden 2006 utviklet og driftet mentornettverket "Velkommen inn", et mentornettverk rettet mot innvandrerkvinner, hvor målet er å styrke innvandrerkvinneres vei inn i arbeidslivet. Innvandrerkvinnene (adeptene) har representert et mangfold i forhold til: utdanning, alder, landbakgrunn, jobberfaring, botid i Norge, oppholdsgrunnlag og sivilstatus. Det de har hatt til felles er et ønske om å komme ut i jobb og et håp om at mentor kan bistå dem på veien.

Erfaringene fra "Velkommen inn" viser best resultater når adept tar initiativ og selv er aktiv. Å ta den rollen har ikke vært like lett for alle adeptene. Forståelse av hva det innebærer å ha en mentor har variert, og spørsmålene er mange: Kan mentor skaffe meg en jobb? Hva skal jeg gjøre sammen med min mentor? Hvordan kan mentor hjelpe meg med å få jobb? Når får jeg jobb? Hva slags jobb kan jeg få?

Vi har utarbeidet denne veilederen for å tydeliggjøre:

- hva det innebærer å være med i en mentorordning
- hva det betyr å ha en mentor
- hvilke forventinger du kan ha til en mentor
- din egen rolle i en mentorrelasjon

Vi håper veilederen kan gi deg større forståelse for hva det innebærer å være deltaker i en mentorordning, og hvordan få til en god mentorrelasjon.

Denne veilederen er tilpasset mentorordninger for arbeidslivet, og er støttet av NAV gjennom FARVE – forsøksmidler arbeid og velferd. Vi takker Tina Mathisen ved Østlandsforskning som har bistått med utforming og skriving.

Vi håper veilederen også vil kunne være til nytte for deltagere i andre mentorordninger.

Lykke til med ditt mentorforhold!



Hamar, høsten 2011
Goro Ree-Lindstad
Seniorrådgiver Likestillingssenteret

Hva er en mentorordning?

Det finnes mange ulike mentorordninger. De fleste er innenfor arbeidslivet og brukes for å rekruttere og motivere personer til karriereutvikling. Gjennom mentorordning kan du få nettverk og kjennskap til arbeidsmarkedet.

Mentorordninger kan være organisert forskjellig. Vanlige fellestrekk er:

- Dere møtes 1 til 2 ganger i måneden
- Deltagelse er basert på frivillighet
- Varighet er begrenset til 1-2 år

Deltakere i mentorordninger

En mentorordning består av mentor og adept. Mentor deler av sin kompetanse. Adept mottar veiledning og kunnskap. Dere skal dele erfaringer ved å snakke sammen og lytte til hverandre. Som adept kan du få innspill og motivasjon på veien mot dine mål. Noen mentorordninger bruker mentee, protesjé eller mentorpartner istedenfor begrepet adept.

Mentor og adept har ulik motivasjon som utgangspunkt for å delta i en mentorordning.

Mentorskap er en eldgammel metode for å overføre kunnskaper fra et menneske til et annet. Ordet mentor har sin opprinnelse i gresk mytologi. Da Odyssevs skulle ut i krig, utpekte han sin kloke og erfarne venn Mentor til å ta seg av sønnen.

Mentor

Motivasjon:

- Være til nytte
- Bety noe for andre
- Utvide sitt nettverk

En mentor bør:

- Dele av sin kompetanse og erfaringer
- Motivere
- Gi støtte
- hjelpe adepten til å se muligheter
- Gi praktiske råd og veiledning om det norske arbeidsmarkedet

Adept

Motivasjon:

- Økt selvtilitt
- Finne en jobb
- Karriereveiledning
- Utvide sitt nettverk

En adept bør:

- Benytte seg av mentorens erfaringer
- Stille spørsmål
- Fortelle mentor om sine ønsker og mål

Mentorordninger i arbeidslivet har ofte yrkesbakgrunn og yrkesønske som utgangspunkt. Dere skal dele erfaringer og kunnskap, ved å snakke sammen og lytte til hverandre. Som adept kan du få innspill og motivasjon på veien mot dine mål.

Mentorhistorie – Å vite at det nytter



«Å **være** mentor, er å være en god lytter, en god samtalepartner,» sier Maria.

«Å **ha** en mentor, er å vite at det er en som ser meg, **en** som bryr seg om meg, det er å være ivaretatt,» sier Zahra.

Maria er mentoren til Zahra, og de har kjent hverandre i et år. Det er et bekjentskap som har gitt begge mye glede, mye å tenke over, ny innsikt – og noen nedturer.

Zahra er midt i livet. Hun kom til Norge for tre år siden, har universitetsutdannelse, har mann og barn. Etter hvert ble livet i hjemlandet uutholdelig. Det var undertrykkelse, ingen ytringsfrihet, myndighetene nektet henne å bruke morsmålet og hun mistet jobben som lærer. Det var tungt å leve. Til slutt følte Zahra at hun ikke klarte å puste, hun **ville** puste, **ville** leve i sitt kjære land, sammen med familie og venner, men hun klarte det ikke. Sammen med ett av barna sine flyktet hun til Norge.

