

## Indholdsfortegnelse

Forord .....	2
MentornetDK – køreplan .....	3
Beskrivelse af modeller for mentorkorps .....	4
Fra interview til afslutning .....	8
Procedure for et mentorprogram, et eksempel 1 .....	9
Procedure for et mentorprogram, et eksempel 2 .....	11
Dropbox .....	13
To-Do liste .....	14
Vagtplan .....	15
Vi mangler frivillige mentorer – rekruttering .....	16
Interview guide til mentorer med information .....	17
Oplysningsskema mentor .....	18
Aftale om frivilligt arbejde .....	19
Børneattest .....	20
Rekruttering af mentees .....	22
Samtykkeerklæring .....	24
Elevprofil fra en erhvervsskole, eksempel .....	26
Oplysningsskema mentee .....	27
Forslag til mentoraftale, skabelon .....	28
Mentoraftale kvinde, eksempel .....	29
Mentoraftale ung mand, eksempel .....	30
Matching – hvad matcher man på? .....	31
Tekstforslag til mentorfolder intro til mentorhvervet .....	32
Landeprofiler .....	34
Hvad er en mentor i Dansk Flygtningehjælp? .....	35
Kort præsentation af Dansk Flygtningehjælps mentorprogram .....	36
Profil på en mentee, som kan have gavn af en frivillig mentor .....	41
Frivilligrådgivninger – find nærmeste .....	43
Kriseberedskab .....	44
Tekstforslag til mentorfolder – hvervning .....	45
Hvad er særligt ved en frivillig mentor .....	47
Sidsel og Siham – en mentorhistorie .....	48
Bankdirektøren og somalieren .....	49
Faserne i mentorforløbet .....	50
Et nej starter og slutter altid med et ja! .....	51
Offer, dommer, bøddel og hjælper .....	52

## **Forord til håndbogen for mentornetDK**

Denne håndbog er en samling dokumenter, som vi har fundet anvendelige i arbejdet med de frivillige mentorkorps.

Håndbogen er brugt i forbindelse med uddannelsen af de frivillige, som driver mentorkorpsene, og den følger derfor det arbejdsflow, der er i et mentorkorps.

Første del omhandler organiseringen af mentorkorpset, og beskrives forskellige organisatoriske modeller.


Anden del handler om, hvorledes mentor, mentee og match håndteres af mentorkorpset.

Sidste del handler om hvervning og indeholder en række forslag til rekrutteringskilder samt rekrutteringsmateriale.

Hvis man vil vide mere om mentorprogrammerne i Dansk Flygtningehjælp, kan man gå ind på [www.frivillignet.dk/mentor](http://www.frivillignet.dk/mentor)

**mentornetDK**  
juni 2011

- Rekruttering af mentorer og mentee
- Værdsættende interview
- Udarbejdelse af mentoraftaler
  - Matchning
- Opfølgning på mentorskabet
- Afslutning af mentorskaber
  - Når mentor kommer i tvivl
    - Dokumentation
  - Organiseringsmodeller
  - Deltage i fællesaftener

**10**  **Efteruddannelse**


**1**  **Organisering af styregruppen**

- Medlemmer 3-5
- Kommunikation
- Mødefrekvens
- Arbejdsform

**9**  **Hvervning**

- Øvrige frivillige
- Gamle mentorer

1. Styregruppen løser
2. Konsulenten kontaktes
3. DFH involveres
4. Ekstern ressource

**8**  **Hvis mentorskabet ikke fungerer**

**MentornetDK Køreplan**

**7**  **Afslutning**

Aftale for fremtiden

- 1. måned
- 3. måneder
- 6. måneder
- G-kalender
- DropBox

**6**  **Opfølgning**

OFAWEB (frivilligdatabase i DFH)

- Mentor
  - DropBox
  - Børneattest
  - Aftale om frivilligt arbejde
- Mentee
  - Mentoraftale
  - DropBox

- Præsenter kandidaterne for den anden
  - Telefon
  - Email
    - Send matchmail
    - Mentoraftale
- I matchmødet
  - Deltage fra styregruppe
- Næste møde for mentor/mentee
  - Aftaler


**5**  **Match møde**

**4**  **Registrering**

Forsikring

**3**  **Interview**

- Mentor
  - Aftale om frivilligt arbejde
  - Oplysningsskema
  - Børneattest
  - Folder
  - Info mat om DFH
- Mentee
  - Info mat om DFH
  - Oplysningsskema

**2**  **Når en mentor /mentee melder sig**

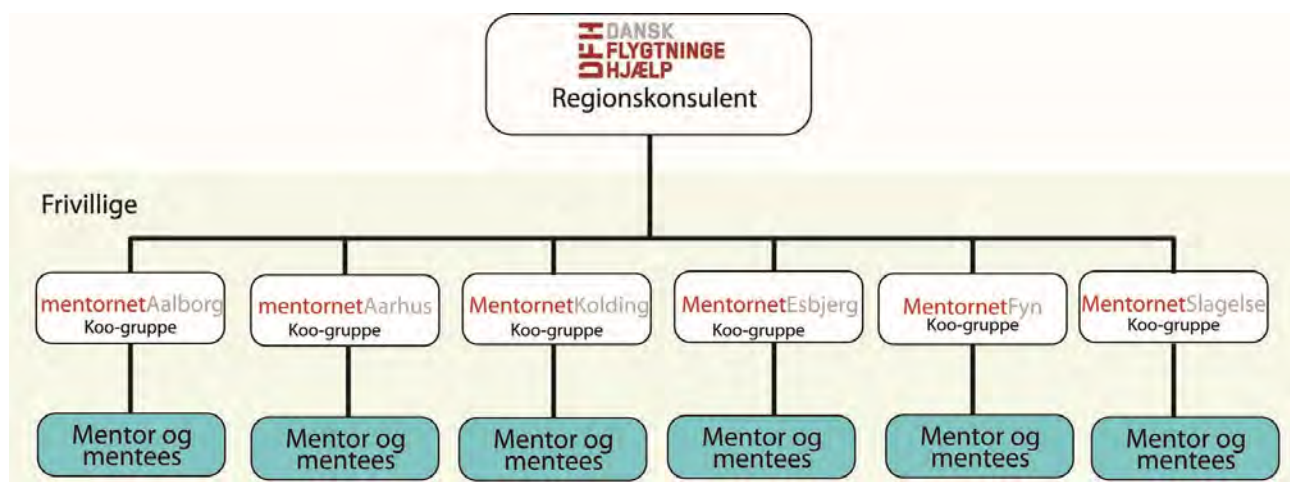
- Via nettet
  - Velkomstmmail
  - Inviter til interview
- Beskriver proceduren
  - Tidsperspektiv
  - Vedhæft
    - Velkomst folder som pdf
    - Aftale om frivilligt arbejde
    - Samtykkeerklæring

## Beskrivelse af modeller for mentorkorps

I det følgende beskrives opbygningen og strukturen i forskellige mentorkorps.

### Grundmodellen

En lokal gruppe af frivillige opretter et mentorkorps, som hedder **mentornet**Bynavn. Gruppen bliver en aktivitet under DFH og er hermed forankret i det lokale, brede, frivillige arbejde. Gruppen er organiseret med en koordinationsgruppe på 2-7 medlemmer, som tager sig af rekruttering, interview, match og følger op på makkerskabet. Et medlem udpeges som kontaktperson i forhold til regionskonsulenten.



Figur 1 Grundmodel

### Model for samarbejde med uddannelsesinstitutioner

1. Der rettes henvendelse til uddannelsesinstitutionen og tilbuddet om frivillige mentorer introduceres.
2. **mentornet**DK kontakter og får anvist en kontaktperson.
3. Der afholdes møde med institutionens kontaktperson, og umiddelbart derefter sendes konkrete unge, som er egnede og interesserede, til koordinatorene.
4. De frivillige interviewer, og umiddelbart derefter er der match.
5. Det frivillige tilbud bliver inkorporeret i kontaktpersonens og vejledernes daglige arbejds-gang, og i forbindelse med samtaler vurderes det, om eleven kan have gavn af en mentor.
6. Efter jul inviteres koordinatorene til uddannelsesstedet, hvor de introducerer tilbuddet om en frivilligmentor og rekrutterer mentees, f.eks. i kantinen.
7. Der indgås en samarbejdsaftale mellem uddannelsesinstitutionen, tillidsfolkene og DFH, som regulerer samarbejdet og beskriver, hvorledes tvister skal løses.

Forudsætninger for, at denne model virker:

- Ledelsen gør samarbejdet med de frivillige til en del af kontaktpersonens arbejdsopgaver.
- Kontaktpersonen forstår, hvad der er de frivilliges særlige kompetence.
- Der er ingen konflikt i forhold til skolens ansatte eller tillidsfolk.
- Kontaktpersonen indser, at de frivillige mentorer på længere sigt vil være en aflastning i hans daglige arbejde.

- Kontaktpersonen introduceres til ”den frivillige verden”. Via konkrete eksempler på mentorer og en beskrivelse af, hvorledes de frivillige arbejder, forstås, hvad der er de frivilliges særlige kompetencer.
- Kontaktpersonen accepterer, at de elever, der er vanskelige, udfaldstruede, utilpassede og kriminelle, kræver en professionel indsats, og dermed ikke er en opgave for de frivillige.
- Vejlederne tænker den frivillige mentor med ind i vejledningen.

### ***Frivillig og kommune***

Koordinationsgruppen indgår et samarbejde med kommunens frivillighedskordinator/kontaktperson med følgende arbejdsfordeling:

- Hvervekampaner efter mentorer sker som et samarbejde mellem kommunen og koordinationsgruppen.
- Kommunen har oprettet en frivillig jobbank, hvor man kan melde sig som frivillig.
- Kommunen finder mentees, primært fra Jobcentret og andre kommunale institutioner.
- En ekstern konsulent tager sig af interview og match.
- Opfølgning og sociale aktiviteter står **mentornetDK**'s frivilliggruppe for.
- Aktiviteterne finansieres af kommunale §18-midler.

Den kommunale frivillighedskordinator/kontaktperson arbejder tæt sammen med alle de afdelinger i kommunen, som visiterer mentees til projektet. Inden en mentee får tilbudt en frivillig mentor, er mentee ”godkendt” af frivillighedskordinatoren. Eventuelle uoverensstemmelser i opfattelsen af, hvem der er ”egnet” til at få en mentor, tager kommunen på de indre linjer. Det har betydet, at der aldrig har været mentees, som var utilpassede, umotiverede eller belastet af kriminalitet, hvilket de frivillige værdsætter meget.

I praksis virker frivillighedskordinatoren som en ”forbindelsesofficer” mellem de professionelle og de frivillige, hvilket vi tillægger stor betydning for det gnidningsfri samarbejde, der er.

### ***Netværksorganisering***

Mentornetværket er organiseret som et netværkssamarbejde mellem fire parter:

- Der indgås en samarbejdsaftale med en lokal forening, f.eks. JCI<sup>1</sup>, som får ansvaret for at drive en koordinationsgruppe.
- UU henviser mentees inden for et nærmere specificeret uddannelsesområde.
- Kommunen stiller lokaler, netværk, §18-midler og en konsulent til rådighed, igennem hvilken koordinationsgruppen kan trække på kommunens vidensressourcer.
- DFH står for organisering, uddannelse, frivilligpleje og forsikring af de frivillige.

Denne model har fungeret godt, fordi den er meget simpel, trækker på eksisterende ressourcer og har gavn af koordinationsgruppens kendskab til det lokale arbejdsmarked.

---

<sup>1</sup> Junior Chamber International

## ***En ansat som koordinator***

Denne model er brugt i et boligområde og retter sig mod unge drenge.

Der indgås en samarbejdsaftale mellem en boligforening med en høj andel af beboere med anden etnisk baggrund end dansk, en lokal forening, f.eks. Rotary, og **mentornetDK**.

En boligsocial medarbejder varetager koordinator-funktionen:

- Introducerer mentortilbuddet til forældre og unge i bebyggelsen.
- Finder mentees, som skønnes at kunne have gavn af en mentor.
- Interviewer mentor/mentees, matcher og følger op.
- Introducerer tilbuddet om en mentor som noget, man skal gøre sig fortjent til, f.eks. ved at møde regelmæssigt op i ungdomsklubben, deltage som frivillig hjælper i boligområdet osv.

Den lokale forening

- Finder interesserede medlemmer, som gerne vil være mentor for unge i det konkrete boligområde.
- Faciliterer efteruddannelse og erfaringsudveksling mellem medlemmerne.

### **mentornetDK**

- Uddanner og coacher den boligsociale medarbejder.
- Implementerer arbejdsgange for mentorkorpset i boligforeningen.
- Uddanner mentorer.
- Tilbyder mentorerne medlemskab i DFH, forsikring og sikrer indhentning af børneattester.

I forhold til rekruttering og fastholdelse af mentees har denne model vist sig meget effektiv. Den boligsociale medarbejder kender alle de unge og ved, hvem der vil have gavn af en mentor. Hvis de unge af en eller anden grund "glemmer" en aftale med mentor, har den medarbejder kontaktet den unge og påtalt forglemmelsen.

Mentorerne fra Rotary var meget ressourcestærke, og derfor gav det høj status at have en mentor. Det betød, at de unge selv kom til den boligsociale medarbejder og "krævede" at få en mentor.

