



MENTORSKAB

*Det professionelle venskab, der guider til uddannelse,
arbejdsmarkedet og de mange valg i livet*

At lære at navigere – i uddannelse, arbejdsmarkedet og livet

Mentorerne er med til at gøre de unge arbejdsmarkedsrobuste, lære dem at navigere imellem de mange valg, der er, når man er midt i en ungdomsuddannelse, og styrker dem i deres personlige udvikling.

Redaktion

Magnus Balslev Jensen
Mia Blichfeldt
Sidse Frich Thygesen
Victor Kjeldsen Kjær
Layout: Joakim Møller
August 2017

Tænketanken DEA

Fiolstræde 44
1171 København K
dea@dea.nu
www.dea.nu

5 INTRODUKTION

6 HVORFOR BRUGE MENTORER?

7 HVEM ER MENTOR?

8 HVORDAN I VIRKSOMHEDEN?

9 HVORDAN I UDDANNELSESinSTITUTIONEN?

10 MENTORFORTÆLLINGER

MENTORSKAB



INTRODUKTION

At lære at navigere – i uddannelse, arbejdsmarkedet og livet

Denne inspirationsguide er udarbejdet af Tænk tanken DEA for Region Hovedstaden, med henblik på at fastholde elever i uddannelse, som en del af regionens praktikpladsindsats. Denne indsats er en del af Region Hovedstadens mål om at sikre kompetent faglært arbejdskraft. Inspirationsguiden bygger på interviews med repræsentanter fra danske, tyske og hollandske mentorordninger, og en desk research, der er sammenfattet i baggrundsnotatet "Fastholdelse, udvikling og talentunderstøttelse via mentorer".

Mentorer kan være med til at gøre unge arbejdsmarkedsrobuste, klæde dem på til at søge praktikpladser og gennemføre en erhvervsuddannelse. Samtidigt understøtter mentorer de mange valg der er, når unge skal navigere i uddannelsessystemet. Her er erhvervsuddannelserne særlige, da de også involverer overgang fra skole til arbejdsmarkedet.

Guiden introducerer forskellige former for mentorordninger og fremhæver vigtige elementer i mentorskabet. Samtidigt indeholder den også beretninger og fortællinger om mentorer og mentee'er (personer der får råd og vejledning af en mentor), til inspiration for uddannelsesinstitutioner og virksomheder.

God læselyst.

EUD: Erhvervsuddannelse

STX: Almen studentereksamen

HHX: Højere handelseksamen

HTX: Højere teknisk eksamen

EUX: Erhvervsuddannelse kombineret med en gymnasial eksamen

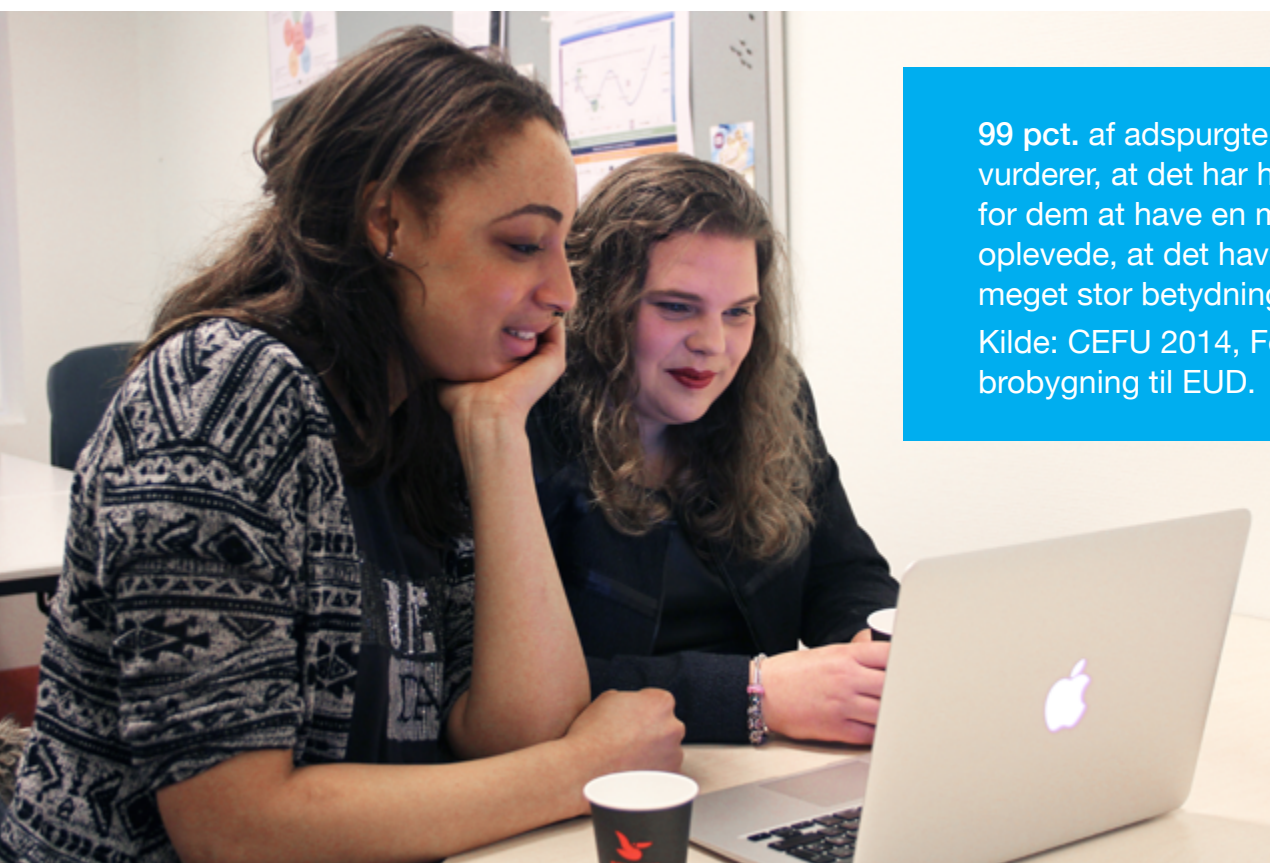
HVORFOR BRUGE MENTORER?