Maria er pensjonist. Hun har et levd liv bak seg og mange erfaringer, som kvinne, som yrkesaktiv i skolen og som aktiv lokalpolitiker. Maria har familie og store omsorgsoppgaver. Hun ønsket å gi bistand til innvandrerkvinner, for hun tenkte; «Vi gjennomlever mye tristesse i vårt eget liv, men det er kanskje mer tristesse i

andres liv.». Med sin brede yrkeserfaring har hun kompetanse til å hjelpe andre med å lære norsk og finne veien ut i arbeidslivet.

Og så møttes Zahra og Maria. Begge var spente da de for første gang møttes på byens bibliotek. De fant tonen lett, og de snakket og snakket. Tiden fløy, og i løpet av den samtalen hadde begge fått fortalt mye av sin livshistorie, og begge visste at de hadde møtt et menneske de ville bli glad i.

Når Zahra og Maria møtes, snakker de først og fremst om Zahras framtid i Norge; hennes vei til å bli norskspråklig og om veien ut i yrkeslivet. Med en mentor får Zahra innsikt og tilgang på informasjon hun trenger for å komme inn i det norske samfunnet. Det er godt å vite at det er et menneske som spør hvordan det går, det er godt å vite at det er en som bryr seg. Uten mentor ville Zahra følt seg mer hjelpeløs og utrygg. Zahra vet at hun **alltid** kan snakke med Maria, og Maria vil alltid være der og lytte.

Zahra og Maria prøver å møtes annen hver uke, et par timer hver gang. Som oftest møtes de på en kafé. Et par ganger har Zahra uteblitt fra avtalte møter. Maria blir usikker. Hvorfor kommer ikke Zahra? Har hun ikke lyst? Trenger hun ikke Maria lenger? Skal de avslutte mentorforholdet? Men Maria **vet** at det ikke er slik. Maria vet at det skyldes kulturforskjeller, et

annet syn på tid og avtaler. Maria vet at Zahra har sine mørke dager, dager fulle av angst for de som er igjen i hjemlandet, vil hun noensinne se dem igjen, vil hennes mann og barn komme seg ut og hit til Norge? Maria tillater seg likevel å bli både skuffet og sint, og minner seg selv på at hun er mentor ikke for sin egen skyld, men for den andres. Hun legger til: «Å være mentor er en **øvelse** i å bli raus nok når det gjelder.»

I hjemlandet hadde Zahra en godt betalt jobb, en jobb hun var utdannet til. Aldri hadde hun forestil seg å ha en annen jobb. I Norge har hun hatt mange forskjellige jobber i forbindelse med språkpraksis. Hun har jobbet i kantine, med renhold, på sykehjem og på skoler som språkassistent. Zahra er glad i å jobbe. Å jobbe gir henne en følelse av frihet og trygghet, at hun er med i samfunnet. Og hun har et klart mål; en dag vil hun igjen være lærer. Hun vet at veien er lang og bratt, men hun står på med målrettet arbeid, stor egeninnsats og mentors hjelp og veiledning.

Det viktigste for Maria som mentor, er å **lytte** og å være en god **samtalepartner**. Hun prøver å hjelpe Zahra til å se alternativer. Maria vokter seg vel for å **gi** råd, **gjøre** valgene. Marias oppgave er å etterspørre refleksjoner, og få Zahra til å se konsekvenser av de valgene hun tar. Det er viktig å få Zahra til å skjønne at det ikke bare finnes ett mulig svar, ett mulig valg, ett fasitsvar på utfordringer og spørsmål. Zahra må selv finne ut av den situasjonen hun er i. Når Zahra selv gjør sine valg, vil hun også gjøre erfaringer ut fra disse valgene, og så kan de snakke sammen om disse erfaringene.

Med Maria som mentor har Zahra fått innsikt og tilgang på informasjon hun trenger for å komme videre i det norske samfunnet. Å ha en mentor gir følelsen av å bli sett og ønsket inn i det norske samfunnet.



Å ha en mentor – hva kan du oppnå?

Å ha en mentor innebærer at du har en person du kan snakke med, som gir deg oppmerksomhet og tar deg på alvor. Det er du som er hovedpersonen i mentorrelasjonen. Til å begynne med kan det føles rart og ubehagelig å skulle være midtpunkt. Du kan få spørsmål du vanligvis ikke tenker over til daglig, og du kan bli utfordret. Husk at det er utfordringer vi vokser på og som gjør at vi blir bedre mennesker. Det fine er at du har noen å diskutere utfordringer med og finne løsninger.

I en mentorrelasjon møtes mentor og adept som likeverdige. Dette til tross for at mentor er den som gir, og du den mottar. Erfaringer fra mentornettverket "Velkommen inn" viser at adeptene også har mye å gi og lære bort til mentor. Adepten ser ting med andre øyne og stiller spørsmålstegn ved det som blir tatt for gitt, noe som gir mentoren nye ideer.

Tillit og åpenhet er en forutsetning for godt mentorskap.

Med mentor kan du:

- Diskutere problemer og finne løsninger
- Spørre om råd og hvordan ting fungerer i arbeidslivet
- Få bistand i jobbsøkningsprosess
- Diskutere fag og faglige kvalifikasjoner til jobber
- Få tips og ideer til hva du bør gjøre for å komme videre
- Bli kjent med andre mennesker

"Min mentor har hjulpet meg med å finne en jobb, noe som betydde mye for meg. Nå har jeg god selvtillit som person og som arbeidstaker".