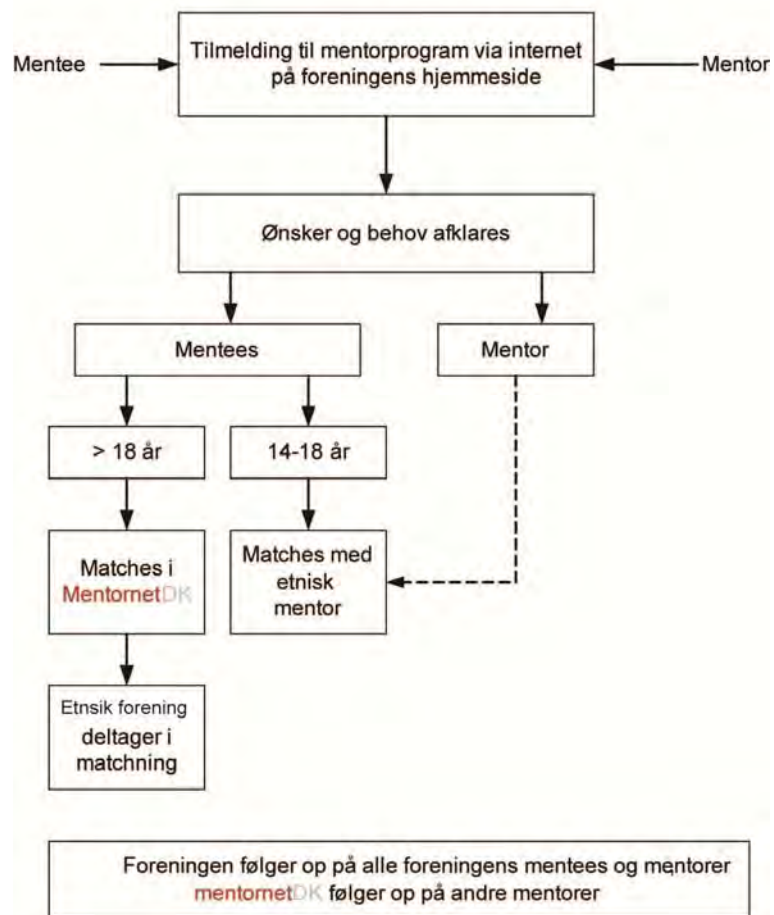
## ***En etnisk forening driver et mentorkorps***

I dette projekt er der gjort to forsøg på at etablere et samarbejde om et mentorkorps i en etnisk forening, uden at det er lykkedes, men det betyder langt fra, at denne mulighed er udtømt. Efter projektets afslutning, er det noget af det, man i DFH vil videreudvikle.

I samarbejdet med de etniske foreninger er der udviklet følgende samarbejdsmodeller:

1. Den etniske forening introducerer tilbuddet om en mentor til deres medlemmer og henviser mentees til mentorkorpset.
2. Den etniske forening opretter en koo-gruppe, som uddannes til at drive dele af mentorkorpset, se Figur 2. Model for samarbejde.
3. Den etniske forening driver hele mentorkorpset.

# Etnisk forening og **mentornetDK** en samarbejdsmodel



**Figur 2. Model for samarbejde med en etnisk forening**

## Fra interview til afslutning:

1. Mentor og mentee interviewes.
2. Der udarbejdes et forslag til en mentoraftale, som sendes til mentee til godkendelse.
3. Matchning.
4. Der ringes til mentor og mentee præsenteres, uden at mentees navn bliver nævnt.
5. Hvis mentor accepterer mentee, sendes mentoraftalen til mentee.
6. Mentor og mentee indkaldes til matchmøde, hvor de to parter præsenteres for hinanden i et værdsættende sprog.
7. Styregruppen sikrer, at de to laver en konkret aftale om næste møde; dato, klokkeslæt og sted.
8. Der følges som minimum op efter 1, 3 og 6 måneder ved at kontakte mentor. I praksis kan de unge godt følges meget tættere.
9. Efter 6 måneder tilbydes mentor:
  - a. At de klarer sig selv fremover.
  - b. At styregruppen kontakter mentor om yderligere 3 måneder.
  - c. At makkerskabet stopper, og mentor eventuelt får hjælp til det. Hvis mentee er interesseret, tilbydes en ny mentor.



## Procedure (1. sep. 2010)

<b>Planlægning af interview</b>	
Når der er afsendt mail om forslag til et interview mandag aften på kontoret, skrives dette i vagtplanen. Når dette be- eller afkræftes, rettes dette i vagtplanen. Der skal kun planlægges et interview til hver mandag aften, så tjek altid vagtplanen.	
Interviews, der afholdes på andre tidspunkter end mandag aften, noteres på To-do-listen, og aftales kun, hvis man er sikker på, at man selv kan foretage interviewet (eller alternativt har en aftale med en anden koordinator).	
<b>Interview med mentor</b>	
Medbring: Kamera, interviewguide, frivilligaftale, børneattest, mentorbrochure, evt. mindmap, vejledning til registrering på hjemmeside.	
Man interviewer med udgangspunkt i interviewguiden.	
Der tages billede.	
Frivilligaftale og børneattest udfyldes og underskrives.	
Mentorbrochure og vejledning til registrering på hjemmesiden udleveres.	
<b>Efter interview med mentor</b>	
Frivilligaftale og børneattest sendes til Hans Bo Pedersen, Emil Bojsens Gade 10, 8700 Horsens.	
Interviewet skrives ind og lægges i mappen "Interviewede mentorer".	
Der indskrives en påmindelse i Google-kalenderen om kontakt til mentor to måneder efter interviewdatoen i tilfælde af, at der ikke er fundet en mentee. Når mailen sendes ud efter de første to måneder, laves en påmindelse i Google-kalenderen om ny kontakt til mentor efter endnu to måneder osv. Tjek altid, at vedkommende ikke er blevet matchet endnu, inden opfølgingsmail sendes.	
<b>Interview med mentee</b>	
Medbring: Kamera, interviewguide, evt. mindmap.	
Man interviewer med udgangspunkt i interviewguiden.	
Der tages billede.	

<b>Efter interview med mentee</b>	
Interviewet skrives ind og lægges i mappen "Interviewede mentees".	
Interviewet sendes efterfølgende til godkendelse hos mentee.	
Der indskrives en påmindelse i Google-kalenderen om kontakt til mentee to måneder efter interviewdatoen i tilfælde af, at der ikke er fundet en mentor. Når mailen sendes ud efter de første to måneder, laves en påmindelse i Google-kalenderen om ny kontakt til mentor/mentee efter endnu to måneder, osv. Tjek altid, at vedkommende ikke er blevet matchet endnu, inden opfølgningsmail sendes.	
<b>Match</b>	
Først kontaktes mentor pr. mail eller telefon med en kort beskrivelse af mentee.	
Når mentor har sagt ja, kontaktes mentee med meddelelse om, at han/hun snart vil blive kontaktet af sin mentor.	
Oplysninger om mentee sendes til mentor med kontaktoplysninger på mentee samt meddelelse om, at mentor skal kontakte mentee og aftale en dato om et matchmøde et neutralt sted.	
Hvis et match påbegyndes, skriver man sit eget navn i parentes efter hhv. mentor og mentees navn.	
<b>Matchmødet</b>	
Vi deltager under første møde. Følgende ting skal nævnes: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Man mødes ca. hver anden uge, mentor er tovholder.</li> <li>- Mentorskabet varer et halvt år, og vi følger op efter 1, 3 og 6 mdr.</li> <li>- Begge parter kan ved henvendelse til os afbryde mentorskabet.</li> <li>- Der kan tages udgangspunkt i mentoraftalen.</li> </ul>	
<b>Efter matchmødet</b>	
Opfølgninger skrives i Google-kalenderen, så snart matchet er foretaget.	
Der laves et match-historik-dokument.	
Mentor og mentee kontaktes efter 1, 3 og 6 måneder, og status på matchet skrives ind i matchhistorikken.	
Slet eventuelle "Vi har ikke glemt jer"-påmindelser i Google-kalenderen.	

## Procedure for MentorFyn

### Tilmelding til MentorFyn:

Når en mentor eller mentee har henvendt sig, skal vedkommende have bekræftelse på, at henvendelsen er modtaget, samt at vedkommende vil blive inviteret til interview i løbet af 14 dage.

#### **E-mail:**

Send E-mail og bekræft at en tilmelding er modtaget.

#### **Telefon/telefonsvarer:**

Ring tilbage og inviter til interview, eller sig hvornår der indkaldes til interview.

#### **SMS:**

Skriv SMS.

### Interview af mentor:

#### **Før interview:**

Ring eller skriv til mentor og inviter til interview. Dette kan enten foregå på kontoret eller et neutralt sted, som f.eks. et bibliotek eller et cafeteria – men aldrig hjemme hos mentor. Send en mail, som bekræfter aftalen.

#### **Interviewet:**

Byd mentor velkommen, og forklar hvad der skal ske på mødet.

Udlever mentormappen som indeholder:

- Oplysningsskema – mentor.
- Aftale om frivilligt arbejde.
- Børneattest.

Foretag interview efter interviewskema.

#### **Efter interview:**

Interviewer har ansvar for, at oplysningerne fra Oplysningsskemaet overføres til Databasen.

Aftale om frivilligt arbejde og børneattest lægges i dueslag. (Aftale om frivilligt arbejde sikrer at mentor er forsikret), Børneattesten videresendes til DFH's personaleafdeling.

### Interview med mentee:

#### **Før og under interview:**

Inviter til interview, som enten kan foregå på kontoret, et neutralt sted i byen – men aldrig hjemme hos mentee.

Byd mentee velkommen, og forklar hvad der skal ske på mødet.

Foretag interview efter interviewskema.

Udlever mentee-mappen som indeholder:

- Aftaleskema for mentorskabet
- Oplysningsskema – mentee

**Efter interview:**

Interviewer har ansvar for, at oplysningerne fra Oplysningsskemaet overføres til Databasen.

## Matchningen:

**Før matchmødet:**

Ud fra mentees profil søges efter en mentor i følgende rækkefølge:

1. Søg i Databasen efter mentor.
2. Er der mentorer, der kan genbruges? (F.eks. hvis et eksisterende mentorskab er ved at løbe ud).
3. Hvis der ikke er nogen mentor, der passer, tages det op i styregruppen.

Mentor og mentee inviteres til matchmøde pr. telefon, aftalen bekræftes med en e-mail til de to, eventuelt SMS til mentee.

**Matchmødet:**

Værten præsenterer sig selv, byder mentor og mentee velkommen og forklarer formålet med mødet.

Værten gennemgår spillereglerne for mentorskabet:

- Overholdelse af aftaler.
- Hvordan man melder afbud og med hvilken begrundelse.
- Mentor har ansvar for, at der er lavet en ny aftale.
- Pkt. 3 fra aftaleskemaet.

Mentor præsenterer sig selv ud fra Aftaleskemaet.

Mentee præsenterer sig selv ud fra Aftaleskemaet (ofte med hjælp fra værten). Det er vigtigt, at mentee får formuleret, hvilke behov der ønskes opfyldt i mentorskabet.

Herefter begynder de to ofte at snakke sammen, og værten blander sig ikke.

Værten har ansvar for, at der er lavet en ny aftale om et møde, inden de to forlader mødet.

Værten er til stede under hele mødet.

**Efter matchmødet:**

Værten har ansvar for, at matchet skrives ind i databasen.

Opfølgningsdatoer skrives ind i den elektroniske kalender +1, +3 og +6 måneder. Den elektroniske kalender sender automatisk e-mail til [mentorfyn@drc.dk](mailto:mentorfyn@drc.dk) når det er tid til opfølgning.

## Opfølgning:

Kalendersystemet udskriver en mail, som varsler, at der skal følges op, hvilket sker efter 1, 3, 6 (og 12) måneder, afhængigt af hvor lang en periode, der er aftalt. Opfølgning sker ved at sende en mail til mentor. I afslutningsmailen spørges mentor, om mentorskabet fortsætter, eller om der er interesse for en ny mentee. Hvis mentor svarer ja til at ville have en ny mentee, registreres det i databasen ved at fjerne hak i ”match” under mentorens navn.



## Dropbox:

Følgende mapper oprettes i dropbox-mappen:



### **Mentorer ledige:**

I denne mappe lægges interview af mentor, og de forbliver her indtil mentor er matchet. Navnet på dokumenterne er mentors navn efterfulgt af interviewdatoen eks.: *Søren Petersen 2011.01.15*.



### **Mentees ledige:**

I denne mappe lægges interview af mentee, og de forbliver her indtil mentee er matchet. Navnet på dokumentet er mentees navn efterfulgt af interviewdatoen eks.: *Mohammed Zidan 2011.02.17*.

I perioden, hvor et match er under forberedelse, markeres det ved, at koordinatoren sætter sine initialer ind i slutningen af filnavnet på mentor og mentee. Dette sker for at undgå dublinger.



### **Match-historik:**

I denne mappe oprettes en undermappe til hvert match, som navngives med navn på mentor og mentee og matchdato (*Søren og Mohammed 2011.03.01*). Interviewene med mentor og mentees flyttes hertil. Der oprettes desuden et dokument med matchhistorikken.

Undermappen (*Søren og Mohammed 2011.03.01*) indeholder hermed tre dokumenter:

- Søren Petersen 2011.01.15
- Mohammed Zidan 2011.02.17
- Matchhistorik



### **Afsluttede match:**

Når et match er afsluttet, flyttes undermappen fra 'Match-historik' hertil. Hvis mentor eller mentee ønsker et nyt match, kopieres de til henholdsvis 'Mentor ledig' eller 'Mentee ledig'.



### **PR og Logoer:**

Mappe med: Flyers, plakater, brochure samt diverse logoer



### **Dokumenter:**

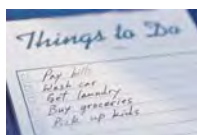
Aftale om frivilligt arbejde, Børneattester, Interviewskemaer.



### **Referater og vagtplaner:**



### **Nyttige links**



### **To-do-liste:**

To-do-listen indeholder de ting, som skal gøres i den kommende tid, og altid med en ansvarlig person på. Listen indeholder følgende punkter: Kommende interview og match samt andre opgaver.

## Interview aftaler

TO DO	Navn	Dato	Kommentar

## Find mentor til:

TO DO	Interviewet	Navn	Dato	Kommentar

## Andet:

TO DO	Navn	Dato	Kommentar

## Vagter mentornetCPH forår 2011

Tidsrummet er alle de nævnte datoer 19:15-20.45.