Når lærlinge og elever får en mentor, så fastholdes de i praktik og uddannelse. De udvikles fagligt, såvel som socialt, og de får en voksen at støtte sig til, når de har spørgsmål – om arbejdet, skolen eller privatlivet. Mentorerne, på den anden side, gør en forskel i de unges liv og får indsigt i en anden generation. Mentorere, der er forankret på arbejdspladsen, får ofte også øget arbejdsglæde og engagement.

"Vi taler om alt mellem himmel og jord, og vi kan få vejledning. Han er ligesom min far herude."
Rasmus, 20 år, murerlærling hos Øens Murerfirma

Mentorer:

- Skaber øget robusthed og selvværd
- Lærer mentee'en at foretage uddannelsesvalg – også kaldet karrierelæring
- Bidrager til fastholdelse – både i praktik og uddannelse
- Er rollemøller, som videregiver livserfaring
- Understøtter talentudvikling
- Styrker chancen for, at mentee'en læser videre
- Har, ifølge mentee'erne, stor betydning for den unge



99 pct. af adspurgte mentee'er vurderer, at det har haft betydning for dem at have en mentor. 64 pct. oplevede, at det havde stor eller meget stor betydning for dem.
Kilde: CEFU 2014, Forsøg med brobygning til EUD.

HVEM ER MENTOR?

Mentorer er mennesker med mere livs-, erhvervs- og studieerfaring end mentee. Det kan være en lidt ældre studerende, en væsentligt ældre kollega eller en professionel mentor, fx en studievejleder eller kontaktlærer.

En mentor

- Har mere livserfaring end mentee'en
- Har lyst til at være rollemodel
- Interesserer sig for unge
- Vil være med til at gøre en forskel
- Kan kvalificere den unges valg i mange forskellige aspekter af livet

Der findes mange forskellige måder at organisere mentorordninger på:

1. Ung-til-ung-mentor, oftest frivillig
2. Voksen-til-ung-mentor, frivillig
3. Professionel mentor, lønnet
4. Gruppementor, lønnet eller ulønnet
5. Arbejdspladsmentor, lønnet via sit job i virksomheden



HVORDAN I VIRKSOMHEDEN?

Det er ikke så kompliceret at komme i gang med en mentorordning i virksomheden. Måske har I allerede noget der minder om det, fx en instruktør – eller vejlederordning.

- Tænk over, hvad formålet med mentorordningen er, og hvordan rammerne skal være
- Find ud af, hvem der har lyst til at være rollemodel – og måske allerede er det
- Vær opmærksom på, at det kan være en god idé, at mentoren ikke har ledelsesansvar overfor mentee'en
- Overvej at sende mentoren/instruktøren på kursus

AMU-kurser til mentorer

Det er en god idé at forberede nye instruktører på at indgå i mentorrollen. Det kan blandt andet gøres ved AMU-kurserne Praktikvejledning af EUD-elever og lærlinge og Praktikvejlederens kommunikation med elev/lærling.

"Det er rart, når man starter, at der er en der kan guide én og introducere til det hele, for alt er nyt."

Tina, kontorelev på Danfoss

John og Tage tager hånd om lærlingene på Danfoss

Ofte er det lærlingenes første møde med arbejdsmarkedet, når de starter hos Danfoss. Og det kan være en udfordring, når man er et ungt menneske.

"Det er vigtigt, at lærlingene har tillid til mentoren – og så er det vigtigt at lytte og guide dem i en rigtig retning. De er unge og nye på arbejdsmarkedet, og nogle gange har de oveni private ting at slås med. Det kan vi også snakke med dem om."

John K. Boisen, instruktør på Danfoss



Øens Murerfirma: "Det allervigtigste er, at man skal tale ordentligt"

Øens Murerfirma har 20 lærlinge, som lærlingeinstruktøren Jan tager sig af. Lærlingene kan tale med Jan om alt fra faglige spørgsmål til kærestesorger:

"Det allervigtigste er, at man skal tale ordentligt. Her er 20 forskellige lærlinge, og det er vigtigt, at jeg håndterer dem forskelligt."

Jan Seremeth, instruktør og murer hos Øens Murerfirma

HVORDAN PÅ UDDANNELSESINSTITUTIONEN?

Der er mange gode erfaringer med velfungerende mentorordninger forankret på skolerne. Men der er også eksempler på mentorordninger, som er ophørt, når projektmidlerne udløb.

- Sørg for at forankre mentorordningen strategisk hos ledelsen.
- Gør formålet med mentorordningen klart – fx at understøtte eleverne gennem voksentilknytning
- Sæt klare rammer for mentorskabet, herunder forventninger og grænser for mentorernes rolle
- Husk at studerende fra de videregående uddannelser eller ældre elever på skolen også kan have et stort potentiale som mentorer

Kontaktlærere på TEC Frederiksberg

En kontaktlærer sætter selv grænserne for, hvornår de ikke kan hjælpe mere, og herefter tages kontakt til studievejledningen.

"Hjælpen skal være der hvor eleven er – og det er kontaktlæreren, der er tættest på til at spotte noget. Derfor er det smartest, at det er første led i forhold til, hvad der skal til, for at få hjulpet eleven. Hvis det så går ud over lærerens kompetence, så må man ty til vejledningen."

Max Mader Hansen, faglig pædagogisk leder, Unge, vejledning og erhverv på TEC

Fuldtidsmentorer på SOPU København

På SOPU København er der to fuldtidsmentorer på skolen, og tilbuddet om et møde eller mentorforløb er til alle elever.

"Det er en stor fordel for eleverne, at vi er fuldtidsmentorer og dermed ikke er ansvarlige for læring og bedømmelse af eleverne."

Mentor på SOPU København



Pigenetværk på KNord

På handelsskolen Knord har man gode erfaringer med pigenetværk. Et pigenetværk består typisk af 6-8 piger, der mødes i skoletiden én gang ugentligt.

"I netværket bliver pigerne på det sidste semester af uddannelsen motiveret til at komme levende igennem slutspurten, og pigerne på første del motiveres til at gå i skole."

Adia Akhtar Bakhsh, cand.sci.ent.soc. og mentor på Knord

MENTORFORTÆLLINGER

Murersvend er mentor for lærlinge

Hver torsdag kører Jan rundt til Øens Murerfirmas mange lærlinge, taler med dem og giver sparring, hvis der er behov for det. Resten af tiden er han murersvend, og den kombination er lærlingene glade for.