Adept i "Velkommen inn"

Hva må du som adept gjøre?

For å få utbytte av en mentorrelasjon må du selv gjøre en innsats, og det er lurt at du forbereder deg på hva du selv kan bidra med. Du må være aktiv og ha noen mål og ønsker for framtida. Du må dele dine tanker, erfaringer og ønsker med mentor slik at mentor ser hva slags bistand du trenger. Du må stille spørsmål til mentor om ting du lurer på. Kanskje mentor ikke vet svaret – men kan hjelpe deg å finne ut hvordan du kan finne løsninger. Jo bedre forberedt og konkret du er, jo lettere er det for mentor å gi deg bistand. Da får du best utbytte av å ha en mentor.

Som adept må du:

- Sette av tid til møter
- Ha mål du jobber mot
- Formidle dine ønsker, behov og tanker
- Spørre hvis det er noe du lurer på
- Lytte til mentor

Er du en aktiv adept vil du oppleve å:

- Bli kjent med nye mennesker
- Få innsikt og kunnskap om arbeidslivet
- Lære noe nytt
- Få bedre forståelse for hva som skal til for å nå dine mål
- Få motivasjon og inspirasjon til å stå på
- Få økt selvinnsikt, selvfølelse og selvtillit

“Hun hjelper meg når jeg skal gjøre noe vanskelig. Hun lytter til meg og forsøker å forstå hva jeg mener”.

Adept i “Velkommen inn”

Avklaring av forventninger

Noen ganger kan mentor og adept ha forskjellige forventninger. Det grunnleggende for en god mentorrelasjon er å avklare tidlig hvilke forventninger dere har til hverandre. Det er derfor viktig at dere diskuterer hvilke mål du har. Er det samsvar mellom hva du ønsker deg og hva mentoren kan tilby?

Å ha en mentor betyr ikke at mentor skal finne løsningene for deg, men at du skal ha noen å snakke med som kjenner arbeidslivet godt. Sammen skal dere diskutere muligheter og begrensninger, argumentere for og imot ulike løsninger og diskutere konsekvenser. Slik skal du kunne ta dine valg på et bredt grunnlag.

Du kan ikke forvente av din mentor:

- At hun skal gjøre tingene for deg
- At hun vet svarene på alt
- At hun skaffer deg en jobb
- At hun finner løsningene for deg

“Det handler ikke så mye om hva mentor kan gjøre for meg, men heller hva jeg kan gjøre for å bruke min nye kunnskap rett...”

Mentee i mentornettverk i Trondheim

Organisering av mentorrelasjonen og formidling av mål

Erfaring viser at struktur i mentorrelasjonen øker nytteverdien. Både du og din mentor kan ha knapt med tid, og det kan derfor være lurt å planlegge møtene.

Møteplan og rammer for møtet

Først må dere avklare hvor ofte dere skal møtes, og hvor lenge møtene skal vare. Dere bør lage en møteplan med dato, tidspunkt, sted og tema. En god regel er å alltid ha avtalt når og hvor dere skal møtes neste gang. Forutsigbarhet er med på å skape trygghet i relasjonen samt at du da slipper å måtte "mase" for å få til møtene med mentor.

For at møtene skal være nyttige er det lurt å sette noen rammer for hva møtene bør inneholde. Det kan være bra å starte med en oppsummering fra forrige møte for å høre hva som har skjedd siden sist. Hvert møte bør ha et eller flere temaer som dere avtaler på forhånd. Til sist bør dere oppsummere hva dere har blitt enige om, og hva som skal gjøres fram mot neste møte. I et godt møte er det selvsagt også tid til den løse og uformelle praten som er med på å knytte dere sammen som mentorpar.

Huskeliste for en god dagsorden til møtene mellom deg og mentor:

- Hva har skjedd siden sist?
- Hva skal vi snakke om i dag? Hvor lang tid har vi?
- Diskutere dagens tema
- Hva skal til for å komme et stykke videre? Hva må du gjøre nå?
- Oppsummering – konklusjoner, hvem gjør hva?
- Avtale neste møte

Avklaring av ønsker og mål

For at mentor skal kunne bistå deg på en god måte må hun kjenne til dine ønsker og behov. Enkelte ganger kan det være vanskelig selv å vite hva en trenger konkret hjelp til. I boksen nedenfor gis eksempler på mulige tema.

Eksempler på tema du kan be om veiledning i forhold til kan være:

- Å finne relevante jobber å søke på
- Skrive jobbsøknader
- Skrive CV
- Presentere deg selv og øve på jobbintervju
- Hvordan bruke hele din kompetanse
- Hva som forventes i ulike yrker
- Behov for mer utdanning
- Forståelse av hvordan arbeidslivet fungerer
- Norsk språkforståelse