### Bekræftede interviews

Dato	På vagt	Kan eventuelt	Aftaler

Tekst til udsendelse til alle frivillige i frivilliggrupperne

## **Vi mangler frivillige mentorer/guider i X-by!**

Kender du nogen eller kunne du selv have lyst til - som frivillig, at guide en ung flygtning eller indvandrer på vej gennem uddannelse og til arbejde?

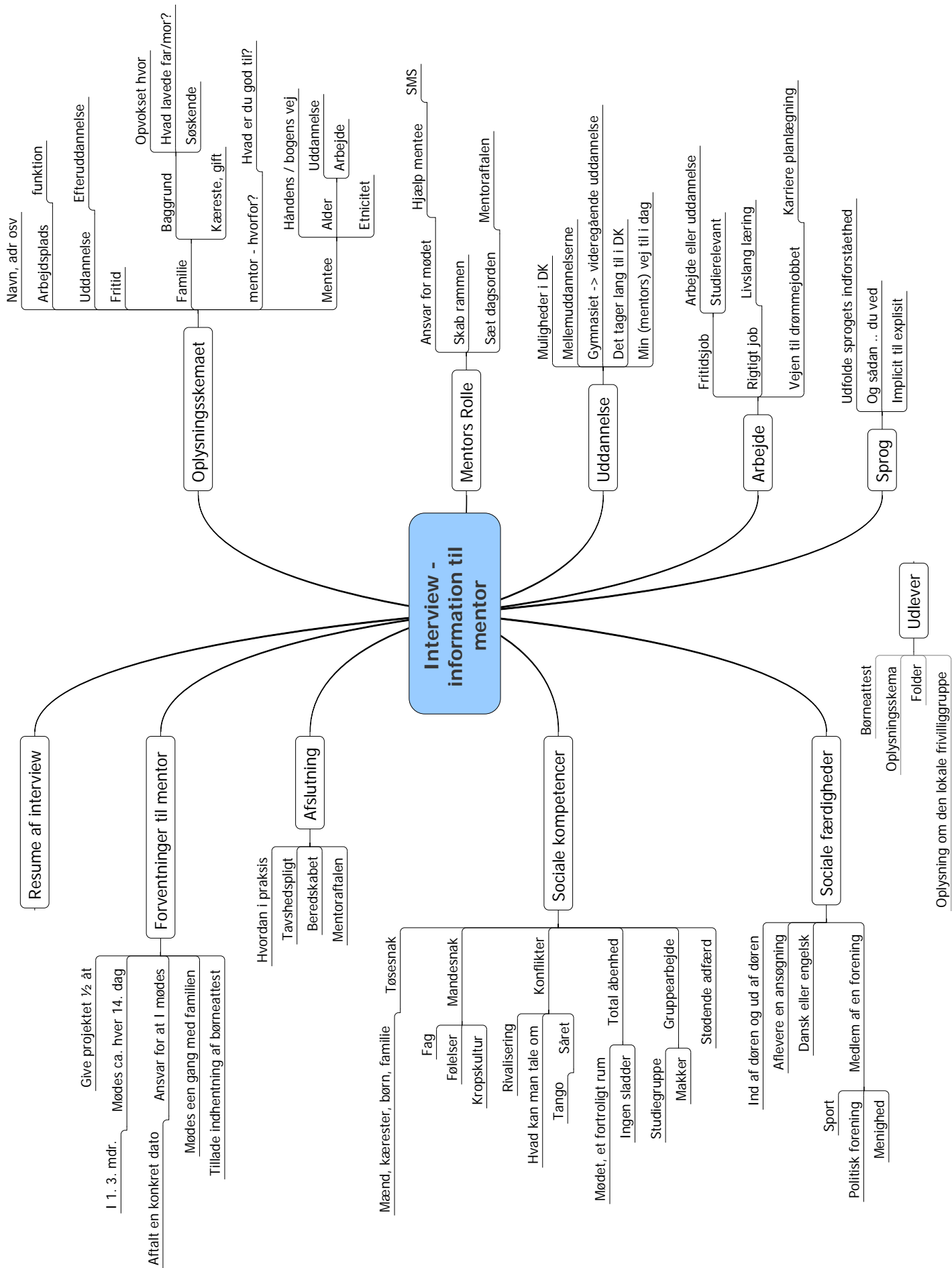
Vi efterlyser mentorer, der er eller har været erhvervsaktive samt har et fagligt og socialt netværk.

Mentors opgave er at være en kvalificeret samtalepartner, hjælpsom og støttende for en ung der har brug for en guide gennem uddannelsessystemet og frem mod den rette plads på arbejdsmarkedet.

Opgaven er meget fleksibel og varigheden er ca. et halvt år. Vi forventer at man mødes ca. to gange om måneden de første 3 måneder, og lidt mindre i de efterfølgende 3 måneder. Herefter afhænger alt af begge parter tid og den unges behov.

Du kan læse om projektet på <http://www.frivillignet.dk/mentor> samt tilmelde dig eller din bekendte online.





## Oplysningsskema for mentor

Match: \_\_\_\_\_ Opf. 1 mdr.: \_\_\_\_\_ Opf. 3. mdr. \_\_\_\_\_ Opf. 6 mdr. \_\_\_\_\_

Navn \_\_\_\_\_

Adresse \_\_\_\_\_

Postnummer og by \_\_\_\_\_

Alder \_\_\_\_\_

Tlf. \_\_\_\_\_

E-mail: \_\_\_\_\_

Arbejdsplads

Arbejdsfunktion/stilling

Uddannelse/efteruddannelse

Fritidsinteresser

Familie

Hvorfor vil jeg gerne være guide?

Hvad kan jeg tilbyde den unge?

Andre relevante oplysninger

Bruger af sociale medier:  Facebook  Twitter  Skype  Plaxo Anden:

Ønsker:  Håndens  Bogens

Alder: \_\_\_\_\_

Etnicitet: \_\_\_\_\_

Modtaget: \_\_\_\_\_

## AFTALE OM FRIVILLIGT ARBEJDE

Navn: \_\_\_\_\_

Adresse: \_\_\_\_\_

Postnummer og by: \_\_\_\_\_

E-mail: \_\_\_\_\_

Telefon nr. : \_\_\_\_\_

Undertegnede tilknyttes hermed Dansk Flygtningehjælps frivilligruppe i [By]. Gruppen er etableret af Dansk Flygtningehjælp i samarbejde med [samarbejdspartnerens navn].

Frivilligruppens kontaktperson:

Navn:  
Adresse:  
Tlf:  
E-mail:

Regionskonsulent i Dansk Flygtningehjælp:

Som frivillig er jeg indstillet på at arbejdet foregår indenfor rammerne af Dansk Flygtningehjælps frivilligpolitik, som den fremgår af følgende 10 principper:

1. At arbejdet bygger på almindeligt menneskeligt samvær, gensidig respekt, ligeværd og forståelse for andres situation.
2. At arbejdet foregår uafhængigt af partipolitiske, religiøse og lignende interesser.
3. At nye frivillige indføres i frivilligarbejdet og det grundlag, som det bygger på.
4. At arbejdet i en frivilligruppe udføres ud fra demokratiske beslutninger.
5. At oplysninger om personlige og private forhold behandles fortroligt.
6. At der ikke foregår økonomiske mellemværender med brugere.
7. At der arbejdes ud fra en forståelse af, hvornår frivilligt arbejde er gavnligt, og hvornår der bør henvises til professionel rådgivning.
8. At kontakte Dansk Flygtningehjælps regionskonsulent, hvis der opstår problemer i forholdet til brugere, samarbejdspartnere eller internt blandt de frivillige.
9. At man til pressen kun udtaler sig på vegne af det frivillige arbejde, man står for lokalt. Udtalelser om Dansk Flygtningehjælps øvrige politik og arbejde skal ske i samråd med regionskonsulenten.
10. At arbejdet overholder landets love og regler.

Som frivillig har man endvidere pligt til at udfylde en børneattest\*.

Som frivillig i Dansk Flygtningehjælp modtager man løbende konsulentbistand og kursustilbud, man er i forbindelse med arbejdet dækket af Dansk Flygtningehjælps arbejdsskade- og ansvarsforsikring, og man har mulighed for at deltage i Dansk Flygtningehjælps organisation igennem faglige udvalg, repræsentantskabet mm.

Aftalen træder i kraft pr. \_\_\_\_\_

Aftalen kan opsiges efter aftale med frivilligruppens kontaktperson. Begge parter vil bestræbe sig på et passende varsel.

Dato:

Dato:

\_\_\_\_\_  
Kontaktperson

\_\_\_\_\_  
Frivillig

\* Dansk Flygtningehjælp indhenter som fast procedure for alle frivillige og ansatte i det frivillige integrationsarbejde, oplysninger fra Det Centrale Kriminalregister om strafferetslige forhold begået mod børn og unge under 15 år.

# Børneattest

Rekvision af særlige oplysninger fra Det Centrale Kriminalregister (Bemærk vejledning bagerst)

# POLITI

Sendes til:

Rigspolitiet  
Juridisk Afdeling, Kriminalregisteret  
Børneattester, Politivet 14  
1780 København V

Hermed anmodes om børneattest for:

Efternavn	Fornavn(e)	Personnummer			
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>			
Gade/vej	Nr.	Sal	Side	Postnr.	By
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>

Skal oplysningerne anvendes til brug for ansættelse eller beskæftigelse, der indebærer **direkte kontakt** med børn og unge under 15 år?

Ja  Nej

Med venlig hilsen

Dato

Den rekvirerende myndigheds/forenings underskrift

Samtykkeerklæringen nedenfor **SKAL** udfyldes af den pågældende

## Samtykkeerklæring

Undertegnede giver herved (myndighed/institution/forening)

tilladelse til at indhente oplysninger jf. § 36 i bekendtgørelse for Det Centrale Kriminalregister. Jeg er tillige blevet gjort bekendt med indholdet af § 36 i den nævnte bekendtgørelse.

Jeg er indforstået med, at eventuelle oplysninger om strafbare forhold videregives til (stilling/navn):

Dato

underskrift

Returneres til (fuldstændig adresse)

## Udfyldes af Rigspolitiet

Se vedlagte. Rigspolitiet skal gøre opmærksom på, at uberettiget videregivelse af oplysningerne kan straffes

Der findes ingen oplysninger jf. § 36 i Justitsministeriets bekendtgørelse om Det Centrale Kriminalregister

Dato

Rigspolitiet  
Juridisk Afdeling  
Kriminalregisteret

underskrift

**Dansk Flygtningehjælp** indhenter som fast procedure for alle frivillige i det frivillige integrationsarbejde oplysninger om strafferetslige forhold begået mod børn og unge under 15 år. (Se uddrag af bekendtgørelsen nedenfor).

Alle frivillige skal derfor udfylde vedlagte blanket ”Børneattest” og ”Aftale om frivilligt arbejde” som en forudsætning for det frivillige engagement.

**Vejledning til udfyldelse af ”Børneattest”:**

Udfyld **KUN** felterne markeret highlightet med gult. **Husk at oplyse om fulde cpr. nr. (De er highlightet med gult)**

Blanketten ”Børneattest” **SKAL** sendes til:

**Uddrag af bekendtgørelse for det Centrale Kriminalregister:**

§ 36. Rigspolitchefen kan efter begæring til brug for ansættelse eller beskæftigelse af personer, der som led i ansættelse eller beskæftigelse har direkte kontakt med børn under 15 år, videregive oplysninger fra efterforskningsdelen om afgørelser, som er eller har været optaget i afgørelsesdelen, og som omfatter overtrædelser af straffe-lovens § 222, § 222, jf. §§ 224 og 225, og § 235 samt om overtrædelse af §§ 210 og 232, hvis forholdet er begået mod et barn under 15 år.

Stk 2. Videregivelse af oplysninger efter stk. 1 kan kun ske efter samtykke fra den, oplysningerne angår, § 16, stk. 2 og 3, finder tilsvarende anvendelse.

Stk. 3. I forbindelse med Rigspolitchefens videregivelse af oplysninger efter stk. 1 skal der tydeligt fremgå, at en uberettiget videregivelse af oplysningerne kan straffes.

Stk. 4. Ved skriftlig henvendelse til Rigspolitchefen kan en person få meddelelse om oplysninger, der er videregivet om den pågældende efter stk. 1.

## Rekruttering af mentees

Det er en stor fordel, hvis mentees kan rekrutteres uden direkte inddragelse af uddannelsesinstitutionerne.

### ***Rekruttering på uddannelsesinstitutioner***

Det er muligt at rekruttere mentees på uddannelsesinstitutionerne under tre forudsætninger:

1. Ledelsen, de ansatte og tillidsmandssystemet bakker op.
2. Der skal kun henvises elever, som er fagligt kompetente, hvorimod de godt kan have mindre udfordringer i de sociale og personlige kompetencer.
3. De ressourcer, som mentoren kan tilføre, skal ikke erstatte en professionel indsats. Mentors supplement ligger i evnen til at supplere den unges netværk, snakke om uddannelse og arbejde, samt at "fortælle almindeligheder" om det danske samfund.

Ovennævnte punkter er især vigtige på erhvervsskolerne.

Hvis uddannelsesstederne giver tilladelse til at koordinatorene rekrutterer på uddannelsesinstitutionerne, f.eks. i deres kantine, er der store muligheder her. Man skal dog være indstillet på, at mentees kan opleve det som grænseoverskridende at blive kontaktet, uden selv at have bedt om det. Når det er sagt, er de fleste meget glade for den ekstra mulighed som de får stillet til rådighed.

### ***Ungdommens uddannelsesvejledning***

UU kan åbne døre til rekrutteringskanaler, som de frivillige ikke normalt har adgang til. Når samarbejdet er etableret, har vi møder stor samarbejdsvilje, og koordinatorene udtrykker tilfredshed med samarbejdet.

