

Den gode start

Marselisborg – Center for udvikling, kompetence og viden har i deres Ungeguide en guide, som kan hjælpe til en god start med mentee.

Metoden kan være med til at forbedre mentees oplevelse af mødet og samarbejdet med mentor. Metoden kan medvirke til, at der skabes tillid og forståelse for, at begge parter kan bruge hinanden til noget. Hvis tilliden er på plads, er mentee typisk mere villig til at fortælle om sig selv, hvilket kan styrke samarbejdet om praktikken.

Tilrettelæggelse af Det gode møde indebærer følgende:

- Forbered mødet
- Tag godt imod
- Lær hinanden at kende
- Lyt og præciser
- Uddyb og hjælp til løsninger
- Aftal handlinger & opsummer

Forbered mødet

Forud for mødet med mentee, er der en række ting, som mentor bør være opmærksom på.

Tid

Først og fremmest skal fagpersonen **overveje hvor meget tid, der skal afsættes til samtalen.**

Rum

Dernæst skal fagpersonen tage stilling til, **hvor mødet skal foregå** – det centrale er, at samtalen kan foregå uforstyrret, hvis der skal tales om følsomme emner. En måde at sikre at samtalen kan foregå uden forstyrrelser, er ud over at vælge det rette samtalerum, at slukke mobiltelefonen og sætte et mødeskilt på døren.

Placering

Inden mødet er det også en god ide at overveje, hvordan man skal sidde. Skal samtalen have en formel karakter kan det være hensigtsmæssigt at sidde overfor mentee, mens det at sidde ved siden af signalerer et mere uformelt møde.

Forberedelse

Fagpersonen skal **tage stilling til, hvor meget viden der skal/kan indhentes på forhånd**

Tag godt imod

Mange mentees er meget nervøse, når de skal møde op til en samtale. Som mentor skal du skabe ro og trykthed omkring mødet.

Lær hinanden at kende

Den største del af den første samtale bør bruges på at lære hinanden at kende, så der skabes tillid. Indled gerne samtalen med **small-talk** som f.eks. "Kunne du tænke dig lidt kaffe", "var det svært at finde herhen" – "så du fodboldkampen i går" og lign.

Mentee skal have følelsen af, at den enkelte har mentors fulde opmærksomhed og en oplevelse af, at mentor har tid og overskud til personen. Når tilliden er mere på plads kan mentor tage fat på mere følsomme emner. Man skal som mentor ikke være bange for at spørge ind til de mere ømtålelige emner.

Det handler om at være nærværende, åben og tillidsvækkende gennem ens kropssprog, ordvalg og handlinger. Brug vendinger som mentee kan forholde sig til – f.eks. "Det vi skal snakke om i dag er, hvad du interesserer dig for, og hvad vi kan tilbyde dig..."

Vær samtidig **ærlig** overfor den unge. Som mentor skal du undgå at love noget, som du ikke med sikkerhed kan garantere er muligt.

At være både **professionel og personlig i samtalen** med mentee, kan være med til at styrke relationen til den unge. Mentor kan f.eks. fortælle om sine personlige erfaringer og oplevelser professionelt som en katalysator for samtalen, når det virker naturligt.

Eksempler fra eget liv kan være med til at inspirere og skabe håb hos den unge, ligesom det kan give samtalen en mere ligeværdig og uformel karakter. Det er dog vigtigt at skelne mellem det at være professionel, personlig og privat. Mentoren skal eksempelvis være varsom med at tage den unge for nær, når de har det godt og i stedet holde professionel distance.

Lyt og præciser

Mentor har en opgave i at hjælpe mentee med til at få sat ord på sine udfordringer, bekymringer og muligheder. Mentor skal **LYTTE** og spørge, indtil han/hun forstår problemstillingen. Spørg nysgerrigt ind til det, den unge fortæller.

Brug eksempelvis formuleringer som:

- Prøv at fortælle noget mere om det...
- Hvordan kan det være svært i din hverdag?
- Hvordan reagerer du typisk, når den slags sker?
- Hvad tror du er årsagen til, at du reagerer sådan?
- Har du nogen, du kan tale med, når det sker?
- Har du en idé om, hvad der skal til for at forbedre situationen?
- Er der andre situationer, hvor det lykkes? – Hvad tror du, at det skyldes?
- Hvordan er en god dag?

Det er dog **vigtigt ikke at fortabe sig i fortiden**. I skal holde fokus på fremtiden og målet om beskæftigelse og/eller uddannelse.

Uddyb og hjælp til løsningsmodeller

For at kunne tilrettelægge en god praktik, er det vigtigt, at mentor er handlingsorienteret og tænker i løsninger. Hvis der ikke er løsninger og handlinger i det, mentee selv fortæller, skal mentor spørge yderligere ind for at få et mere nuanceret billede af den unges ressourcer og barrierer.

- Hvad vurderer mentee selv at have brug for, for at kunne håndtere de udfordringer, som er med til at spænde ben for en tilknytning til arbejdsmarkedet?
- Er mentees forestillinger om f.eks. uddannelse og/eller jobmuligheder urealistiske, skal mentor hjælpe med at afklare, om der er andre muligheder, der matcher mentees interesser og potentialer.

Aftal handlinger og opsummer

Når såvel udfordringer som muligheder er blevet drøftet er næste skridt at **aftale, hvad der konkret skal ske hvornår**. Målene bør samtidig være opnåelige indenfor en overskuelig fremtid.

Rund mødet af med at **samle op på jeres beslutninger**:

- Hvad er den unges styrkesider og udfordringer?
- Hvad er de vigtigste ønsker og mål for fremtiden og i relation til uddannelse/arbejde?
- Hvilke aktiviteter kan understøtte realiseringen af målene?
- Er der noget, mentee selv kan gøre allerede nu?

Aftalerne kan med fordel skrives ned, så det er tydeligt for begge parter, hvad der er aftalt, og hvad mentee eventuelt skal gøre inden næste samtale.

Ligesom det er vigtigt, at mødet indledes positivt er det også **afgørende, at mødet rundes positivt af**. Mentee skal have lyst og mod på at fortsætte samarbejdet. Fortæl f.eks. at du synes, I har haft en god snak.

Kilde: Ungeguide – inspiration til indsatsen med psykisk sårbare unge. Marselisborg. 2012