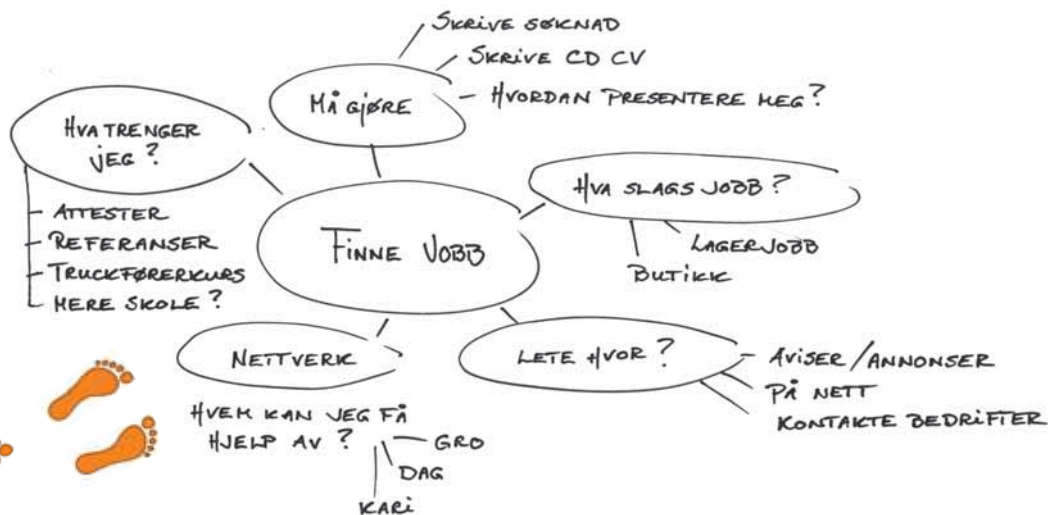
Det er flere måter å finne ut av hvilke behov du har, her er noen metoder du og mentor kan prøve sammen:

Avdekk dine styrker og svakheter

For å lage deg realistiske mål kan det være lurt å starte med å **sette ord på dine styrker og svakheter**. For eksempel kan du sette opp en liste hvor du vurderer egne ferdigheter innenfor ulike områder og gi deg selv en plassering på en skala fra 0 til 10 (hvor 10 er problemfritt). Med denne metoden kan dere avdekke dine styrker og svakheter og hvilke områder som bør prioriteres.

Lag tankekart over dine ønsker

Tankekart (eller mind map) er en tegning av tanker og ideer, og brukes for å få oversikt og se sammenhenger. Metoden går ut på å skrive et ord / begrep (problemstillingen) i midten av et ark, for deretter skrive ned tanker som dukker opp. Ta gjerne utgangspunkt i temaer du ønsker veiledning i forhold til. Et tankekart kan være med på å tydeliggjøre dine utfordringer og muligheter. Da er det lettere å velge ut hva du skal jobbe videre med, og hvordan. Ofte er det lettere å se hva som trengs når man har kartet foran seg.



Eksempel på et tankekart hvor utgangspunktet er "finne jobb".

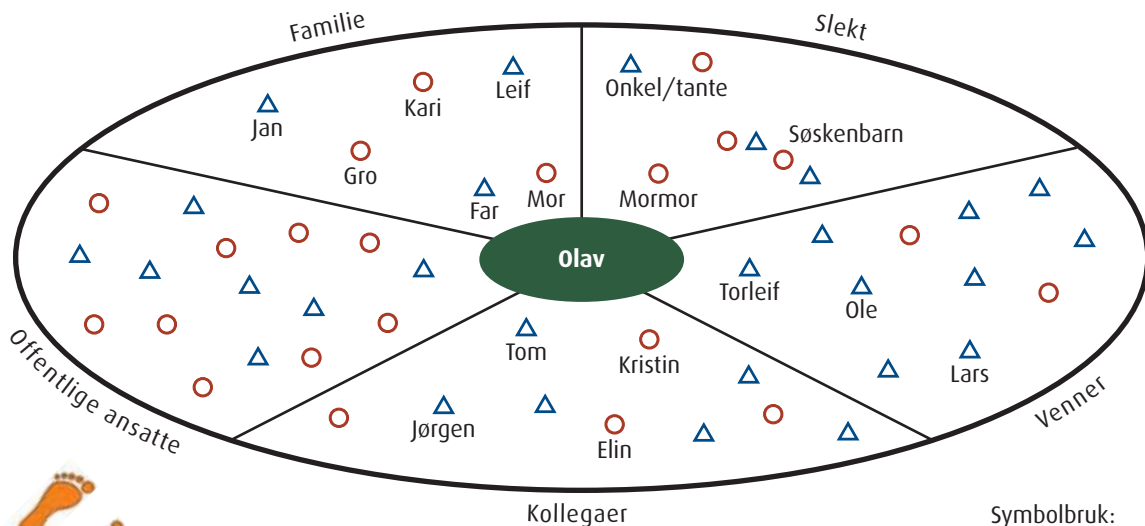
Lag nettverkskart

Nettverkskart er et redskap for å kartlegge personer du kjenner og som kan være en ressurs. Det vanligste er å kartlegge: familie, slekt, venner, kollegaer på jobb/skole og andre som kan være offentlige ansatte, helsepersonell, naboer etc. Ved å lage et nettverkskart vil dere finne nettverket du har å spille på. Hvis du synes du

har et lite nettverk vær kreativ. Hvordan kan eksisterende nettverk benyttes? Hvordan utvide nettverket hvis det er ønskelig?

Du må selv tenke igjennom om du mener disse metodene kan være aktuelle å bruke. Ikke alt passer for alle.

Eksempel på Nettverkskart, de som har nærhet til Olav innebærer sterkere bånd enn til de som er lengre unna.