### ***Studievejledere***

De steder, hvor der er etableret personlige relationer til studievejlederne, fungerer rekrutteringen af mentees meget fint. Når studievejlederne har samtaler med de studerende i afgangsklasserne, introduceres tilbuddet om en frivillig mentor til støtte i overgangen til videregående uddannelse. Kontaktoplysningerne på de elever, der tilkendegiver interesse, sendes direkte til koordinatorene, typisk i oktober. I starten af februar kommer koo-gruppen på en hvervekampagne på uddannelsesstedet.

På et større gymnasium, med en høj andel af unge med anden etnisk baggrund end dansk, er der over en 8-årig periode oparbejdet en kultur, hvor det ikke er unaturligt at have en mentor. Studievejlederne anbefaler det, og underviserne kender det. Desuden kører der videoklip i kantinen, hvor en tidligere elev fortæller om udbyttet af en mentor, og eleverne anbefaler en mentor til hinanden. I dag kan det holdes ved lige ved et minimum af indsats. Men det skal også bemærkes, at de første 4 år gik med at få etableret et tillidsforhold mellem studievejlederne og de frivillige.

### ***Rekruttering i samarbejde med Jobcentre***

Jobcentret er en god kilde, hvorigennem mentees kan rekrutteres.

### ***Uledsagede unge flygtninge***

De uledsagede unge flygtninge, der kommer til en kommune, bliver via Jobcentret tilbudt en frivillig mentor. På baggrund af interview med Jobcentret, præsenteres de unge for Let's Network, som er et samarbejde mellem DFH/**mentornetDK**, DEFUNK (DFH' ungenetværk) Ungdommens Røde Kors, og Dansk Røde Kors. Herefter foretages et yderligere interview med efterfølgende match.

## **Rekruttering via projekter**

En koo-gruppe har oprettet et bogprojekt på frivilligt drevent værested med et dobbelt formål:

- At skrive en bog om byen set med unge flygtninge/indvandreres øjne, herunder at lære hvordan man skaber sit helt eget projekt fra bunden.
- At bruge projektet til at få kontakt til gruppen af unge og hermed rekruttere dem til mentor-korpset.

Det er lykkedes at skabe en positiv kontakt til de unge samt at rekruttere mentees fra denne gruppe.

## **Rekruttering via de etniske foreninger**

Der ligger en stor uopdyrket mulighed for rekruttering gennem de etniske foreninger, som bør følges.

## **Rekruttering via sociale medier**

Rekruttering via sociale medier (FaceBook):

- Det skal forøge ens status at tilkendegive tilhørsforhold til et mentorprogram.
- Mentees vil måske gerne tilkendegive, at de synes godt om **mentornetDK** på Facebook, og dermed er vi måske kommet et lille skridt fremad.

## **Rekruttering gennem lektiehjælp**

Koordinationsgrupperne har gode erfaringer med at hverve mentees i DFH's voksne lektiehjælp.

## ***Rekruttering via hjemmeside***

- Rekruttering via **mentornetDK**s hjemmeside på Dansk Flygtningehjælps hjemmeside.

# Samtykkeerklæring

Undertegnede **forældre/værge** til

**Navn:** \_\_\_\_\_

**CPR-nr.:** \_\_\_\_\_ - \_\_\_\_\_

Giver hermed **tilladelse og samtykke** til at mit/vores barn må få tildelt en mentor via XX og Dansk Flygtningehjælp, og at denne må tage kontakt til mit/vores barn.

Mentors opgave er at støtte jeres barn i at gennemføre en uddannelse.

**Yderligere oplysninger:**

**Hvilken uddannelse og skole skal den unge påbegynde?**

\_\_\_\_\_

**Den unges mobilnummer:** \_\_\_\_\_

**Dato:** \_\_\_\_\_

**Underskrift/forældre:** \_\_\_\_\_

**Underskrift/ung:** \_\_\_\_\_



# Samtykkeerklæring

Undertegnedel

**Navn:** \_\_\_\_\_

**CPR-nr.:** \_\_\_\_\_ - \_\_\_\_\_

Giver hermed **tilladelse og samtykke** til at mit navn, adresse, telefonnummer og e-mailadresse videregives til Dansk Flygtningehjælp, med henblik på at få tildelt en mentor. Jeg giver samtidigt mit samtykke til at Dansk Flygtningehjælp kontakter mig og aftaler et interview.

Mentors opgave er at støtte dig til at gennemføre en uddannelse.

**Yderligere oplysninger:**

**Hvilken uddannelse og skole skal du påbegynde?**

\_\_\_\_\_

**Dit mobilnummer:** \_\_\_\_\_

**Dato:** \_\_\_\_\_

**Underskrift/forældre:** \_\_\_\_\_

**Underskrift:** \_\_\_\_\_

## Elevprofil (til brug i forbindelse med mentorordning):

Navn:    Ahmad   

Køn:    Mand   

Oprindelse:    Statsløs palæstinenser fra Libanon   

Alder:    19   

Bopæl (kun By)    \_\_\_\_\_   

Antal år i Danmark:    Født i DK   

Uddannelsesbaggrund:    Alm. Folkeskole 9. Kl.   

---

---

---

---

Behov for støtte: **Socialt:**    Mangler forbindelse med borgere med  
uddannelse og arbejde/kendskab indenfor AUTO   

---

---

Fagligt:    Hjælp til at forstå, hvad der skal til for at begå sig på  
arbejdsmarkedet   

---

---

Praktik:    Hjælp til at finde praktikplads

## Oplysningskema om mentee

Navn \_\_\_\_\_

Adresse \_\_\_\_\_

Postnummer og by: \_\_\_\_\_

Født: \_\_\_\_\_ Etnisk baggrund \_\_\_\_\_ Antal år i DK: \_\_\_\_\_

Telefon \_\_\_\_\_

E-mail \_\_\_\_\_

Foto

Uddannelsesinstitution/skole

---

---

---

Arbejde/stilling

---

---

---

Fritidsinteresser

---

---

---

Hvad skal guiden hjælpe med?

---

---

---

Særlige ønsker

---

---

---

Familien

---

---

---

Bruger af sociale medier:  Facebook.  Twitter  Skype  Plax  Anden:

---

Ønske om guide: Alder hånd/uddannelse

Dato for modtagelse: \_\_\_\_\_

# Forslag til Mentoraftale

## Data:

Navn:

Adresse:

Post nr, by

Tlf.:

Email:

## Baggrund

# er # 18 år og er født i XX og har været i DK i yy år. Familien kommer fra XX



## Uddannelse

## Arbejde

## Fritidsinteresser

## Sociale medier

NN har 63 venner på Facebook. Derudover bruger hun ofte MSN messenger.

## Mentoraftalen

Mange hilsner

mentornetCPH

Interviewer:

Kopi sendt til # (2011.#.#)

# Mentorraftale - eksempel

Data:

Souha S

S

8220 Brabrand

Tlf.: 53 3

Email: [z@hotmail.com](mailto:z@hotmail.com)



## Baggrund

Souha er 18 år og er født og opvokset i Danmark. Hun er libanesiske og er den yngste ud af en søskendeflok på fem. Hun har to tvillingebrødre på 26 år, en bror på 24 år og en søster på 20 år. Souha er netop flyttet sammen med en af sine tvillingebrødre. Både hendes mor og far er pensionerede. Hendes far kom til Danmark i 1991 og resten af familien blev derefter familiesammenført.

## Uddannelse

Souha har gået på Rosenvangsskolen, men skiftede til Lykkevangsskolen i 6.klasse, blandt andet fordi hun gerne ville lære/blive bedre til arabisk, og Lykkevangsskolen udbød arabisk som fag. Hun har gået på Viby Gymnasium hele sin gymnasietid. Souha har matematik og kemi på højniveau, og klarer sig rigtig godt.

## Arbejde

Souha har arbejdet i et bageri, men arbejder ikke på nuværende tidspunkt.

## Fritidsinteresser

Hun går til dans hver torsdag – Bollywood-dans i Globus 1, men vil gerne skifte til mavedans eller hiphop. Derudover bruger hun meget tid på lektier, internettet og vennerne.

## Sociale medier

Souha har 63 venner på Facebook. Derudover bruger hun ofte MSN Messenger.

## Mentorraftalen

1. Souha ønsker hjælp til at finde ud af, hvad hun gerne vil efter gymnasiet. Hun ved det ikke selv endnu. Har en idé om at farmaceut-uddannelsen ville være spændende, men det ligger kun i København, og hun vil gerne blive i Århus.
2. Hun vil gerne have en slags ven, men også én hun kan snakke fagligt med, og som kan fortælle hende om sine egne uddannelseserfaringer.
3. Ønsker en ligesindet, en mentor som både kan være inspirerende, vejledende, men som også giver lidt af sig selv rent personligt.
4. Hun vil gerne finde frem til en uddannelse, som giver hende mulighed for at arbejde med mennesker og at arbejde offentligt. Hun fungerer bedst sammen med andre og i grupper.

Mange hilsner

Mentornet Aarhus

Interviewer: Christina

Kopi sendt til Souha (2010.12.15)

# Mentoraftalen



## **Data:**

Bassir  
Tranbyvej 567  
8310 Tranbjerg

Tlf.: 50 52 00 00

E-mail: tivoli@hotmail.com

## **Baggrund:**

Bassir er 18 år, er kurder og kommer fra Irak, og han har været i DK i 16 år. Han er her sammen med familie, far, mor og 5 mindre søskende. I Irak var faderen bygningsarbejder og moderen hjemmegående, i dag er begge pensionister.

## **Uddannelse:**

Har gået i folkeskole, afsluttet 10. klasse.

## **Arbejde:**

Har haft forskellige fritidsjob, men det er ikke gået så godt grundet ufleksible arbejdsgivere.

## **Fritid:**

Styrketræner, fodbold og venner. Er på Facebook og har 45 venner her.

## **Mødesteder:**

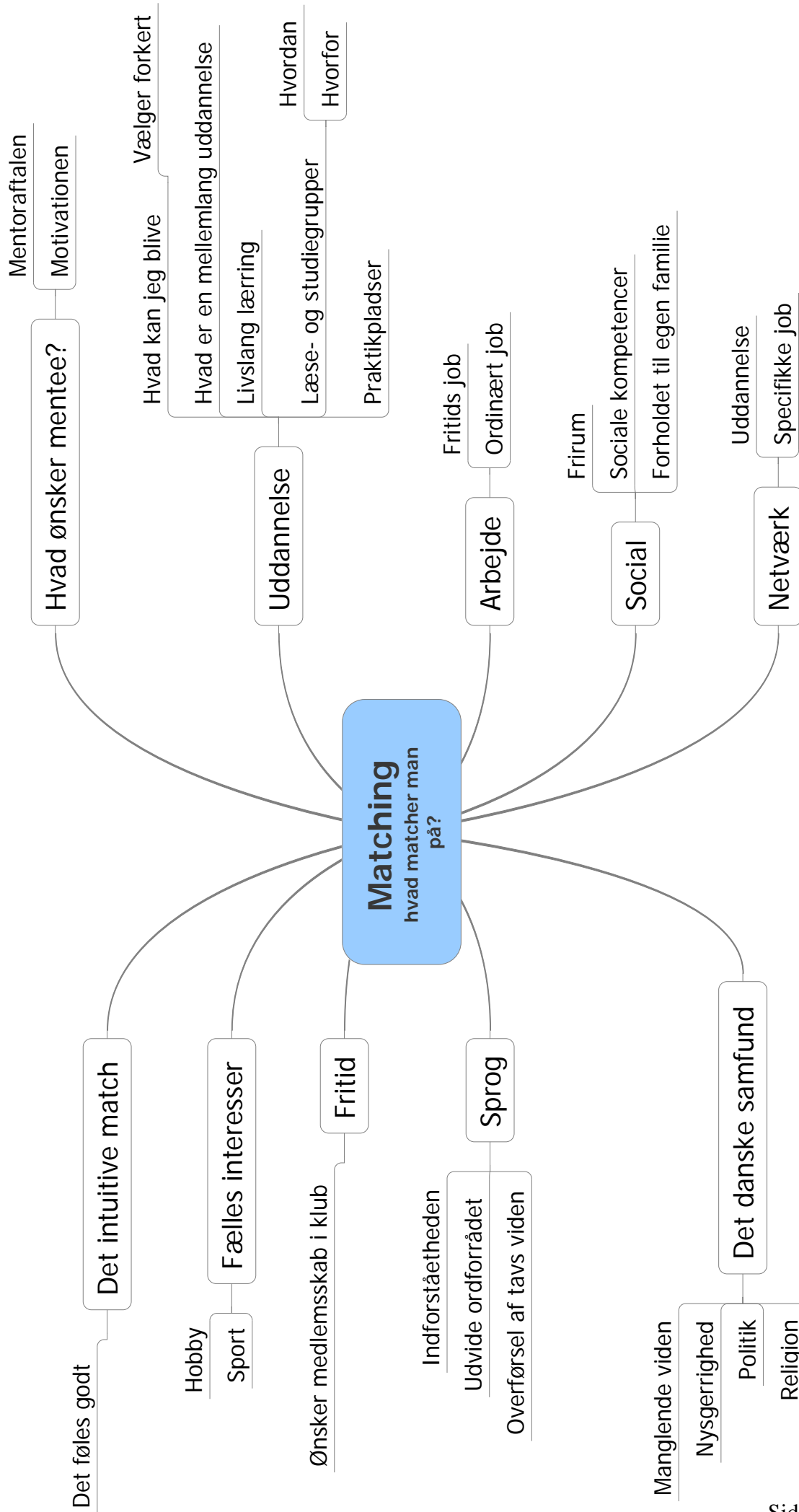
Vil gerne mødes på Hasle Bibliotek.