Man lærer bedst, når man trives

På Danfoss tager de to fuldtidsinstruktører John og Tage hånd om virksomhedens industrilærlinge og sørger for, at de kommer godt ind i virksomheden. Instruktørerne støtter både fagligt, personligt og socialt, og de har blandt andet fokus på overgang fra skole til arbejdsmarkedet.

Pigenetværk der virker

Adia er gruppementor for KNords pigenetværk, hvor der både er fokus på gennemførsel, faglighed og sociale aktiviteter. Netværkets indsats er koncentreret om fastholdelse og gode sociale oplevelser i skole-regi.

To fuldtidsmentorer på skolen

SOPU's to fuldtidsmentorer er forankret på skolen og er tilgængelige 37 timer om ugen. Når elever spørger efter et mentormøde, går der sjældent mere end 24 timer, inden eleven kontaktes af en mentor.

Mellem studievejledning og kontaktlærer

På TEC Frederiksberg har alle klasser en kontaktlærer, der arbejder tæt sammen med studievejledningen. Her kan eleverne få mentorsamtaler, og efter behov kan eleverne få kontakt til relevante, eksterne aktører.

Seniormentorer støtter unge i praktik

Seniormentorerne i VerA-programmet i Tyskland arbejder frivilligt, og de fleste er pensionerede. De har en livserfaring og erhvervserfaring, som de bruger til at støtte unge lærlinge og elever.

Universitetsstuderende som mentorer

Rock Your Life! kobler studerende fra de videregående uddannelser med unge, der har brug for et professionelt venskab med et mere erfarent menneske. Mentorerne hjælper med at navigere i både uddannelsesvalg og privatlivet.

Stort netværk af frivillige mentorer i Holland

I det nordlige Holland har MentorProgramma Friesland organiseret et stort og varieret netværk af frivillige mentorer. Matchingen sker på baggrund af relevans mellem mentee'ens formulerede læringsmål, og mentorenes konkrete livserfaringer.



INSPIRATION &
BERETNINGER

VI SKAL TAGE HÅND OM DE UNGE

Arbejdspladsmentor

Øens Murerfirma

Øens Murerfirma er et entreprenørfirma i København, der gennemsnitligt beskæftiger 150 timelønnede, 37 funktionærer og 20 lærlinge og elever.

Virksomheden har tre instruktører, der er mentorer en del af arbejdstiden, men også har almindelige arbejdsopgaver. At tage hånd om unge – både de velafklarede og de udsatte – er en del af virksomhedens mål om at tage socialt ansvar. Én af instruktørerne er Jan Seremeth, der er mentor for firmaets 20 lærlinge. Lærlingene kan altid tage fat i Jan, hvis de har brug for at snakke. Det kan være om alt fra arbejdsliv til private problemer eller glæder.

Jan er en anden voksen end chefen – og det er godt

Én dag om ugen kører Jan rundt til firmaets lærlinge på byggepladser og skoler, de andre dage er Jan selv murersvend. Denne kombination er lærlingene glade for, fordi Jan stadigvæk har sin fag-faglighed og fordi ”han taler på en anden måde end en konduktør¹”. Netop det, at Jan ikke er en chef, oplever menteeerne meget positivt. Lærlingeinstruktøren sikrer, at lærlingene har det godt på arbejdspladsen, og at der er én, der ikke er deres umiddelbare chef, som de kan spørge til råds om alt – fra hvordan man melder sig syg, til hvordan man håndterer kærestesorger.

1. En konduktør er en leder i bygge- og anlægsbranchen.

Respekt for instruktørens erfaring

Virksomheden har uddannet fem murere som mentorer eller lærlingeinstruktører, blandt andre Jan. Jan peger på, at det har stor betydning, at instruktøren har mange års murererfaring, og at der også er en aldersmæssig forskel. Et godt forhold mellem instruktør og lærling kan kendetegnes ved, at lærlingen har respekt for de erfaringer, instruktøren har efter mange år i branchen; denne respekt har lærlingene ikke nødvendigvis for en, der ikke har den faglige erfaring og viden.



”Vi taler om alt mellem himmel og jord, og vi kan få vejledning. Han er ligesom min far herude.”

Rasmus, 20 år, murerlærling hos Øens Murerfirma



Det er rart at vide i baghovedet, at Jan er der, hvis der kommer problemer. Men ellers bruger jeg ikke så meget mentorfunktionen – det skyldes muligvis min alder.”

Victor, 27 år, struktørlærling hos Øens Murerfirma

”Der er 20 forskellige lærlinge, og det er derfor vigtigt, at jeg håndterer dem forskelligt. Der er de protesterende, de stille og dem, der er glade og passer deres arbejde – men de skal alle høres. Og det hjælper jeg med.”

Jan Seremeth, lærlingeinstruktør hos Øens Murerfirma

MAN LÆRER BEDST, NÅR MAN TRIVES

Arbejdspladsmentor

Danfoss

Danfoss er en international teknologivirksomhed, der producerer klima- og energivenlige løsninger. Virksomheden har cirka 25.000 medarbejdere globalt, og 130 lærlinge og elever i Danmark. Alle lærlinge starter i lærlingeafdelingen, hvor John Boisen og Tage Christoffersen er fuldtidsinstruktører. Udover instruktørerne, der træner elever og lærlinge indenfor de tekniske fagområder, har Danfoss omkring 75 oplærings- og uddannelsesansvarlige. Instruktørerne er med fra lærlingenes første dag og følger dem gennem deres praktiktid. Et centralt element er, at instruktørerne ikke har ledelsesansvar overfor lærlingene, fordi det gør det lettere for lærlingene at tale med dem om alt imellem himmel og jord. Ifølge Burkhard Winski, HR Manager hos Danfoss, er det vigtigt, at lærlingene trives, for så lærer de bedst. Og læring er helt central hos Danfoss.