Hva kan være vanskelig og utfordrende

Å få til et godt samspill mellom mennesker kan være krevende. Det kan derfor være lurt å kjenne til noen fallgruver.

Tida mellom møtene

Det er et felles ansvar å opprettholde kontakten – men det er først og fremst i din interesse. Det bør ikke gå for lang tid mellom møtene. Av erfaring vet vi at jo lengre tid det går mellom møtene, desto vanskeligere er det å huske hva man snakket om på forrige møte og fokusere på veien framover. For å få til kontinuitet i relasjonen, er det en god idé å holde kontakt også i tiden mellom møtene. Noen mentorpar gjør dette ved å snakkes på telefon, sende hverandre SMS eller snakke via nettsteder som Facebook, MSN og liknende.

Urealistiske forventninger

Noen ganger har adeptene urealistiske forventninger om hvor fort ting skal gå, og hva de faktisk kan oppnå. Vær oppmerksom på råd mentor gir. Blir du utålmodig bør du snakke med mentor om det.

Kommunikasjon

En mentorrelasjon fungerer som regel dårlig hvis enten adept eller mentor prater for mye eller er for passiv. Dere må begge være både aktive og lyttende. Husk at det er du som er hovedpersonen og derfor også har mye ansvar for framdriften.

Å være for hensynsfull

Husk at mentor har sagt ja til å være din mentor, og gjerne vil bistå deg. Ikke vær redd for å ta kontakt eller spørre om råd innenfor de rammene dere har blitt enige om. Du trenger ikke være enig i alt mentor mener, men husk å si fra og begrunn dine argumenter.

Livet har mange utfordringer

Ulike livsfaser gir ulike utfordringer. Noen ganger kan det oppstå vanskeligheter som tar mye tid og krefter, og som gjør at det blir vanskelig å følge opp mentorrelasjonen. Da er det viktig at du formidler dette til mentor og ber om en pause eller at dere avslutter mentorrelasjonen. Slike situasjoner oppstår av og til, og det er viktig at verken mentor eller du føler skyld. Husk at det kan være veldig frustrerende for mentoren å oppleve at du ikke tar kontakt, og ikke skjønne hvorfor du ikke gjør det.

”Jeg har kraften og energien som skal til,
men vet ikke veien.

– Mentor kan hjelpe meg med den”.

Mentee i mentornettverk i Trondheim

Hva skal vi gjøre og snakke om?

En mentorrelasjon varer som regel i ett år. Hva skal mentorparene fylle denne tiden med? Hvilke aktiviteter vil det være naturlig å gjøre sammen? Noen mentorpar vil raskt finne sin måte å jobbe på, andre vil kunne slite litt med å finne en god form. I denne delen beskrives de ulike fasene i en mentorrelasjon og forslag til aktiviteter.

Faser i en mentorrelasjon

Det finnes ingen fasitsvar på hvordan en mentorrelasjon skal utvikle seg eller hva den skal inneholde. Det vi likevel ser er at jo mer strukturert dere arbeider, desto bedre utbytte vil både mentor og adept få. En mentorrelasjon deles ofte i tre faser:

Bli kjent fasen

I de fleste mentorordningene underskrives en mentoravtale. I noen ordninger underskrives avtalen i møte med prosjektledelsen, i andre ordninger gjøres dette etter at mentor og adept har møttes noen ganger og funnet ut at de "passer sammen". Bli kjent fasen består av 1-3 møter. Her skal dere snakke om hvem dere er, bakgrunn og ønsker for framtida, og avklare forventninger til hverandre.

Mentoringfasen

Mentoringfasen er den lengste fasen, og starter med at dere lager en samarbeidsplan med mål og delmål. Planen skal si noe om hva dere ønsker å jobbe med. Underveis i relasjonen er det viktig at dere snakker om hva dere har oppnådd. Er dere på rett vei? Har du oppdaget nye eller andre behov? Er det andre måter å jobbe sammen på som dere ønsker å prøve?

Noen mentortilbud er en del av et større kompetansehevende tiltak, mens andre mentorordninger tilbyr enkelte kurs, seminarer eller møter for både mentorene og adeptene. Disse enkelttilbudene gir erfaringsutveksling og inspirasjon. Vi anbefaler deg å delta på tilbudene som eksisterer innenfor ordningen du er med i.

Avslutning

Det kan være vanskelig å avslutte mentorrelasjonen. Spesielt hvis dere underveis ikke har arbeidet strukturert mot et mål. Underveis i mentorrelasjoner bør dere vurdere om det oppleves som nyttig og hensiktsmessig å fortsette.

Dere bør avslutte hvis:

- Kjemien mellom dere ikke stemmer
- Adepten ikke lenger opplever behov for en mentor (for eksempel ved oppnådde mål)
- Den ene eller andre ikke viser ansvar eller interesse for å møtes lenger
- Adept formidler samme problemstilling om og om igjen
- Mentor formidler de samme råd og tips om og om igjen

Avslutningsfasen bør bestå av minst ett møte. Her skal dere evaluere resultatene og utbyttet dere begge har hatt av mentorrelasjonen. Hvilke mål er nådd, hvilke mål er ikke nådd? Hva gjenstår? Hvor går veien videre? Hvis det oppleves som vanskelig å avslutte, ta kontakt med lederne for mentorordningen for bistand.