## **Mentoraftalen:**

1. Bassir er meget i tvivl om, hvilken uddannelse han skal tage – han er helt blank, men vil gerne have en god uddannelse og tjene penge. Hans far siger, at han skal på universitetet.
2. Sagsbehandleren har foreslået forskellige uddannelses tilbud, men Bassir forstår ikke helt, hvad det går ud på. Han vil gerne have hjælp til at forstå, hvad det er sagsbehandleren tilbyder.
3. Bassir spørger: "Hvad skal jeg gøre for ikke at miste min kontanthjælp?"
4. Bassirs familie har store forventninger til deres ældste søn. Bassir: Hvad skal jeg gøre for at leve op til dem?
5. Bassir vil gerne lære andre unge danskere at kende, men hvordan får man danske venner?
6. Fortæl om dit liv mentor – hvordan nåede du dertil hvor du er i dag. Fortæl især om dit uddannelsesvalg, hvordan vidste du hvad du ville være??

Interviewer Knud 2008.10.14

Kopi sendt til Bassir



# Tekstforslag til en mentorfolder



## Kære Mentor

Som frivillig mentor i Dansk Flygtningehjælp guider du en flygtning eller indvandrer på vej i det danske samfund. Dette er en spændende opgave, som kan opleves som ansvarsfuld, men det er vigtigt at slå fast, at du er en ganske almindelig borger som gør en frivillig indsats. Vi vil derfor give dig nogle råd og retningslinjer med på vejen.

### Råd og retningslinjer:

- Som mentor bliver du en slags rollemodel for din mentee. Flygtninge og indvandrere tilhører en subkultur i det danske samfund, og de er derfor interesserede i at blive en del af det 'rigtige' samfund. Som mentor er du repræsentant for det 'rigtige' samfund. Du er muligvis den første 'rigtige' dansker han/hun møder, som ikke får løn for at hjælpe mentee.
- Mød din mentees familie en enkelt gang, hvis de ønsker dette, men husk at du ikke er mentor for familien. Din mentee skal føle, at du er hans/hendes fortrolige. Du repræsenterer et frirum for mentee uden for familien. Mange af de flygtninge eller indvandrere, der tilmelder sig mentorordningen, har ikke en fortrolig at snakke med.
- Husk at du er en civil borger, som gerne diskuterer politik eller religion, uden at være missionerende. Tegn et billede af, hvordan dit liv har udfoldet sig. Fortæl gerne hvorfor du har truffet de valg, du har. Hjælp din mentee med at træffe valg, uden at du vælger på vegne af ham/hende.
- Lav ikke lektiehjælp, med mindre du gerne vil – henvis hellere til en lektiehjælpsgruppe.
- Hvis du oplever, at din mentee har problemer af juridisk karakter, bedes du henvise til DFH's rådgivning, anden rådgivning eller sagsbehandlere.
- Hvis din mentee ønsker mere specifik viden om et studie, kan du evt. tale med en underviser, UU-vejlederen eller studievejlederen på studiet.
- Hjælp din mentee med at finde den information, som han/hun har brug for. Vis gerne, hvordan du finder informationen, så din mentee lærer noget af processen.

### Sig nej til følgende ting:

- Udlån af penge
- Transport i egen bil
- Pasning af børn
- Lån og brug af telefon



### Forpligtigelser:

- Du har tavshedspligt. Det er vigtigt, at din mentee kan være sikker på, at jeres samtaler er fortrolige.
- Du skal som mentor sørge for at aftale det næste møde. Husk at du er tovholder og guide for din mentee. Mentee oplever det ikke som mangel på interesse, hvis man i en periode har for travlt. Du skal bare sørge for at have aftalt et nyt møde.
- Prøv at mødes med din mentee ca. hver 14. dag. Du forpligter dig til at mødes med din mentee i et halvt år. Herefter er det helt fint at stoppe med at mødes. Hvis du bliver enig med din mentee om at fortsætte med at mødes, er det selvfølgelig helt i orden.
- Ved det første møde bliver du præsenteret for din mentees mål og ønsker med at have en mentor. Som mentor skal du huske, at din rolle indebærer, at du holder din mentee fast på sine mål.
- Hvis du føler at mentorskabet ikke fører nogen vegne, bedes du kontakte os. Ikke alle match mellem mentorer og mentees fungerer. Hvis det er tilfældet, stopper vi mentorskabet og laver et nyt match, hvis du ønsker dette.

### Du kan kontakte os:



## Landeprofiler

Hvis du vil vide mere om det land som mentee kommer fra kan du læse baggrundsoplysningerne som Dansk Flygtningehjælp samler, asylsøgerne og flygtningene i Danmark kommer fra.

De vigtigste er beskrevet i en række landeprofiler, der giver et hurtigt overblik over den politiske situation, dansk asylpraksis m.m.

- Aceh
- Afghanistan
- Bosnien
- Burma
- Congo
- Indonesien
- Irak
- Iran
- Kina
- Kosovo
- Nigeria
- Pakistan
- Serbien
- Somalia
- Sri Lanka
- Tyrkiet
- Uighurerne - baggrundsnotat om en glemt minoritet i Kina og Centralasien
- Vietnam

Se: <http://flygtning.dk/viden-fakta/publikationer/landeprofiler/>

## Hvad er en mentor i Dansk Flygtningehjælp?

En mentor er en civil borger, der ulønnet i sin fritid stiller sin tid, viden og netværk til rådighed for en borger med anden etnisk baggrund end dansk.

### **Formålet med et mentorskab:**

Formålet med mentorskabet er at øge flygtninge/indvandreres viden om uddannelsessystemet og arbejdsmarkedet, for på sigt at kunne gennemføre en uddannelse og/eller få et job.

### **Hvad må en mentor:**

Mentor er en civilborger og har derfor ingen yderligere rettigheder, end hvad enhver anden borger måtte have i samme situation.

For at blive frivillig mentor i Dansk Flygtningehjælp har mentoren givet tilladelse til indhentning af børneattest samt skrevet under på at ville overholde principperne i Dansk Flygtningehjælps frivilligpolitik:

1. At arbejdet bygger på almindeligt menneskeligt samvær, gensidig respekt, ligeværd og forståelse for andres situation.
2. At arbejdet foregår uafhængigt af partipolitiske, religiøse og lignende interesser.
3. At nye frivillige indføres i frivilligarbejdet og det grundlag, som det bygger på.
4. At arbejdet i en frivilligruppe udføres ud fra demokratiske beslutninger.
5. At oplysninger om personlige og private forhold behandles fortroligt.
6. At der ikke foregår økonomiske mellemværender med brugere.
7. At der arbejdes ud fra en forståelse af, hvornår frivilligt arbejde er gavnligt, og hvornår der bør henvises til professionel rådgivning.
8. At kontakte Dansk Flygtningehjælps regionskonsulent, hvis der opstår problemer i forholdet til brugere, samarbejdspartnere eller internt blandt de frivillige.
9. At man til pressen kun udtaler sig på vegne af det frivillige arbejde, man står for lokalt. Udtalelser om Dansk Flygtningehjælps øvrige politik og arbejde skal ske i samråd med regionskonsulenten.
10. At arbejdet overholder landets love og regler.

### **Rollen som bisidder:**

Bisidderens rolle er at støtte en anden borger, som er havnet i en uoverskuelig situation. Bisidderen kan eventuelt hjælpe borgeren med anvisninger til, hvor rådgivning kan søges eller forklare betydningen af et brev, som er svært at læse eller forstå. Hvis borgeren skal have et møde med f. eks. det offentlige, er det tilladt at tage en bisidder med. Bisidderens funktion er at fungere som en personlig støtte til sikring af, at borgeren får fremført sit ærinde eller får forklaret sig uddybende, samt forstår, hvad der aftales på mødet. Fire øjne og fire ører ser og hører bedre end to. Bisidderens tilstedeværelse er til gavn for både borger og den offentlige part.

Efter mødet gennemgår borgeren og bisidderen mødets forløb, for at sikre at alle væsentlige oplysninger er bragt frem, samt at de aftaler, der er indgået, er forstået.

Over for bisidderen præciserer vi, at man gerne må konferere med den, man er bisidder for, under mødet, men at man **aldrig** må overtage dennes rolle og begynde at fremføre egne synspunkter.

## Kort præsentation af Dansk Flygtningehjælps mentorprogram

### Baggrund og resultater

MentornetDK's formål er at øge tosprogede elevens netværk og viden om muligheder i henholdsvis uddannelsessystemet og på arbejdsmarkedet for på sigt selv at kunne gennemføre en uddannelse og få et arbejde. I dette projekt sker det ved, at en civil borger indgår i en frivillig guiderelation (mentorrelation) med en elev.

Dansk Flygtningehjælp har arbejdet med projektet siden 2002, og på landsplan er der etableret over 500 af disse "mentorskaber". Det er Dansk Flygtningehjælps erfaring, at mange borgere i Danmark ønsker at yde en frivillig indsats til gavn for integrationen.

MentornetDK stiller fire krav til de frivillige guides:

- Guiden skal have tid til at mødes med eleven ca. hver 14. dag, under skyldig hensyntagen til begges dagligdag.
- Vi forventer, at guiden er indstillet på at gøre sit til, at mentorskabet som minimum varer et halvt år. Herefter er det op til begge parter, hvorvidt mentorskabet skal fortsætte.
- Hvis elevens familie ønsker at hilse på guiden, skal dette ønske efterkommes én gang, men guiden må ikke blive familiens mentor
- Det er guidens ansvar, at der altid er aftalt en ny mødedato

Det er vores erfaring, at de elever, der har størst gavn af en guide (mentor), er dem der kan og vil gennemføre en uddannelse, men er i tvivl om hvordan.

Effekterne af makkerskaberne er mangfoldige, hvilket illustreres af nedenstående citater:

**De tosprogede fortæller**, at ved at lære en voksen dansker at kende, er begrebet uddannelse og arbejde blevet langt mere håndgribeligt.

- "Han fortalte mig alt om hans egen uddannelse, og hvordan han har fået det job, han har i dag. Og ved du hvad, han havde også været i tvivl mange gange!"
- "Jeg var meget i tvivl, om jeg havde valgt den rigtige uddannelse. Det snakkede jeg rigtigt meget med min mentor om, jeg blev klar over at den uddannelse, jeg var i gang med, kunne bruges til meget mere end jeg anede."
- "Han hjalp mig rigtigt meget, da jeg skulle finde praktikplads – uden ham var det aldrig lykkedes!"
- "Jeg havde store problemer med min familie, de synes ikke jeg skulle tage en uddannelse. Min guide (mentor) var en stor hjælp, og efter mødet med min familie blev alt meget lettere."
- "Jeg er meget interesseret i politik og sport, så hjalp min guide (mentor) mig, og nu er jeg medlem af et politisk parti og spiller volleyball."

Vores guides udtrykker stor tilfredshed med at kunne gøre en forskel samt, at samværet med den to-sprogede elev har været berigende og tankevækkende. Når de hører, hvad eleverne har fået ud af deres møder, siger de næsten samstemmende: "Det er da utroligt, at der er kommet så meget ud af den lille smule jeg har fortalt – det var jo bare almindeligheder!"

## Profil på en mentee, som kan have gavn af en frivillig mentor:

I forbindelse med introduktionen af et frivilligt mentorprogram på Erhvervsskolerne, har vores samarbejdspartnere, givet en karakteristik på tre grupper elever. Det er vores vurdering, at eleverne gruppe 1 er oplagte kandidater, gruppe 2 måske oplagte, og endelig består gruppe 3 af unge med behov, som ligger ud over, hvad man kan forvente, at en civil borger kan håndtere.

### 1. Oplagt til en frivillig mentor

De unge i denne gruppe vil have stor gavn af at møde en voksen med kendskab til de fagområder, som de er i gang med at uddanne sig i.

#### Mangler netværk

Den unge har et stort personligt netværk, men der mangler civile danske borgere med uddannelse og arbejde indenfor det fagområde, som den unge beskæftiger sig med. Det manglende kendskab til det danske arbejdsmarked, arbejdspladskultur og dets muligheder gør det ofte vanskeligt at forstå, hvad det egentligt er for en uddannelse man er i gang med at tage, og den unge bliver i tvivl – "Har jeg valgt rigtigt?"

Mentors rolle er at fortælle om egen uddannelse og arbejde, og han/hun bliver på den måde en rollemodel, som den unge kan relatere sig til. Mentor bliver med tiden ofte en fortrolig samtalepartner, som kan guide den unge på vej og være med når valgene bliver svære og komplekse.

#### Manglende opbakning fra familien

Den unges familie ønsker ofte, at den unge tager en høj uddannelse, og hermed er opbakningen til en mellemuddannelse begrænset. Her gør den unge brug af sin mentor som eksempel over for familien, i nogle tilfælde inviterer den unge mentoren med hjem, så familien selv kan høre, at man kan have et godt og spændende liv, selvom man ikke er advokat eller læge.

#### Hjælp til at finde praktikplads

En af de store udfordringer er at finde en praktik- eller elevplads. Den frivillige mentor kan fortælle, hvordan man retter henvendelse til konkrete arbejdsgivere, men den unge må ikke stilles i udsigt, at mentor tilbyder den unge en praktik- eller elevplads på egen arbejdsplads.

På danske arbejdspladser er der en særlig kultur, som er væsentlig forskellig fra den, man møder på uddannelsesinstitutionerne. Chefens ledelsesstil og en direkte omgangstone kræver ofte forklaring.

#### Lektiehjælp

Mentor snakker med den unge om opgavernes indhold og deres relation til uddannelsen. Især projekter og teams kan være svære at se som relevante i forhold til et kommende arbejde, men når mentor fortæller om sin dagligdag, bliver begreberne indlysende og klare. Når snakken falder på hjemmearbejdet, falder samtalen naturligt på, hvorfor det kan være svært at få afleveret til tiden.