Medarbejdere der tager hånd om lærlingene

Alle Danfoss' lærlingegrupper – fra kontor til industriekniker – har tilknyttede oplæringsansvarlige (arbejdspladsmentorer), der tager hånd om lærlingene. Mentorerne sørger for, at lærlingene har en god overgang til arbejdsmarkedet og en voksen at tale med, som netop ikke er deres direkte chef. Og de taler om alt fra kærestesorger til faglige udfordringer.

Arbejdsmarkedsrobusthed og virksomhedsforståelse

Formålet med ordningen er at sikre, at lærlingene trives, at introducere dem for Danfoss og samtidigt gøre dem arbejdsmarkedsrobuste. Ofte er det lærlingenes første møde med arbejdsmarkedet, når de starter hos Danfoss, og det kan være en udfordring for unge mennesker.



"Jeg taler med lærlingene om alt muligt – selvfølgelig faglige spørgsmål, men også private emner som eksempelvis kærestesorger. Det er jo sådan med unge mennesker, at det man giver, det får man 10 gange tilbage – så det afhænger jo også af, hvilken slags mentor og menneske man selv er."

Tage Christoffersen, instruktør på Danfoss

"Det er vigtigt, at lærlingene har tillid til mentoren – og så er det vigtigt at lytte og guide dem. De er unge og nye på arbejdsmarkedet, og nogle gange har de oveni private ting at slås med. Det taler vi også om."

John K. Boisen, instruktør på Danfoss

Uddannede instruktører

Instruktører og oplæringsansvarlige er klædt godt på til at møde de unge, fx ved deltagelse i et relevant AMU-kursus, der varer to dage, hos handelsskolen Mommark. I praksis er de til stede på Danfoss' produktionsområde, hvor lærlingene også er, så de har deres daglige gang sammen.

"Mange lærlinge er 16 år og har aldrig været i en produktionsvirksomhed før. Det er afgørende, at deres første arbejdsopgave bliver en succesoplevelse, så de har mod på at lære mere."

John K. Boisen, instruktør på Danfoss

NETVÆRK DER VIRKER – FOR PIGER

Gruppementor

KNord

Handelsskolen Knord udbyder STX, HHX, 10. klasse, erhvervsuddannelser og EUX. Knord har cirka 3.000 elever og afdelinger i Lyngby, Hillerød og Frederikssund. Skolen har gode erfaringer med at arbejde med fastholdelse via pigenetværk. Et pigenetværk består typisk af 6-8 piger, der mødes i skoletiden én gang ugentligt. De kommer fra forskellige semestre, er derfor ikke altid helt jævnaldrende. Nogle er med i kortere perioder, mens andre er med igennem hele skoletiden.

Gruppementor for et pigenetværk

Netværket drives af Adia Akhtar Bakhsh, der er fuldtidsansat på KNord, og arbejder med pigernes motivation og læring. Netværket inkluderer både skoletrætte piger, og piger der på andre måder kan være frafaldstruede;

netværket har et socialpædagogisk sigte på at reducere frafald og fravær. Derfor arbejder netværket mod at motivere piger, der har eller er i farezonen for at miste lysten til at gå i skole.

Mentorer og lærere rekrutterer til netværket

Den pædagogiske tilgang til netværket målrettes de piger, der deltager i netværket. Det betyder, at metoderne er forskellige, alt efter hvilke piger, der deltager, og hvilke behov de har; det kan fx være udadreagerende piger, stille piger eller piger udsat for social kontrol.

Pigerne rekrutteres af skolens mentorer og lærere, men også dem, der allerede deltager i netværket, foreslår andre piger, der kan have brug den støtte, netværket giver.

"I netværket bliver pigerne på det sidste semester af uddannelsen motiveret til at komme levende igennem slutspurten, og pigerne på første del motiveres til at gå i skole."

Adia Akhtar Bakhsh, cand.scient.soc og mentor på Knord

"Sociale aktiviteter er centrale for et velfungerende netværk. Vi laver mad sammen, går i biografen og kører gokart. Det er de sociale relationer og den støtte, de får hos hinanden, der driver netværket."

Adia Bakhsh, cand.scient.soc. og mentor på Knord



TO FULDTIDSMENTORER PÅ SKOLEN

Professionel mentor

SOPU København

SOPU København tilbyder uddannelser inden for indgangen "Omsorg, sundhed og pædagogik", og har cirka 1000 elever. Eleverne spænder fra 10. klasse til erhvervsuddannelse og EUX Velfærd. Der er to fuldtidsmentorer ansat; ordningen er forankret på skolen, og mentorerne er tilgængelige 37 timer om ugen.

"Det er vigtigt, at det er en mentor, der er ansat på skolen. Så kan vi bedre arbejde med empowerment i forhold til eleven, fordi vi på den måde kan opleve eleverne i flere sammenhænge. I et samarbejde med eleverne har vi mulighed for at inddrage flere perspektiver."

Mentor på SOPU København

Hovedformålet med mentorordningen er empowerment: at støtte elevens trivsel, og hjælpe eleven til at gennemføre uddannelsen. Et mentormøde eller -forløb tilpasses altid den enkelte elevs behov, og alle forløb er derfor forskellige.

"Vi er tilgængelige i elevernes læringsrum og hverdagsliv på uddannelsen. Der adskiller vi os fra eksterne tilbud, hvor der skal laves aftaler på udvalgte dage."

Mentor på SOPU København

Fuldtidsmentorer og fagligt samarbejde

Der går sjældent mere end 24 timer, inden der tages kontakt til eleven ved en forespørgsel på et mentormøde, og i de fleste tilfælde lægges en aftale i kalenderen inden for den første uge. Ifølge mentorerne er det nødvendigt, at der

"Det er en stor fordel for eleverne, at vi er fuldtidsmentorer og dermed ikke er ansvarlige for læring og bedømmelse af eleverne."

Mentor på SOPU København

reageres hurtigt, og imens man har eleven i tale. Mentorerne samarbejder med andre faggrupper på skolen, fx uddannelseskonsulenter, kontaktlærere og lærerteams. Mentorerne samarbejder også med eksterne fagfolk, såsom psykologer og socialrådgivere, når en elev har et udvidet behov.