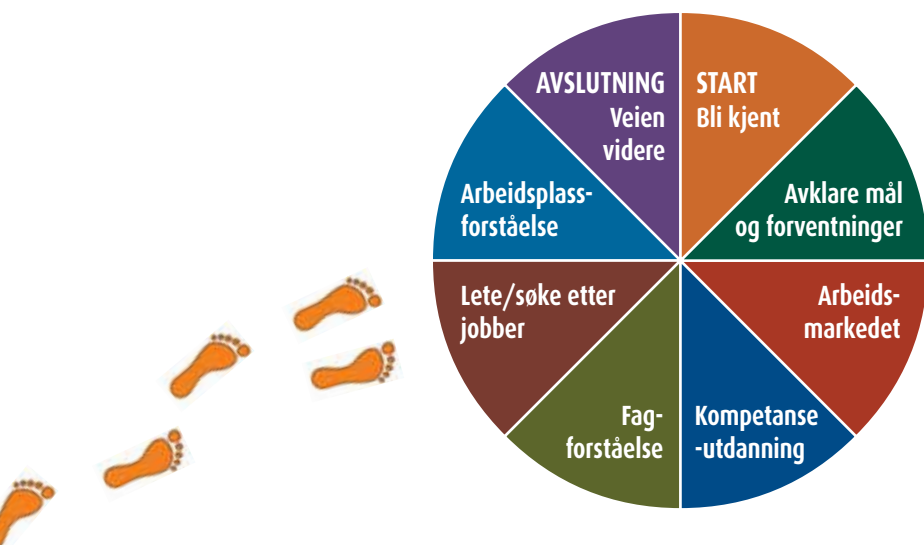
Tema og aktiviteter

Å få til en god relasjon handler om å bygge opp tillit og bli kjent med hverandre. Det krever at dere lytter til hverandre og viser åpenhet. Det kan derfor være en god idé å gjøre noe sammen som for eksempel å gå på tur, konserter, kafé eller utstillinger, dette er helt opp til dere. Ved å gjøre noe sammen blir dere enda bedre kjent. Dessuten kan felles opplevelser gjøre det lettere å få i gang praten neste gang.

De mer faglige temaene dere bør diskutere har vi illustrert ved å lage et mentorhjul. Her kan du finne tips til temaer det kan være viktig å diskutere i løpet av mentorrelasjonen. Rekkefølgen og hvor lang tid dere bruker på de enkelte temaene vil variere etter hvilke ønsker og behov du har.



Forslag til aktiviteter



Start - bli kjent

Under de første møtene skal dere bruke tid på å bli kjent med hverandre. Fortell om deg selv, hvem du er og hvilke erfaringer du har. Det er ikke alltid enkelt å snakke om seg selv. Derfor kan det være lurt å tenke gjennom hva du vil si om deg selv før dere møtes. Vis også interesse for det mentor forteller deg, og still henne spørsmål om hennes liv og erfaringer.

Det er viktig at dere i løpet av de første møtene vurderer hvordan dere passer sammen, og om kjemien stemmer. I mange ordninger skal dere i løpet av denne fasen skrive under på en avtale og utarbeide en plan for hva mentorrelasjonen skal inneholde.

Avklaring av mål og forventninger

For å øke nytten av mentorrelasjonen er det viktig å avklare forventninger til hverandre og at du som adept definerer mål du ønsker å nå.

- Lag en selvanalyse. Hva er du god på og hva trenger du mer kunnskap om?
- Diskuter framtidige mål – hva skal til for at de kan realiseres?
- Fokuser på framtid og ikke på fortid

Arbeidsmarkedet

Etter å ha avklart dine mål og ønsker, kan det være lurt å starte med å få en oversikt over hvilke muligheter som finnes på arbeidsmarkedet. Hvilke jobber er relevante og hvor er det lurt å lete for å finne aktuelle jobber å søke på? Gjør en kartlegging sammen.

Kompetanse/utdanning

Hva slags kompetanse og utdanning kreves for å jobbe innenfor et bestemt yrke? Mangler du noe kompetanse? Hvordan kan du skaffe deg økt kompetanse?

- Sjekke studietilbud, kurs og videre utdanningsmuligheter på nett etc.

Fagforståelse

Hva innebærer det å jobbe innenfor et bestemt yrke? Hvilken kompetanse kreves? Her kan dere diskutere yrkesspesifikke tema.

- Bevisstgjøring av din kompetanse og hvordan den kan benyttes
- Kan dere besøke en arbeidsplass?
- Har mentor et nettverk å spille på?
- Er det noen bøker eller artikler dere kan lese?
- Forklare faguttrykk og fagord

Lete etter og søke på jobb

Hvordan gå fram for å finne en ønsket jobb?

- Hvor finner man ledige stillinger? Nett, aviser, oppsøke aktuelle arbeidsplasser m.m.
- Skrive søknader og CV. Lage visittkort.
- Lage en kort presentasjon av deg selv skriftlig og muntlig
- Trene på jobbintervju og hvordan presenterer deg selv
- Har mentor et nettverk å spille på?

Arbeidsplassforståelse

Under dette temaet kan det være lurt å diskutere arbeidskultur, regler og rettigheter, skrevne og uskrevne regler, skikk og bruk på ulike arbeidsplasser og forventninger til ledere og ansatte.