Er der brug for decideret lektiehjælp henvises til Dansk Flygtningehjælps lektiehjælp.

## 2. Måske oplagt

De unge i denne gruppe har samme udfordringer som gruppe 1. Denne gruppe kræver en mere speciel mentor, idet den sociale del af mentorskabet vil fylde mere. Denne type mentorer er sværere at rekruttere.

### Har brug for hjælp til at forstå "systemet"

Den unge har svært ved at forstå bank- og lånesystemet, er måske kommet til at indgå dyre aftaler, som dræner privatøkonomien. Den unge har muligvis et ønske om at flytte til en anden bolig, men kan ikke gennemskue, hvad han/hun skal gøre for at ændre sin boligsituation.

Den unge har også brug for hjælp til at forstå indholdet af rudekvarter, samt hvordan man forholder sig til indholdet – hvis disse bare arkiveres lodret, bliver situationen sjældent lettere.

### Social mentor

Samtalerne kan typisk dreje sig om forhold til familien, drømme om fremtiden samt indblik i – og forståelse af en dansk families hverdag. Hvis den unge har problemer af juridisk karakter, vil mentor typisk henvise til Dansk Flygtningehjælps Frivillige Rådgivning.

## 3. Ikke egnet til et frivilligt mentorskab

De unge i denne gruppe har, ud over de udfordringer der ligger i gruppe 1 og 2, problemer af en karakter, som kræver en professionel indsats.

Vi har tidligere forsøgt at tilbyde mentorer til unge i denne gruppe, men resultatet har været nedslående. De unge er blevet mere forvirrede, og mentorerne blev frustrerede, da de reelt ikke kunne komme til at bruge deres evner. Vi oplevede også at mentorerne blev spillet ud mod "systemet" – hvilket der ikke kom noget godt ud af.

### Frafaldstruet:

Den unge har svært ved skolen og har stort fravær med tilhørende risiko for at blive smidt ud.

### Kriminalitet

Den unges straffeattest er plettet eller på vej til at blive det.

### Kort lunte

Den unge har et højt temperament, tåler ikke at blive konfronteret med fakta eller lever i en drømmeverden, hvor alt er muligt.

### Sociale problemer

- Den unge har flere sociale problemer f.eks.:
- Manglende familiært netværk
- Flere socialrådgivere og sagsbehandlere er involveret
- Banker trækker i SU og andre ydelser
- Ingen bolig

## Samarbejde om frivillige mentorer

MentornetDK tilbyder et samarbejde omkring brug af civile mentorer til elever med anden etnisk baggrund end dansk. Formålet med mentorskabet er at forbedre den unges muligheder for at gennemføre en uddannelse.

Et mentorskab er en berigende relation, i hvilken en mere erfaren eller vidende person, mentor, støtter en mindre vidende eller mindre erfaren person, mentee, til at udvikle specifikke kompetencer.

Mentorerne er civile borgere som ulønnet i deres fritid, stiller deres viden og netværk til rådighed. For at kunne finde egnede mentorer har vi brug for 5 anonyme profiler på elever, som skønnes at kunne have gavn af en frivillig mentor. Grundet til at vi ikke beder om konkrete elevprofiler er, at vi ønsker at finde mentorerne først, da de bedre kan "tåle" at vente en de unge.

En profil må gerne indeholde:

Uddannelsesretning, hvor langt i uddannelsesforløbet er eleven, køn, alder, etnicitet, specifikke ønsker om mentorstøtte, andre relevante oplysninger

### Workflow:

1. Uddannelsesstedet beskriver 5 profiler
2. MentornetDK igangsætter rekruttering af 5 egnede mentorer
3. Mentorerne præsenteres
4. Det lokale mentornet inviterer mentees til interview, udarbejder en mentoraftale og matcher mentor og mentee
5. Der gøres status og det fremtidige samarbejde besluttet

Undertegnede står som projektleder og i den indledende fase er jeg den primære kontaktperson. Når mentorprogrammet går over i en driftsfase, vil vi foreslå at der laves en konkret samarbejdsaftale.

## Hvad er særligt ved en frivillig mentor?

Et frivilligt mentorskab er en relation mellem en erfaren civil borger (mentor) der i sin fritid og uden betaling "guider" eller vejleder en mindre erfaren civil borger (mentee) frem mod en uddannelse eller et arbejde. Denne relation har tre særlige kendetegn:

**1. Mentor følger mentee hele vejen**, og det kan lade sig gøre, fordi mentor ikke er bundet til en bestemt uddannelsesinstitution eller arbejdsplads. Mange mentees er sårbare i overgangene, f.eks. fra folkeskolen til erhvervsskolerne, fra HF og gymnasiet til en videregående uddannelse, eller når mentee skal møde på en ny arbejdsplads. Det, at det er den samme mentor hele vejen igennem, giver mentee en stor trykthed.

**2. Mentorskabet er en privat relation**, som er karakteriseret ved en stor grad af gensidig respekt. Både mentor og mentee er frivillige, der mødes af lyst. Mentorskabet er et tilbud, og hvis den ene part ikke synes, at makkerskabet er berigende, kan det forlades uden økonomiske eller uddannelsesmæssige konsekvenser. Hvis parterne splitter op, tilbydes mentee altid en ny mentor.

Mange mentees tillægger det stor betydning, at mentor ikke får løn for at være sammen med dem – "De må jo virkelig mene det, når de bruger deres fritid på mig!"

**3. Mentorskaberne bliver til bekendtskaber**, ofte etableret på tværs af sociale og kulturelle miljøer. Hvis kemien ellers er i orden, bliver mentorskaber med tiden ofte til venskaber.

## Det tidsmæssige perspektiv

Mentor siger som udgangspunkt ja til at mødes med mentee i et halvt år, men hvis makkerskabet er godt, varer det som regel længere.

## Mentorskabets muligheder og begrænsninger

Mentor er en person, der følger med, guider og vejleder med det klare mål, at mentee gennemfører en uddannelse og får et job.

Hvis mentee er tynget af sociale problemer i en sådan grad, at undervisningen eller arbejdet forsømmes, kan mentor IKKE rette op på det forhold, da det jo er en opgave for professionelle. Tilsvarende gælder, at hvis mentee ikke har overskud til at møde op til aftalte møder med mentor, så slutter relationen.

## Hvem er mentorerne?

Mentorerne er civile borgere mellem 25 og 65 år, og de kommer fra alle samfundslag og uddannelsesretninger. Vi har HR-chefer, direktører, ingeniører, lærere og undervisere, sygeplejersker, håndværkere, politifolk, politikere og kandidatstuderende fra universiteter og Den Sociale Højskole. Fælles for alle er ønsket om at gøre en forskel, være aktiv i integrationsprocessen samt lære en anden kultur at kende.



## Profil på en mentee, som kan have gavn af en frivillig mentor:

I forbindelse med introduktionen af et frivilligt mentorprogram på Erhvervsskolerne, har vores samarbejdspartnere givet en karakteristik på tre grupper elever. Det er vores vurdering, at eleverne i Gruppe 1 er oplagte kandidater, og Gruppe 2 er måske oplagte. Endelig består Gruppe 3 af unge med behov, som ligger ud over, hvad man kan forvente, at en civil borger kan håndtere.

## Oplagt til en frivillig mentor

De unge i denne gruppe vil have stor gavn af at møde voksne med kendskab til de fagområder, som de er i gang med at uddanne sig inden for.

### Mangler netværk

Den unge har et stort personligt netværk, men der mangler civile danske borgere med uddannelse og arbejde indenfor det fagområde, som den unge beskæftiger sig med. Det manglende kendskab til det danske arbejdsmarked, arbejdspladskultur og dets muligheder gør det ofte vanskeligt at forstå, hvad det egentlig er for en uddannelse man er i gang med at tage, og den unge bliver i tvivl – ”Har jeg valgt rigtigt?”

Mentors rolle er at fortælle om egen uddannelse og arbejde, og han/hun bliver på den måde en rollemodel, som den unge kan relatere sig til. Mentor bliver med tiden ofte en fortrolig samtalepartner, som kan guide den unge på vej og være med, når valgene bliver svære og komplekse.

### Manglende opbakning fra familien

Den unges familie ønsker ofte, at den unge tager en høj uddannelse, og hermed er opbakningen til en mellemuddannelse begrænset. Her gør den unge brug af sin mentor som eksempel over for familien. I nogle tilfælde inviterer den unge mentoren med hjem, så familien selv kan høre, at man kan have et godt og spændende liv, selvom man ikke er advokat eller læge.

### Hjælp til at finde praktikplads

En af de store udfordringer er at finde en praktik- eller elevplads. Den frivillige mentor kan fortælle, hvordan man retter henvendelse til konkrete arbejdsgivere, men den unge **må ikke** stilles i udsigt, at mentor tilbyder den unge en praktik- eller elevplads på egen arbejdsplads.

På danske arbejdspladser er der en særlig kultur, som er væsentligt forskellig fra den, man møder på uddannelsesinstitutionerne. Chefens ledelsesstil og en direkte omgangstone kræver ofte en forklaring, og den er mentor som regel god til at give.

### Lektiehjælp

Mentor snakker med den unge om opgavernes indhold og deres relation til uddannelsen. Især projekter og teams kan være svære at se som relevante i forhold til et kommende arbejde, men når mentor fortæller om sin dagligdag, bliver begreberne indlysende og klare. Når snakken falder på hjemmearbejdet, falder samtalen naturligt på, hvorfor det kan være svært at få afleveret til tiden.

Er der brug for decideret lektiehjælp til konkrete grundfag som dansk, matematik og sprog, vil mentor henvise til Dansk Flygtningehjælps lektiehjælp.

## **Sprog**

Mentoren giver den unge mulighed for at snakke dansk, samt forklare mere vanskelige begreber som ”varm luft”, ”ny vin på gamle flasker”, osv. Faglige termer som arbejdsmiljø, fagforening og sikkerhed diskuteres også.

## **Måske oplagt**

De unge i denne gruppe har samme udfordringer som Gruppe 1. Denne gruppe kræver en mere speciel mentor, idet den sociale del af mentorskabet vil fylde mere. Denne type mentorer er sværere at rekruttere.

## **Har brug for hjælp til at forstå ”systemet”**

Den unge har svært ved at forstå bank- og lånesystemet og er måske kommet til at indgå dyre aftaler, som dræner privatøkonomien. Den unge har muligvis et ønske om at flytte til en anden bolig, men kan ikke gennemskue, hvad han/hun skal gøre for at ændre sin boligsituation.

Den unge har også brug for hjælp til at forstå indholdet af rudekuverter, samt hvordan man forholder sig til indholdet – hvis disse bare arkiveres lodret, bliver situationen sjældent lettere.

## **Social mentor**

Samtalerne kan typisk dreje sig om forhold til familien, drømme om fremtiden, samt indblik i – og forståelse af en dansk families hverdag.

Hvis den unge har problemer af juridisk karakter, vil mentor typisk henvise til Dansk Flygtningehjælps Frivillige Rådgivning.

## **Ikke egnet til et frivilligt mentorskab**

De unge i denne gruppe har, ud over de udfordringer der ligger i Gruppe 1 og 2, problemer af en karakter, som kræver en professionel indsats.

Vi har tidligere forsøgt at tilbyde mentorer til unge i denne gruppe, men resultatet har været nedslående. De unge er blevet mere forvirrede, og mentorerne blev frustrerede, da de reelt ikke kunne komme til at bruge deres evner. Vi oplevede også at mentorerne blev spillet ud mod ”systemet” – hvilket der ikke kom noget godt ud af.

## **Frafaldstruet**

Den unge har svært ved skolen og har stort fravær med tilhørende risiko for at blive smidt ud.

## **Kriminalitet**

Den unges straffeattest er plettet eller på vej til at blive det.

## **Kort lunte**

Den unge har et højt temperament, tåler ikke at blive konfronteret med fakta eller lever i en drømmeverden, hvor alt er muligt.

## **Sociale problemer**

Den unge har flere sociale problemer f.eks.:

- Manglende familiært netværk
- Flere socialrådgivere og sagsbehandlere er involveret
- Banker trækker i SU og andre ydelser
- Ingen bolig

## Frivilligrådgivning – find nærmeste

Rådgivningen er landsdækkende med åbnings- og telefontider i Esbjerg, Holstebro, København, Nykøbing Falster, Odense, Vejle og Århus.

Frivilligrådgivningernes adresser:

### **Esbjerg**

Teglværksgade 1  
6700 Esbjerg  
Tlf.nr. 51 68 89 99

Åben 1. og 3. mandag i måneden kl. 18.30-20.30

### **Holstebro**

Kulturhuset  
Nygade 22  
7500 Holstebro  
Kulturhuset tlf. 97 41 18 41

Åben tirsdag kl. 16-18 i lige uger

### **København**

Frivillighuset  
Nørrebrogade 32, mezz.  
2200 København N.  
Tlf. 35 36 74 17

Åben mandag -onsdag kl.18-20.45, torsdag kl.16-18.45

### **Nykøbing Falster**

Voldgade 1  
4800 Nykøbing F  
Tlf. 54 85 61 24

Åben mandag i lige uger kl. 19 - 20. Der skal bestilles tid samme dag inden kl. 12.

### **Næstved**

Futuracentret  
Farigmagsgade 22  
4700 Næstved

Åben: mandag i ulige uger fra 16:00-18:00

### **Odense**

Klingenberg 15, 1.  
5000 Odense C.  
Tlf. 42 97 26 22

Åben mandag fra kl. 16:30-19:30

### **Vejle**

Borgvold 12 B, 4.  
7100 Vejle  
Tlf. 21 79 51 29  
[dfh.vejle@drc.dk](mailto:dfh.vejle@drc.dk)

Åben torsdag kl. 17-19

### **Århus**

Østergade 30, 2. sal  
8000 Århus C  
Tlf. 86 78 70 12  
[dfh.aarhus@gmail.com](mailto:dfh.aarhus@gmail.com)

Åben mandag kl.18-20

Kilde: <http://flygtning.dk/saadan-kan-du-hjaelpe/bliv-frivillig/det-kan-du-goere/raadgivning-af-flygtninge/find-den-naermeste-raadgivning/>

## Kriseberedskab

For at kunne give koordinatorene så meget tryghed som muligt, er der opbygget et kriseberedskab til brug i situationer, som mentorerne ikke kan overskue eller ikke har erfaring til at løse.