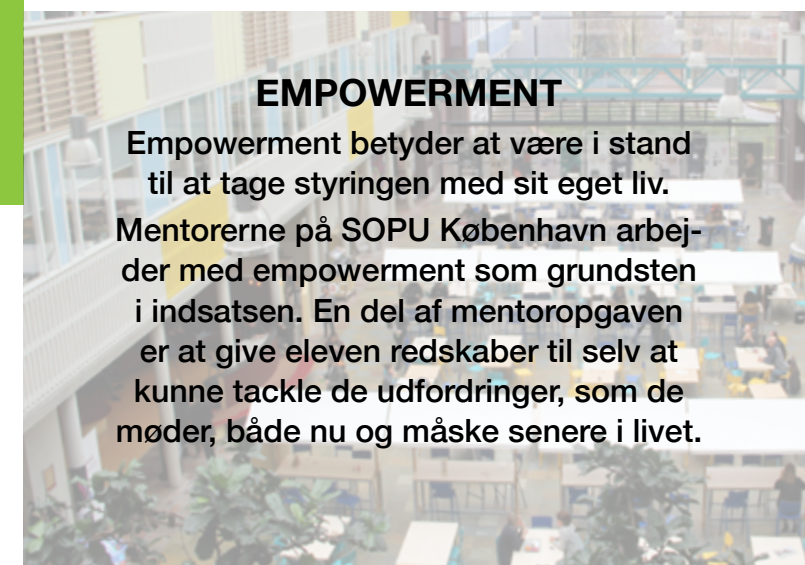
På elevens præmisser

Mentormøder foregår primært en-til-en, men også gruppevis, hvor det giver mening. Kontakten mellem mentor og mentee sker i høj grad på elevens initiativ og kan eksempelvis aftales via sms. Succeskriterierne for et forløb opstilles sammen med eleven og kan fx være at gennemføre et praktikforløb, have mindre fravær, eller være af mere personlig eller praktisk karakter, i forhold til at kunne gennemføre uddannelsen.

EMPOWERMENT

Empowerment betyder at være i stand til at tage styringen med sit eget liv.

Mentorerne på SOPU København arbejder med empowerment som grundsten i indsatsen. En del af mentoropgaven er at give eleven redskaber til selv at kunne tackle de udfordringer, som de møder, både nu og måske senere i livet.



MENTORSKAB FORANKRET MELLEM STUDIE-VEJLEDNING OG KONTAKTLÆRER

Professionel mentor
TEC Frederiksberg

TEC udbyder 10. klasse og erhvervsuddannelser inden for hovedområderne teknologi, byggeri og transport. Det primære mål for vejledning og mentorsamtaler er at fastholde eleverne i uddannelse og coache dem i forhold til de udfordringer, de står overfor. Vejledningen kan også have en mere afklarende rolle med fokus på uddannelsesparathed eller valg af en anden uddannelsesvej. Hvor der på TEC tidligere var fuldtidsmentorer, bruges nu i højere grad kontaktlærer- og studievejlederfunktion. Efter den seneste erhvervsuddannelsesreform, synes kontaktlærerfunktionen endnu mere vigtig – især på første grundforløb, hvor man er opmærksom på, at eleverne kommer igennem uddannelsen til tiden. Derudover sættes der tidligere ind med dialog om studievalg og studieparathed, hvis der opstår tvivl om, hvorvidt eleven har valgt den rette uddannelse.

Studievejledningen som den centrale vejlederfunktion

Studievejledningen er den centrale vejlederfunktion på TEC. Her kan eleverne få mentorsamtaler, og efter behov kan der kontaktes eksterne aktører, som kan støtte eleven ved særlige behov. Alle klasser på TEC har en kontaktlærer, som arbejder tæt sammen med administrationen og studievejledningen. Kontaktlæreren har overblik over elevernes fravær, og er opmærksom på elevernes trivsel.

Derfor er kontaktlæreren oftest den første til at handle, hvis en elev viser tegn på mistrivsel. Kontaktlærerne sætter selv grænserne for, hvornår de ikke kan hjælpe mere, og herefter tages der kontakt til studievejledningen. Vejledning og mentor-samtaler tilbydes alle elever, som har behov.