- Kan dere besøke en arbeidsplass?
- Har mentor et nettverk å spille på?
- Er det noen bøker eller artikler dere kan lese?

Avslutning – veien videre

Når dere avslutter mentorrelasjonen bør dere evaluere samarbeidet. Hva har du oppnådd? Hva gjenstår? Hva må du gjøre videre? Skal dere fortsette å ha kontakt? En avslutning fortjener en markering – hvorfor ikke med en kake og en kopp te?



Mentorhistorie – Veien til å praktisere som lege



Sahra er 54 år og fra Irak. Hun er lege og har lang arbeidserfaring fra hjemlandet. I 2002 kom Sahra til Norge og startet raskt med norskopp-læring. Hennes drøm var å arbeide som lege i Norge. Hun kontaktet mentornettverket i Trond-heim kommune etter avlagt eksamen i norsk, men eksamensresultatene var for svake til at hun kunne starte opp med videre kvalifisering i forhold til legeyrket. Sahra mistet troen på at hun noen gang skulle klare å gjenoppta sitt tidligere yrke. Hun prøvde seg derfor i andre yrker som i varierende grad var beslektet med legeyrket, men opplevde ikke at hun lyktes.

Sahra opplevde situasjonen sin som utrygg og stod overfor et veivalg i forhold til hva hun

skulle satse på framover. Hennes drøm var fort-satt å arbeide som lege, og ønsket seg derfor en lege som mentor. En person som kunne være en støtte for henne. Ledelsen av mentor-nettverket oppmuntret Sahra til å holde fast på drømmen sin, og klarte å finne en mentor til henne som var lege. Legen var imidlertid svært presset på tid. Hun foreslo derfor at hun kunne dele mentoroppgaven med en annen lege, en kollega med utenlandsk opprinnelse, som selv hadde erfaring med å kvalifisere seg som lege i Norge.

Sahra gikk opp til ny eksamen i norsk og denne gangen med gode resultater, slik at hun kunne gå videre i kvalifiseringen mot å bli godkjent som lege i Norge. Ved hjelp av mentor ble det lettere å komme i gang med prosessen og holde fast på målet.

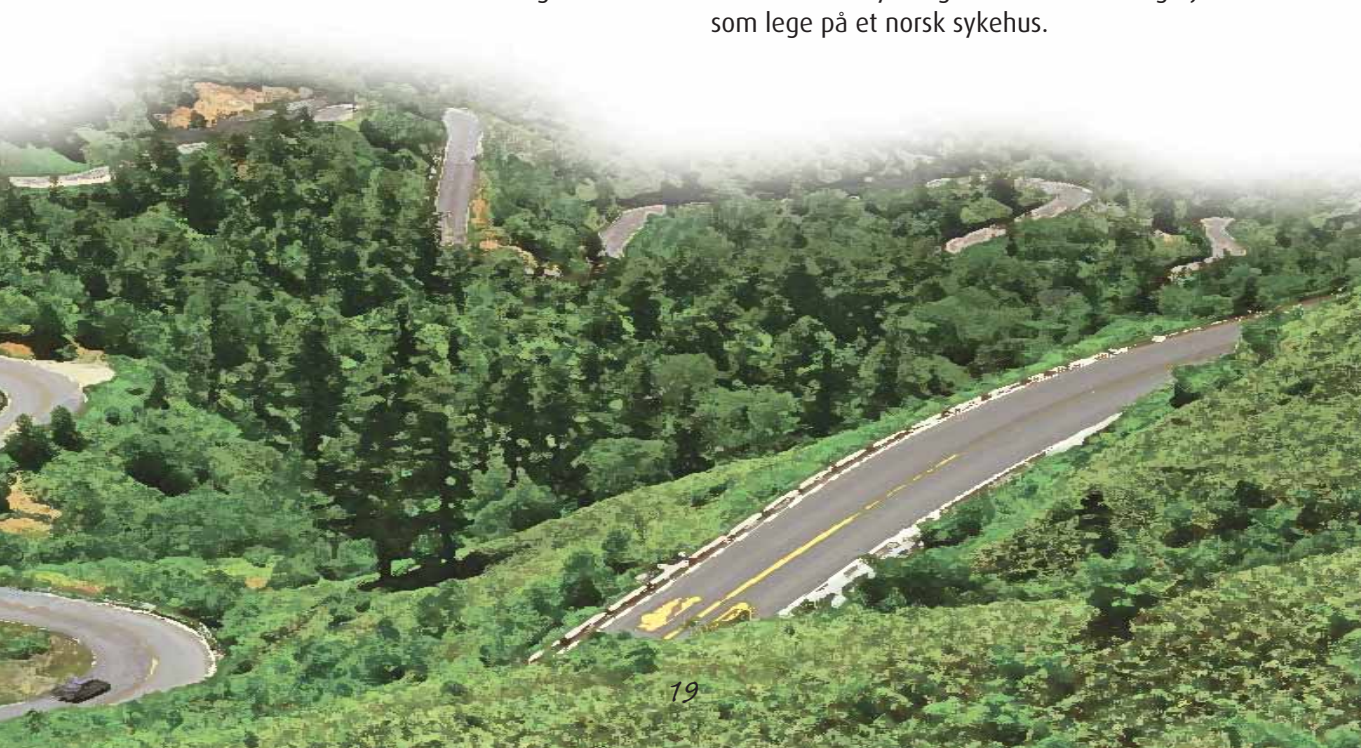


Sahra skrev en avtale med hver av mentorene. Avtalene ga rammer for treffsted, hvor ofte de skulle møtes og hvordan kommunikasjonen skulle foregå mellom møtene. I arbeidet med utforming av avtalene kom de frem til hva de skulle arbeide spesielt med. Den utenlandske mentoren skulle bidra i forhold til de medisinske faglige utfordringene, mens den norske mentoren skulle snakke om de kulturelle kodene som kan være utfordrende på norske sykehus.