Princippet er, at man starter i niveau 1 og bevæger sig nedad indtil krisen/problemet er løst:

1. Problemet håndteres af koordinationsgruppen
2. Problemet håndteres af regionskonsulenten
3. Problemet håndteres af Dansk Flygtningehjælps netværk og rådgivning
4. Problemet håndteres af en psykolog

**Det skal bemærkes, at beredskabet har fungeret tilfredsstillende, og at niveau 4 aldrig har været i funktion – men vi har tænkt tanken til ende!**

Eksempler på situationer:

Niveau 1:

- Mentor kan ikke komme i kontakt med mentee og mener, at det er fordi mentee ikke er interesseret. Problemet er oftest, at mentee har fået nyt mobilnummer og har glemt at fortælle det til mentor.
- Mentor har fået sagt ja til for meget, og vil gerne have hjælp til at komme tilbage på sporet.

Niveau 2:

- Mentor mener, at mentee er traumatiseret.
- Mentor opdager, at mentee ikke har fortalt hele sandheden.
- Mentee er meget deprimeret og udtrykker manglende livslust.

Niveau 3:

- Mentee vil gerne skilles, men familien er imod det.
- Mentee skal giftes mod sin vilje.
- Mentee har spørgsmål af juridisk karakter.

Niveau 4:

- Mentor får at vide, at mentee har begået selvmord, og tænker om der er medskyld.
- Mentee betror sig til mentor og fortæller om traumatiske oplevelser i fortiden, hvilket giver mentor et chok.

# Tekstforslag til mentorfolder

Forside:

# mentornetDK

En del af dansk flygtningehjælp

Vil du være Mentor  
for en ung eller voksen med etnisk minoritetsbaggrund?

Du:  
har afsluttet eller er ved at afslutte din uddannelse  
er eller har været aktiv på arbejdsmarkedet  
har kendskab til erhvervslivet  
har et godt netværk  
har lyst til at være aktiv i integrationsprocessen

Side 1:

Din opgave som mentor:

Som mentor skal du virke som inspirator for din mentee, der er en flygtning eller indvandrer med ønske om at få en uddannelse og/eller et arbejde. Din opgave er at støtte din mentee i at åbne dørene ind til det danske samfund. Udgangspunktet er en snak med din mentee om drømme og forventninger til fremtiden og livet. Derefter kan du f.eks. fortælle om dit studievalg og det erhvervsarbejde, du eventuelt har i dag.

Hvad forventer mentornetDK af dig?

- At du minimum mødes med din mentee ca. to gange om måneden
- At du i første omgang binder dig for et halvt år
- At du tager ansvaret for, at I altid har en aftale om en mødedato
- At du én gang mødes med din mentees familie – hvis din mentee ønsker det.

Opgaven er meget fleksibel med udgangspunkt i både din mentees behov og i dine ønsker og ressourcer.

Side 2:

Hvem er mentee?

Det er flygtninge og indvandrere mellem 15 og 50 år og kommer fra mange forskellige lande. I gennemsnit har de været i Danmark i 4-5 år. De kender få eller ingen almindelige danskere ud over dem, der bliver betalt for at være sammen med dem. Mentee er ikke socialt eller kriminelt belastede, de er almindelige mennesker, der prøver at finde vej gennem vores samfund.

Hvordan kommer jeg i gang som mentor?

Når du har tilmeldt dig som mentor, bliver du inviteret til et interview, hvor du får mere at vide om projektet, og vi lærer dig at kende. På den baggrund laver vi et match, hvor du og din mentee får det godt sammen. Når vi har fundet den rigtige mentee til dig, bliver I præsenteret for hinanden. Mentor og mentee har altid samme køn.

Du kan altid kontakte mentornetDK eller mentorXX, hvis der opstår spørgsmål undervejs.  
[Bagside:](#)

### **Hvad er vores erfaringer?**

I Dansk Flygtningehjælp har vi matchet over 500 par siden 2002. Vores mentee melder tilbage om større selvtillid, mere mod på fremtiden og så har det status at have en mentor. Sprogskoler, VUC, Købmandsskolen, SOSU og andre beretter, at mødet med mentor har givet optimisme og tro på fremtiden. Når det gælder adgangen til det danske arbejdsmarked, fortæller mentee, at den viden mentor har videregivet om dagligdagen og de uskrevne regler, har været til uvurderlig nytte. Flere mentorer beretter om glæden ved at gøre en forskel og få indsigt i et andet menneskes livsvilkår. Mange mentorer bemærker, at det er utroligt hvor meget mentee har fået ud af den smule de har fortalt.

mentornetDK drives af Dansk Flygtningehjælp med tilskud fra Integrationsministeriet.

Vil du vide mere om mentornet

[www.flygtning.dk/mentornetDK](http://www.flygtning.dk/mentornetDK)

Du er også velkommen til at kontakte os:

## Hvad er særligt ved en frivillig mentor?

Et frivilligt mentorskab er en relation mellem en erfaren civil borger (mentor) der i sin fritid og uden betaling ”guider” eller vejleder en mindre erfaren civil borger (mentee) frem mod en uddannelse eller et arbejde. Denne relation har tre særlige kendetegn:

- 1. Mentor følger mentee hele vejen**, også når mentee skifter fra en uddannelse til en anden. Det kan lade sig gøre, fordi mentor ikke er bundet til en bestemt uddannelsesinstitution eller arbejdsplads, hvilke giver mentee en stor tryghed.
- 2. Mentorskabet er en privat relation**, som er karakteriseret ved en stor grad af gensidig respekt. Både mentor og mentee er frivillige, der mødes af lyst. Mentorskabet er et tilbud, og hvis den ene part ikke synes, at makkerskabet er berigende, kan det forlades uden økonomiske eller uddannelsesmæssige konsekvenser.
- 3. Mentorskaberne bliver til bekendtskaber**, ofte etableret på tværs af sociale og kulturelle miljøer. Hvis kemien ellers er i orden, bliver mentorskaber med tiden ofte til venskaber.

Mentor siger som udgangspunkt ja til at mødes med mentee i et halvt år, men hvis makkerskabet er godt, varer det som regel længere.

Mentorerne er civile borgere mellem 25 og 55 år fra alle samfundslag og uddannelsesretninger.

Vil du vide mere så gå ind på <http://www.frivillignet.dk/mentor>





## HVAD ER DET, DU GØR?

Hvad kommer der egentlig ud af den lektiehjælp og job- og uddannelsesvejledning, som frivillige i Dansk Flygtningehjælp står for? Mød Siham, Sara og Asmae her på siderne og se, hvad de har fået ud af hjælpen. Siham fik en guide, Sara får lektiehjælp, og Asmae kiggede forbi Karrierebiblioteket.

Siham var tæt på at opgive at finde en elevplads, men så mødte hun Sidsel. Det satte skub i tingene, og nu har Siham fået den elevplads, hun drømte om.

**D**er skulle ske noget. For efter 70 ansøgninger og lige så mange afslag var den elevplads, Siham ledte efter, meget langt væk. "Jeg var lidt forvirret og vidste ikke rigtig, hvad jeg skulle gøre anderledes. Så jeg tænkte, at jeg måtte have hjælp fra en, der selv havde prøvet at skrive ansøgninger," husker Siham Elouali. Hjælpen kom fra Sidsel Ebbesen, som Siham har mødt gennem Dansk Flygtningehjælps Guideprojekt. Her bliver unge af anden oprindelse end dansk matchet med frivillige, som kender arbejdsmarkedet og uddannelsessystemet. For Siham og Sidsel, og rigtig mange andre, har det været en succes, og den 1. september startede Siham som elev i Lyngby-Taarbæk Kommune.

Siham, der er født og opvokset i Danmark, havde tidligere spurgt sine forældre og veninder til råds om job og ansøgninger, men det rykkede ikke rigtig. Det genkender projektleder for

Guideprojektet Rie Græsborg. Hun oplever, at mange unge med etnisk minoritetsbaggrund er helt overladt til deres jævnaldrende, når det gælder viden om uddannelse og arbejdsmarked, og at det ikke er tilstrækkeligt. "Alle unge er selvfølgelig meget påvirkede af, hvad deres kammerater siger. Men langt de fleste unge med dansk baggrund kender voksne, som kan sætte kammeraternes erfaringer ind i en større sammenhæng på baggrund af deres eget kendskab til job- og uddannelsesmuligheder. Det gør de unge i Guideprojektet ikke, fordi deres forældre ikke er opvokset her og ikke har taget en uddannelse i Danmark."

### Adgang til andres erfaringer

Med et job som HR-konsulent er Sidsel vant til at udforme jobopslag, læse ansøgninger, udvælge kandidater og stå for jobsamtaler. Og den erfaring har været guld værd i forhold til at

give Siham gode råd. "Sidsel ved, hvad der skal til for at få et job, og hun har været god til at snakke med mig om, hvad man laver i forskellige job, og hjælpe mig med at sætte ord på, hvad jeg kan, og hvad jeg er for en," fortæller Siham. Sammen har de blandt andet kigget på jobannoncer, snakket om ansøgninger og CV og trænet en jobsamtale. Og for Sidsel har det været god træning i karriererådgivning, som også er et af de områder, hun beskæftiger sig med til daglig. "Jeg har lært meget af at skulle sætte mig i Siham's sted og hjælpe hende med at konkretisere hendes kompetencer. Meget af det, hun kan, var hun ikke selv opmærksom på," siger Sidsel. Derfor har Sidsel også lagt meget vægt på at få Siham til at tro mere på sig selv og på, at det ikke er meningen, at man skal kunne det hele på forhånd, når man starter som elev.

Ifølge Rie Græsborg kan det være rigtig godt at få tingene lidt ned på jor-

# Sidsel og Siham tog kampen op

"Meget af det Siham kan, var hun ikke selv opmærksom på." *Sidsel Ebbesen, guide i Guideprojektet*

"Sidsel ved, hvad der skal til for at få et job." *Siham Elouali om guiden, Sidsel Ebbesen*

være muslimsk pige i Danmark. Det er en verden, jeg ikke har kendt så meget til før, og det har været rigtig sjovt at blive klogere på," fortæller Sidsel.

Det hjalp Siham meget at tale med Sidsel, der er adopteret og selv kender til at se anderledes ud i forhold til de fleste danskere. "Jeg har også indimellem oplevet at blive mødt med fordomme. Men det betyder ikke, at man ikke kan nå sine mål. Og vi har også snakket om, at det jo heller ikke nødvendigvis er tørklædet, der gør, at man ikke får jobbet. Det kan jo også være svært for andre," siger Sidsel. Snakken har været en stor opmuntring for Siham. "Før tænkte jeg, at jeg ikke ville have en chance på grund af tørklædet, og det gjorde mig tilbageholdende. Men Sidsel har lært mig at tro på mig selv, og lært mig, at jeg skal vise, hvem jeg er. Jeg er blevet meget mere åben, efter jeg har mødt Sidsel," lyder det fra en tydeligvis meget tilfreds Siham. ■

den: "Mange af de unge, som henvender sig til Guideprojektet, tror, at de er de eneste, der er usikre og nervøse, når de starter på en uddannelse, og at det hænger sammen med deres baggrund. Derfor kan det være en stor hjælp at snakke med andre, der har stået i samme situation, og som kan berolige dem med, at sådan har vi det alle sammen. Guideprojektet handler netop om at få adgang til andres erfaringer," siger hun.

### En opmuntrende snak

Undervejs har Sidsel og Siham talt om alt muligt, men en ting har fyldt meget. For før elevpladsen kom i hus, var Siham meget bekymret for, om hun overhovedet kunne få et arbejde, fordi hun bærer tørklæde. "Vi har snakket meget om, at hvis man smider tørklædet, så skal det være af de rigtige grunde og ikke på grund af et job. Snakken har givet mig et virkelig godt indblik i, hvordan hun oplever det at

**SIDEN 2001** har mere end 1.200 personer mødt hinanden gennem Dansk Flygtningehjælps Guideprojekt. Her bliver unge med anden etnisk baggrund end dansk matchet med frivillige, som kender arbejdsmarkedet og uddannelsessystemet.

Guideprojektet findes i Storkøbenhavn, men også i Århus og Odense har Dansk Flygtningehjælp mentorordninger for unge og voksne med etnisk minoritetsbaggrund. I januar 2010 starter nye mentorgrupper op i Kolding, Ålborg og Slagelse.

Du kan læse mere om Guideprojektet og mentorordningerne på [www.frivillignet.dk/mentor](http://www.frivillignet.dk/mentor).



# Bankdirektøren og somalieren

*En 19-årig somalier og en bankdirektør. Det umiddelbart umage par skal nu bruge tid sammen og lære af hinandens kulturer*

Af Jonas Løvschall-Wedel  
jlo@herningfolkeblad.dk

Om jeg gerne vil have en mentor?

19-årige Mohamed Abdullahi havde ikke den fjerneste anelse om, hvad en mentor er, da han første gang blev introduceret for muligheden for at få en. Nu er han den ene del af et af de syv par, der er ved at blive sat sammen. Mohamed Abdullahi blev hurtigt overbevist om, at mentorordningen var noget for ham.

- Da jeg først fik forklaret, hvad en mentor er, var jeg helt klar på ideen. Jeg vil rigtigt gerne være med til at give Gullestrup et bedre rygte og vise, at der også findes guldkorn blandt de unge herude, siger Mohamed Abdullahi, som også håber, at det kan inspirere andre i lokalområdet, hvis han får succes.