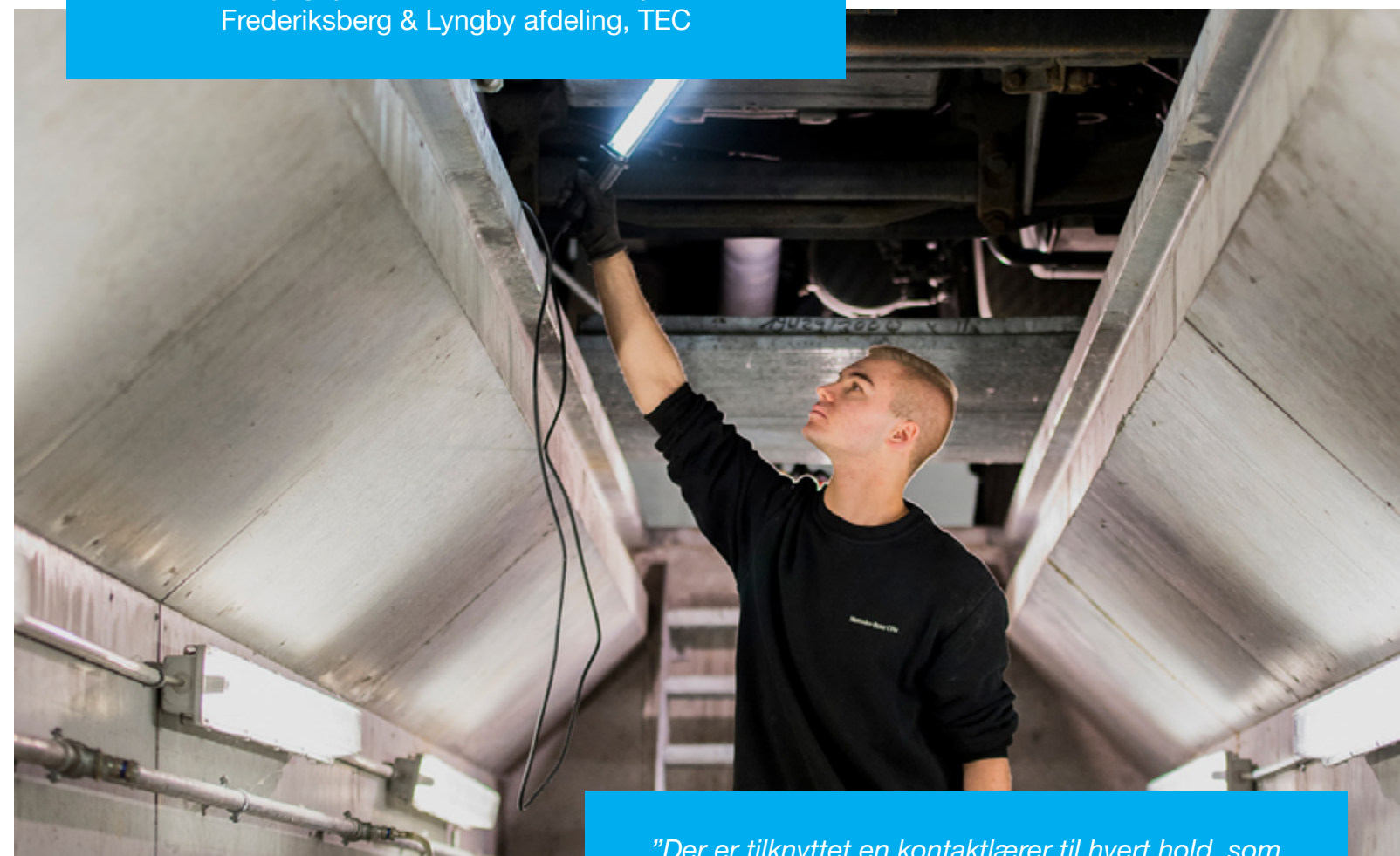
Hjælpen skal være, hvor eleven er

Vejledningen har elevens behov i centrum, og derfor er der ikke et standardiseret forløb. Men det primære mål er, at hjælpen skal være der, hvor eleven har behovet. Eleverne informeres om vejlederfunktionen inden for de første 14 dage på skolen, og samtidigt er vejledningen synligt placeret på skolen. Da der bruges fuldtidsvejledere, kan eleverne altid få fat på en vejleder.

Der er ekstra opmærksomhed på eleverne omkring overgangen mellem grundforløb 1 og 2, og i overgangen til praktik. De tidspunkter kan være særligt svære for nogle elever. Kontaktlæreren er også i dialog med praktikvirksomheden om elevens trivsel.

”Studievejledningen er en central funktion, de kan komme til og få en uvildig snak, som er det, vi kalder en mentorsamtale. Vi kan følge op, og eleven kan komme igen dagen eller ugen efter, og vi kan involvere mor, far og andre aktører. Vi kan folde det ud, hvor kontaktlæreren ikke har den samme tid, fordi kontaktlæreren også underviser. Så på den måde komplementerer vi hinanden.”

Tina Lyngby Larsen, uddannelsesvejleder,
Frederiksberg & Lyngby afdeling, TEC



”Der er tilknyttet en kontaktlærer til hvert hold, som skal skabe en relation. Hjælpen skal være der, hvor eleven er – og det er kontaktlæreren, der er tættest på til at spotte noget. Derfor er det smartest, at det er første led i forhold til, hvad der skal til for at få hjulpet eleven. Hvis det så går ud over lærerens kompetence, så må man ty til vejledningen.”

Max Mader Hansen, faglig pædagogisk leder,
Unge, vejledning og erhverv, TEC

SENIORMENTORER STØTTER UNGE I PRAKTIK

Voksen-til-ung-mentor, frivillig

VerA (Tyskland)

VerA er en voksen-til-ung mentorordning med fokus på unge i praktikforløb i forbindelse med en erhvervsuddannelse. Ordningen er forankret i frivilligorganisationen Senior Experten Service (SES) i Bonn, men opererer i det meste af Tyskland. VerA støttes af Ministeriet for Uddannelse og Forskning², og har eksisteret siden 2009. Der er omkring 2.500 seniormentorer, der arbejder frivilligt og modtager et symbolsk månedligt beløb, der dækker eventuelle udgifter. VerA's målsætning er at forebygge frafald, og dermed sikre bedre praktikforløb og veluddannet arbejdskraft. Initiativet sigter mod at gribe ind tidligt, så de unge kan blive klædt på til at tackle de udfordringer, der opstår under uddannelsen.

Frivillige mentorer med livserfaring

VerA er et tilbud til alle unge, som har problemer af faglig eller personlig karakter eller udfordringer med overgangen til arbejdsmarkedet, og den typiske målgruppe er unge mellem 16-20 år. For at den unge kan få en mentor, skal der i hovedreglen foreligge en praktikaftale. De fleste mentorer er pensionerede og har en livs- og erhvervserfaring, som kan bidrage til den unges liv. Inden seniorerne begynder som mentorer, deltager de i seminar (to dage) med fokus på værktøjer til håndtering af de unge. Gennem VerA blev der i 2016 skabt 3.200 mentor/mentee-match, og 80 pct. af mentee'erne blev fastholdt i deres erhvervsuddannelse.³

Det bedst mulige match

Der er cirka 80 frivillige, regionale koordinatore på landsplan, der er ansvarlige for at rekruttere mentorer og matche dem med de unge. Koordinatorerne er oftest pensionerede og kan trække på et stort netværk blandt lokale virksomheder. Koordinatorerne rekrutteres gennem større erhvervsorganisationer eller virksomheder i området. Mentoren og den unge matches med fokus på både geografi, den unges behov, og så vidt muligt en lignende faglighed og branche. Det er op til den enkelte mentor og mentee at aftale, hvor ofte de mødes, men i de fleste tilfælde er det et par gange om måneden. Udover de fysiske møder kommunikerer mentorer og mentee'er også tit på fx WhatsApp.

"Mentorprogrammet er både økonomisk og menneskeligt relevant, for mange elever dropper ud af årsager, som faktisk kan blive løst med hjælp udefra, og de behøver ikke at forlade deres uddannelse."

Simone Albrecht, koordinator på VerA's hovedkontor

"Hvorfor seniormentorer? Det er deres livserfaring, deres erfaring med familie og børn, joberfaringen. Når de forlader deres job som 65-årige, hvorfor skulle alt det gå til spilde? Og måske kender de stadig nogen i virksomhederne, som kan hjælpe med at finde et job til den unge."