Sahra vekslet på å ha møter med begge mentorene sammen og hver for seg. Hun forberedte seg godt til møtene og var opptatt av å drøfte fagterminologi og lære om hvilke kulturforskjeller det kan være mellom et irakisk og et norsk

sykehus. Litt etter litt ble fokuset rettet mot at Sahra kunne hospitere ved et sykehus og etter hvert bestå medisinsk fagprøve. Mentorene bidro med oppmuntring, egne erfaringer og fungerte som døråpnere. Samtalene var preget av fortrolighet.

Samarbeidet varte i ett år. Sahra har formidlet til oss hvor glad hun er for å ha hatt mentorer som motiverte og ga henne styrke til å møte utfordringene. Mentorene forteller at det var berikende å få innblikk i situasjonen til et annet menneske som ønsket å bygge opp sin karriere i et nytt land. De sitter også igjen med en opplevelse av at deres arbeidsinnsats var liten, men svært betydningsfull. Sahra er i dag i jobb som lege på et norsk sykehus.



Mentor kan gjøre en forskjell i livet ditt

Samspillet mellom mentor og adept er for de fleste et verdifult bidrag til personlig vekst og økt kompetanse.

Som adept kan du oppleve å:

- Bli sett og hørt på en positiv måte
- Bli inspirert og motivert
- Se ting på nye måter
- Få oppklart spørsmål
- Bygge opp selvfølelsen
- Bli tryggere på deg selv
- Bli modigere
- Lære noe nytt og få økt innsikt og forståelse
- Vokse på nye erfaringer
- Bli kjent med nye og interessante mennesker

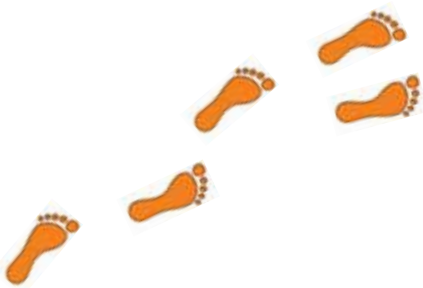
En god holdning og et godt utgangspunkt for både mentor og adept kan vi lære av Pippi.

*"Dette har jeg ikke
gjort før, da klarer jeg
det sikkert".*

Pippi Langstrømpe



Lykke til som adept!





Eg går min veg,
Den buktar og bender seg framåt.
I motbakkar og undabakkar.
I motvind og medvind.

Om vegen er ukjend,
og målet uklårt.
Er det godt
Om nokon kan trakke vegen
I lag med meg,

Men
Gå ikkje føre, det er min veg
og
Gå ikkje bak,
då er eg aleine
Gå saman med meg,
og gi meg den støtta
Eg treng
I min eigen fart
I mi takt
Med mitt eige compass

Så kan eg takke for turen
Med vissa om
At eg fann
Min eigen veg.

Henny-Kristin Asperanden Navarsete



Tips og litteratur

Det kan være vanskelig å vite hvor en kan finne hjelp til å skrive søknad og CV, hvor en kan lete etter jobbannonser, finne studietilbud og liknende. Nedenfor har vi derfor satt opp noen relevante nettsider som kan gi informasjon, og som kan brukes som et verktøy i prosessen mot å komme ut i arbeidslivet.

Nettsider:

www.nav.no
www.finn.no
www.karrieremagasinet.no
www.explosive.no
www.inkludi.no
www.bazar.deichman.no/
www.vox.no
www.mangfold.no
www.mirasenteret.no
www.jobbressurs.no
www.mentorordninger.no

Litteratur

IMDi. (2008). **VI og DE. En håndbok om kommunikasjon på tvers av kulturer.** IMDi.

Likestillingssenteret. (2011). **Kartlegging av mentorordninger i arbeidslivet.** Likestillingssenteret.

Ree-Lindstad, G. (2011). **Veileder for mentorer.** Likestillingssenteret.

Ree-Lindstad, G. (2011). **Tipshefte for mentorordninger.** Likestillingssenteret.

Mathisen, P. (2008). **Mentor. Om mentoring i teori og praksis.** Fagbokforlaget.

Mathisen, T og Lauritzen, T. (2011). **"Velkommen inn" Sluttrapportering fra følge-evalueringen av Likestillingssenterets mentornettverk for innvandrerkvinner.**

Østlandsforskning: <http://www.ostforsk.no/notater/pdf/152011.pdf>

Øiestad, G. (2006). **Feedback.** Gyldendal.

Kontaktinfo:

Goro Ree-Lindstad

Vangsvegen 73, 2317 Hamar

Tlf: 46 74 67 31

grl@likestillingssenteret.no

www.likestillingssenteret.no