Mohamed Abdullahi er født i Somalia, men kom til Danmark som otte-årig. De første år boede han i Brande, før han flyttede til Herning. Derfor bliver han ofte kaldt Brande. Denne aften møder Brande for første gang sin mentor. Han hedder Jan Arup og er direktør for Handelsbankens Viborgafdeling, men bor i Sunds. Jan Arup har aldrig tidligere kendt en somalier, men han ser frem til at lære Mohamed Abdullahi bedre at kende.

- Jeg håber at få en forståelse for Mohamed og finde ud af, hvorfor han tænker som han gør, og så er jeg da glad for at kunne give mit lille bidrag, siger Jan Arup. Projektet er skabt som et samarbejde mellem Rotary og Mentornet.Dk, et projekt under Dansk Flygtningehjælp. Ideen er at sætte en ung fra Gullestrup sammen med en voksen, der vil bruge tid på at snakke med den unge og hjælpe ham eller hende med at finde vej i livet. På den måde håber arrangørerne, at mentorordningen kan skabe en større forståelse for, at der er masser af fornuftige unge mennesker i Gullestrup og samtidig give nogle af de unge indvandrere en oplevelse af, at Danmark er et godt sted at bo, hvor folk tager sig af hinanden.

For nogen virker det måske lidt mærkeligt, hvad en travl bankdirektør vil



i Gullestrup, men det synes Jan Arup ikke.

- Jeg har fulgt med i Gullestrup, der har haft problemer, og vil gerne være med til at hjælpe. Faktisk tror jeg, der sidder mange, som ser problemer og glæder sig over solstrålehistorierne og som gerne vil hjælpe, men som måske ikke har 40 timer om ugen til det, siger Jan Arup.

## Fordi jeg har lyst

Projektet er baseret på frivillig arbejdskraft og derfor afhængigt af, at der er nogen som uden betaling vil bruge deres tid på projektet, selvom de ikke får løn for det.

- Det er vigtigt, det er frivilligt, og at jeg ikke får løn. Så ved Brande nemlig, at jeg gør det, fordi jeg har lyst, og ikke, fordi jeg er blevet bedt om det, siger Jan Arup.

## Vil være sportsjournalist

Mohamed Abdullahi blev i sommer student fra gymnasiet. Lige nu arbejder han som pædagogmedhjælper, men det er hans drøm at blive journalist.

-Jeg vil gerne være journalist, helst sportsjournalist, siger Mohamed Abdullahi, der selv både spiller fodbold og træner et fodboldhold. Det er netop for at forbedre sine fremtidsmuligheder, at Mohamed Abdullahi er

gået med i projektet.

- Jeg er med for at hjælpe mig selv. Mine forældre har godt kunne hjælpe mig med nogle ting, men Jan har nogle evner og ressourcer, der kan give mig det sidste skub videre, siger Mohamed Abdullahi.

- Det er vigtigt, vi kommer til at snakke sammen ofte, hvis det her skal lykkes, siger Jan Arup. Han håber, at de erfaringer, han har gjort sig i sit liv, kan hjælpe Mohamed Abdullahi. Mentor og mentee har allerede aftalt deres andet møde. Så de hurtigt kan lære hinanden at kende. Så de hurtigt kan lægge planer for Mohamed Abdullahis fremtid.

Herning Folkeblad 1. marts 2010.

Foto: Tom Laursen

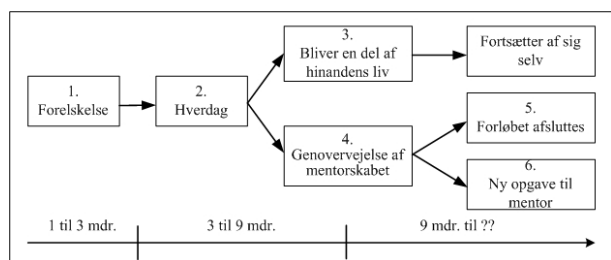
**MOHAMMED BLEV  
OPTAGET PÅ  
LÆRERSEMINARIET  
AUGUST 2010!**

# Faserne i mentorforløbet

## Mentors rolle i de forskellige faser

Af Knud J. Hansen, **mentornetDK**

På baggrund af en systematisk opfølgning på mentorerne efter 1, 3, 6 og 12 måneder, tegner der sig et billede af, at mentorforløb gennemløber en række forskellige faser, illustreret i Figur 1. Artiklen bygger på erfaringer opnået i Flygtningehjælpens mentorprogrammer.



**Figur 1 Faserne i et mentorforløb.**

I den følgende tekst beskrives de seks faser.

### Fase 1: Forelskelsen

I forelskelsesfasen går det godt, både mentor og mentee er glade og fulde af forventninger. For mentors vedkommende fordi de længe har gået med tanken om at gøre noget for at forbedre integrationen og for at møde en person fra en helt fremmed kultur. For mentee (flytning/indvanderen) fordi de møder en civil dansk borger, som af lyst og interesse ønsker at bruge tid sammen med en "fremmed". Mentee bliver fascineret af alt det, som mentor "bare ved" om det danske samfund og alle de muligheder, der åbner sig. Denne stemning holder som regel de første to til tre møder. Mentors rolle er let og ukompliceret.

### Fase 2: Hverdagen

Mentor og mentee finder ind i en rytme og lærer hinanden at kende. Mens de første møder har en del fokus på uddannelse og arbejde, dukker der nu nye behov og ønsker frem. Når der er gået mellem tre og ni måneder, ser det ud til, at vandene skiller. Enten bliver man en del af hinandens liv, eller også bliver der behov for at tage mentorskabet op til revision.

### Fase 3: Bliver en del af hinandens liv

De to parter beskriver nu deres mentorforløb, som at man besøger hinanden og at det formelle er forsvundet. Uddannelse og arbejdsmuligheder er stadig i fokus, men der er også mange andre ting, man snakker om.

Mentor siger ofte, at "vi er blevet en del af hinandens liv" og mentee siger "mentor er min bedste ven".

### Fase 4: Genovervejelse af mentorskabet

Forholdet går mere trægt og ind imellem bliver begge parter i tvivl om nytten, hvilke er et klart symptom, som kalder på genovervejelse af mentorskabet. I denne situation er det mentor som skal tage teten og, sammen med mentee, gennemgå den oprindelige mentoraftale. Hvad har vi nået, hvad mangler, og er der kommet noget nyt til? Det er også her at mentor præciserer sin rolle, hvad er det jeg som mentor vil tilbyde i forhold til arbejds punkterne i mentoraftalen! Ofte får denne samtale karakter af evaluering, hvor udtalte forventninger kommer frem fra begge sider. Når mødet er slut er det oplagt at beslutte om mentorskabet afsluttes eller redefineres. Årsagen til at det er mentor der skal tage teten er, at mentor den stærkeste part i denne situation. Det er vigtigt at mentor og mentee mødes ansigt til ansigt, og at manglende fremdrift i makkerskabet **ikke** ensidigt tolkes som manglende lyst til mentorskabet.

### Fase 5: Mentorforløbet afsluttes

Hvis den aftalte tid for mentorskabet er udløbet eller de to parter ikke kan komme videre, skal mentorforløbet afbrydes, da en fortsættelse ikke er til gavn for nogen af dem. Mentor har "kronisk dårlig samvittighed" og mentee begynder at overveje, om mentor i virkelig ønskede at mødes. Ofte giver de god mening at tilbyder de to parter et nyt forløb, hvilke i mange tilfælde accepteres med glæde.

### Fase 6: Ny opgave til mentor

Mentors opgave kan redefineres, men det kræver både tid, kreativitet og vilje. Et rigtigt godt værktøj i denne sammenhæng er udformning af en ny mentoraftale. Det kan også være inspirerende at mødes med andre mentorer, for at høre hvilke temaer de har taget op. Der er eksempler på, at mentor inddrager en større del af sit eget netværk, typisk egen familie, kollegaer, bekendte m.fl., for at revitalisere forholdet. En anden forandring er, at mentor bliver mere direkte og målrettet. Denne forandring er oftest sket med sparring fra mentorprogrammets ansatte.

## Et nej starter og slutter altid med et ja!

Det er ikke let at sige NEJ til nogen eller noget, men erfaringen er, at et klart og velbegrundet nej ofte havde været bedre end et halvhjertet ja. Et nej, der virker, indeholder også to gange JA.

- Ja, til at passe på mig selv.
- Ja, til det, jeg står inde for.

Karen Blixen sagde: "Når Gud lukker en dør – åbner han et vindue", og denne talemåde rummer tre vigtige elementer: Dig, som lukker døren, døren og vinduet.

### Dig som lukker døren:



Når du siger nej, lukker du en dør, fordi der er noget, som er meget værdifuldt bag døren – noget, som du siger ja til at ville beskytte. Her var det første ja!

Hvad er det, som er så værdifuldt, at du har sagt ja til at passe på det?

- Ja, jeg vil beskytte det, jeg værdsætter.
- Ja, til det jeg tror på og prioriterer højt.
- Ja, til at være ærlig – og nensom

Når du har gjort dig klart, hvad det er, du beskytter eller værdsætter, siger du ikke nej til personen, men til sagen.

### Døren – Nej'et:

Jeg bruger den magt, jeg har, for at værne om mine værdier.



- Jeg gør det for at skabe det, jeg ønsker.
- Jeg taler for mine behov, ikke mod andres.
- Man kan ikke sige oprigtigt ja, før man har lært at sige oprigtigt nej.

Nej'et har mange formuleringer:

- "Jeg kan høre, at du siger tingene meget direkte, og det tager jeg som et udtryk for, at vi er på venskabelig fod og kan tale lige ud af posen til hinanden."
- Fra nu af vil jeg tolke din adfærd som tegn på din beslutning.
- Gå i kødet på problemet – ikke personen!
- Nej er en hel sætning, eller "Det har jeg ikke nødig at forlære!"
- Hvis du vælger ikke at respektere mit nej, har jeg ikke andet valg end at få det opfyldt af anden vej, og det er måske hverken i din eller min interesse.
- Nej kan også siges som: Såh?, Og så?, Og?
- Jeg ville foretrække at lade være!

### Vinduet – ja'et:

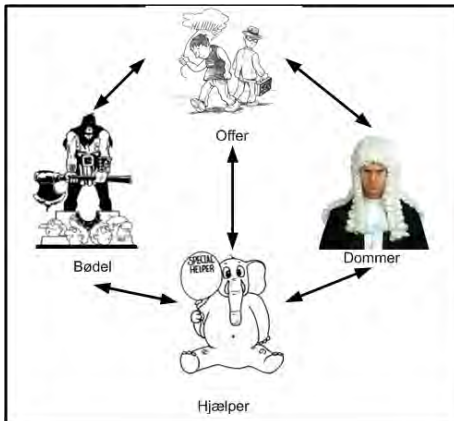


Grunden til, at vinduet åbnes, er for at befordre et godt forhold til dem, man siger nej til, samt at give den anden en mulighed at komme videre med sit behov.

- Ja, til at ændre det, der ikke virker – hvad søger jeg at ændre med mit nej?
- Ja, til den anden.
- Ja, til sig selv.
- Du åbner for noget, som den anden vil have mere gavn af end det, du kan tilbyde.

# Offer, dommer, bøddel og hjælper

*Det vi ser efter, får vi øje på!*



## Offer:

Ofret defineres, som en person der har brug for hjælp og hvis denne hjælp ikke gives, så vi ofret være ilde stillet og i sidste instans gå til.

## Dommer:

Dommeren er den dømmende magt, som på basis af den lovgivende magt (Folketinget) afgør skyld og udmåler straffen. Som noget særligt i DK er dommeren ubestikkelig og ikke diskriminerende, og domme kan ankes til flere retsinstanser.

## Bøddel:

Bøddlen er den udøvende magt, som udfører den dom som dommeren har afsagt.

I det frivillige arbejde vil nogen se sagsbehandleren, udlændingestyrelsen eller andre i det offentlige system som bøddlen, den der "straffer" ofret. Udgangspunktet må være, at bøddlen udfører sit hverv så godt som muligt og grundlæggende er et godt menneske.

## Hjælper:

Når den frivillige skal hjælpe ofret, er der tre forskellige værktøjskasser som kan tages i brug.



## Uddeling af fisk

Man kan give ofret fisk, men det gør ofret afhængig af hjælperen. At dele fisk ud en gang er i orden, men to gange er en dårlig vane. Som frivillig er det let at ringe til banken, maile til mobiltelefonudbyderen, løse matematikopgaven, ringe og spørge om der er en ledig plads o.s.v. Frivillige opdager, hvor meget de kan og føler sig måske smigret over den åbenlyse beundring som de møder fra ofret.

## Lære ofret selv at fange fisk



Det er langt bedre at lære ofret at fiske, nogen kalder det hjælp til selvhjælp. Formålet er at sikre at ofret kan klare sig selv – bliver uafhængig af hjælperen. "Ja, men så er der jo ikke brug for mig mere – hvad skal jeg så lave?" Fra ofrets side kan der være stor modstand mod at blive selvhjulpent for betyder det at vi ikke skal mødes mere?

Hvad er din strategi – vil du dele fisk eller fiskestænger ud?



## Kikkert og spejl:

Er et tredje værktøjssæt. Kikkerten kan man bruge til, at se ud i verdenen, fokusere på fremtiden, orientere sig og finde et fokuspunkt i horisonten. Kikkerten kan også bruges omvendt som lup, hvor man kan udforske en lille men vigtig detaljeret. Spejlet kan bruges til at holde op for ofret for at ofret kan se, hvor mange ressourcer der er. Endeligt kan man også se sig selv i spejlet og spørge: Hvad er mit motiv for at være i denne relation og hvor længe har vi begge gavn af den. Er det tid til at jeg beder om hjælp fra ofret, lærer at fange fisk på en ny måde og udvinder min egen horisont?