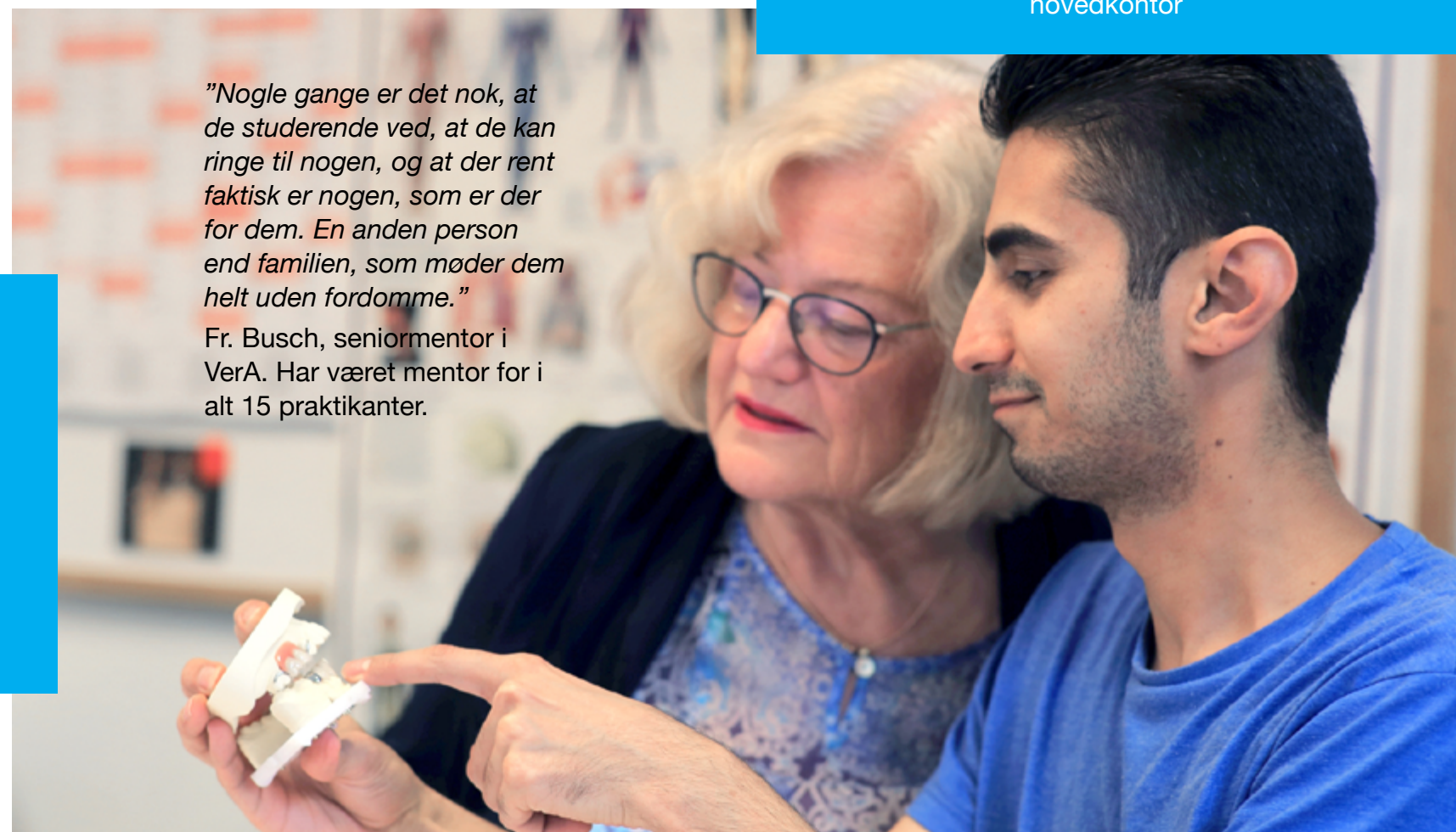
Simone Albrecht, koordinator på VerA's hovedkontor

"De vigtigste partnere for os er erhvervsskolerne. De fleste lærer VerA at kende gennem deres lærere på skolen. Praktikvirksomhederne er også vigtige. Flere og flere virksomheder kender til VerA og kan fortælle om programmet eller skrive en ansøgning med eleven."

Simone Albrecht, koordinator på VerA's hovedkontor

"Nogle gange er det nok, at de studerende ved, at de kan ringe til nogen, og at der rent faktisk er nogen, som er der for dem. En anden person end familien, som møder dem helt uden fordomme."

Fr. Busch, seniormentor i VerA. Har været mentor for i alt 15 praktikanter.



2. Federal Ministry of Education and Research (BMBF). VerA er en del af "The Education Chains" initiativ.

3. Det generelle billede i Tyskland viser, at 25 pct. af unge på en erhvervsuddannelse ikke gennemfører uddannelsen – for unge tilknyttet VerA er tallet 20 pct. Kilde: VerA

STUDERENDE PÅ DE VIDEREGÅENDE UDDANNELSER ER MENTORER FOR UNGE

Ung-til-ung-mentor

ROCK YOUR LIFE! (Tyskland)

ROCK YOUR LIFE! (RYL) koordinerer mentorordninger mellem studerende på videregående uddannelser og udskolingselever (14-16-årige), der på forskellige måder ikke er kvalificerede til at komme videre på en erhvervsuddannelse.

Social franchising

RYL findes 46 steder i Tyskland og seks steder i Schweiz. Det er en social franchising-organisation⁴, der koordinerer rekrutteringen af mentee'er og mentorer. Mentorerne findes fx gennem de videregående uddannelsesinstitutioners nyhedsbreve eller korte introduktioner til RYL i starten af timerne på de videregående uddannelser. Mentorerne er ulønnede, men administrationen af RYL finansieres ved, at skolerne betaler et mindre beløb for et træningsforløb for både mentor og mentee.

Styrker unges arbejdsmarkedsrobusthed

Formålet er at gøre unge arbejdsmarkedsrobuste og styrke deres kompetencer inden for uddannelsesvalg og karrierelæring. Det indebærer at lære at navigere og vælge i uddannelsessystemet, men også at få generel viden om, hvad de forskellige uddannelser kan. Cirka halvdelen af mentee'erne har udenlandske forældre og 70 pct. har mindst én forælder, der ikke er fra Tyskland.

4. RYL-konceptet kan overdrages til andre aktører, men fokus skal altid være på at gøre en positiv social forskel, og ikke på økonomisk overskud.

Samarbejde og træningsforløb

RYL samarbejder med lokale skoler, hvor de besøger klasserne og fortæller om projektet. Når først matchet mellem mentor og mentee er i stand, anbefaler RYL ugentlige møder mellem mentor og mentee, men reelt er der møder hver anden eller tredje uge.

Introduktionsforløb for mentor og mentee

Både mentor og mentee deltager i et træningsforløb over tre weekender, hvor mentor ankommer dagen før mentee og har et særligt mentorkursus.

1. Den første weekend er en introduktion til mentorforløbet – hvad kan man forvente af en mentor, og hvad ligger uden for mentors område.
2. Den næste weekend handler om joborientering: Øvelser og samtaler, der er møntet på at få den unge til at orientere sig mod et job – og en uddannelse.
3. Den tredje weekend handler om at lære at være målrettet, hvordan man opfører sig til en jobsamtale, og hvordan man skriver et CV.

"Mentorskab er værdifuldt for alle, og fordelene for mentorerne er mindst lige så store som for mentee'erne. Mentorerne får indsigt i dele af en verden, som de måske ikke er bekendte med. Relationerne virker som en kulturel øjenåbner for mentorerne. Endvidere tilegner de sig værdifulde, sociale kompetencer, som de ellers ikke ville have lært på universitetet."

Maximillian Grotz, leder,
ROCK YOUR LIFE!

"Det handler ikke om mentee'ens karakterer i skolen, men om at den unge finder sine egne værdier og potentialer, og så støtte mentee'en i at følge sit spor."

Maximillian Grotz, leder,
ROCK YOUR LIFE!

"Mentorskab åbner for en ny verden både for mentor og mentee, så vi tilbyder et uddannelsesforløb. Den første session handler om mentorskab; hvad er det, hvad kan det, og hvordan kan det understøtte unge studerende på deres karrierespor – men det handler også om begrænsningerne ved mentorordninger."

Maximillian Grotz, leder,
ROCK YOUR LIFE!



EN BLANDING AF VENSKAB OG LÆRING

Voksen-til-ung-mentor

MentorProgramma Friesland (Holland)

MentorProgramma Friesland er en selvstændig mentororganisation, forankret mellem erhvervsskoler, universiteter og erhvervslivet i den nordlige hollandske provins Friesland. Organisationens har eksisteret siden 1997, og arbejder med at få flere unge til at starte på en videregående uddannelse. Organisationens har en bred forståelse af mentorskab og mener, at alle har brug for en mentor i løbet af livet.

Et stort og varieret mentorkorps

Organisationen har tilknyttet et større mentorkorps af frivillige mentorer i blandede aldersgrupper, og med forskellige typer af beskæftigelse. Nogle mentorer er studerende, mens andre har mange års erhvervserfaring. Fælles for mentorerne er, at de har erfaring inden for uddannelse og/eller arbejdsliv samt generel livserfaring, og har passion for at arbejde med mennesker. Organisationens samarbejder blandt andet med lokale uddannelsesinstitutioner og virksomheder, andre mentororganisationer og forskere, på tværs af lande i Europa og i USA.

Henvender sig til alle

Hovedformålet med mentorordningen er at hjælpe unge i forhold til uddannelse, arbejdsmarkedspartnerskab og generel trivsel. Ordningen henvender sig til alle unge, der på den ene eller anden måde har brug for råd og kontakt til en person med erfaring i uddannelse, arbejde og i livet generelt. Relationen kan både være formel og uformel. Succeskriterierne er individuelle, og varierer derfor altid efter den enkelte unges behov. Det kan fx være unge fra

uddannelsesfremmede hjem, der har behov for hjælp til at navigere i uddannelsessystemet. Relationen kan dog også fokusere på, hvordan man skaber og bruger et netværk på en praktikplads, eller den kan handle om talentudvikling. Mentorerne får udover nye relationer også kompetencer inden for vejledning og lederskab.

Imellem venskab og mentorskab

Matchingen sker på baggrund af et bestemt og formuleret læringsmål, som kan være baseret på et behov eller en ambition hos mentee'en. Mentee'en matches herefter med en mentor, som har erfaring inden for et tilsvarende område. Det er derfor ikke nødvendigvis et match efter fx køn, etnicitet eller socioøkonomisk baggrund. Forud for et egentligt forløb forventningsafstemmes mellem mentor og mentee, og hvis der ikke er kemi, vil mentee få en anden mentor. Møder mellem mentor og mentee kan foregå på skolen, en café eller over telefonen, og samtalerne kan være mere eller mindre formelle. Mentor og mentee indgår i en social, venskabslignende og vedvarende relation, der bygger på tillid.

"Tænk over, hvorfor du gerne vil være mentor. Vær ærlig og rådgiv ud fra dine egne erfaringer. Og husk, at det skal være muligt for dig at finde tiden til det. Og sæt grænser, fordi det er langt nemmere at sige ja end nej."

Willy, 23 år og mentor



"Jeg lærte at udvide og bruge mit netværk. Hun guidede mig gennem mine studier og hjalp mig med at kvalificere mine valg. Vi blev tætte, for vi spiste frokost sammen, og vi snakkede også om private ting."

Sakar, 28 år og tidligere mentee

"Mentorrelationen er meget anderledes end at tale med en lærer. Min student-mentor er meget mere nede på jorden og nem at kommunikere med. Hos min skolevejleder er det altid begrænset med tid – 20 minutter. Og min vejleder ved ikke meget om andre studier, eller hvordan det er at være studerende."

Joyce, 20 år og mentee

"Mentorskab er et godt værktøj, men det bør ikke nødvendigvis ses som det eneste, men ét redskab blandt andre til at hjælpe og guide studerende. Det har en særlig rolle i et livslangt læringsperspektiv, hvor selvledelseskompetence er meget vigtigt."

Ali Tilma, chef for studenterrådgivning, erhvervsskolen ROC Frieseport

