

Mentor på arbejdspladsen

High:five

Job til unge på kanten





High:Five er et landsdækkende projekt i regi af Virksomhedsforum for Socialt Ansvar.

www.highfive.net

Mentor var i oldtidens Grækenland rådgiver for Odysseus's søn, når Odysseus var på rejse.

Mentorbegrebet er altså ikke nyt, men har eksisteret i århundreder, og unge er altid blevet rådgivet og vejledt af erfarne voksne.

De senere år er vi blevet opmærksomme på den store betydning, det har for sårbare unge at få en hjælpende hånd til at klare sig i overgangen fra ungdomslivet til voksenlivet. Nogle unge har ikke voksne i deres familie eller omgangskreds, der kan støtte dem i at komme godt i gang med et arbejdsliv. Derfor er der i lovgivningen givet mulighed for, at unge kan få en mentor, når de træder ind ad døren i en virksomhed.

I de fleste virksomheder findes en eller flere medarbejdere, som er gode til dét med de unge, og som kan være en voksen rollemodel og støtte for den unge.

Kan du være mentor?

Er du klar til at involvere dig i et ungt menneske – og i den unges liv på arbejdspladsen?

Er du god til at lytte?

Er du fordomsfri?

Er du god til at sætte dig ind i andre menneskers situation?

Er du god til at skabe social kontakt?

Er du god til at stille de rigtige spørgsmål i stedet for at komme med svaret?

Er du engageret i dit arbejde og i dine kolleger?

Er du parat til at sætte tid af til den unge – også når du har travlt?

Og ikke mindst: har du lyst til at være mentor?



Hvorfor har nogle unge brug for en mentor?

Nogle unge kan have brug for en voksen rollemodel, som de kan støtte sig til, og som kan tilrettevise dem og rådgive dem i forhold til det at have et arbejde eller måske tage en uddannelse.

Hvem betaler for en mentor?

Det er den unges bopælskommune, der kan bevilge en mentor. Virksomheden modtager så et beløb til at frikøbe en medarbejder fra andre arbejdsopgaver til at varetage mentoropgaven. Beløbet varierer alt efter hvor mange timer, mentoren skal bruge om ugen på den enkelte unge

Unge kan få en mentor, hvis de har ringe eller intet kendskab til et hverdagsliv som medarbejder i en virksomhed og har svært ved at begå sig på en arbejdsplads.



Hvad kendetegner disse unge?

De unge vil gerne have et "helt almindeligt liv", ... og det er svært for dem

- De har ofte meget ringe kendskab til de helt almindelige forhold som f.eks. skattekort, bankkonto, mødedisciplin, madpakke, transport til og fra arbejdet, pauser, sygemelding etc.
- De mangler ofte voksne i deres omgangskreds, der kan være gode rollemodeller i forhold til dét, at have et almindeligt arbejde
- De giver ofte hurtigt op over for udfordringer, som vi andre betegner som småting
- Enkelte har ringe skolekunderskaber – f.eks. svært ved at læse, skrive og regne.
- De har ofte et dårligt eller intet socialt netværk
- De tror, at de har svært ved at begå sig sammen med andre uden for deres eget miljø
- De har ofte en urealistisk forestilling om deres egen formåen, hvor de enten overvurderer eller undervurderer deres egne evner

"Hvis de vidste, hvad de kunne, ville de også vide, hvad de ville"

Hvad har den unge brug for?

- At blive betragtet som en del af fællesskabet
- At blive spurgt
- At blive hørt og set
- At få ansvar og lære at stå til ansvar for egne handlinger
- At blive mødt med og afkrævet respekt
- At lære at sætte ord på frustrationer
- At lære at tage hensyn til andre
- At lære at holde ved – også på sure dage

Tydelige og klare rammer

Sammen skal I lave tydelige spilleregler for mentorrollen

Unge skal kende arbejdspladsens regler

Stil nogle realistiske krav til den unge

Lov ikke mere, end du kan holde

Træn kun en ny ting ad gangen med den unge



Hvilke opgaver har en mentor?

- Sikre at den unge føler sig velkommen på arbejdspladsen
- Fortælle om de formelle og ikke mindst de uformelle regler på arbejdspladsen
- Lave klare og tydelige aftaler med den unge
- Give råd, støtte og vejledning i forhold til arbejdspladsens regler og opgaver
- Hjælpe den unge med at udvikle sine faglige, personlige og sociale kompetencer
- Holde kontakt til de offentlige myndigheder og projekt High:Five
- Yde hjælp og vejledning til spørgsmål omkring lønsedler, skattekort, bankkonto, ferie o.a.
- Støtte den unge i at overholde aftaler
- Støtte den unge i at få struktur på sin hverdag
- Synliggøre betydningen af fravær fra arbejdspladsen
- Vurdere og beskrive den unges faglige styrker, svagheder og udvikling
- Medvirke til konfliktforebyggelse og konflikthåndtering
- Underrette High:Five og/eller bevilgende myndigheder om afvigelser fra det aftalte

Hvad forventer High:Five af mentoren?

- At mentoren samarbejder med High:five om at tilrettelægge et godt forløb for den unge
- At mentoren giver tilbagemeldinger om den unges fremskridt og evt. fravær
- At mentoren deltager i opfølgningssamtaler med den unge

Arbejdslederen leder og fordeler arbejdet. Mentoren støtter og hjælper den unge, så den unge kan udføre de opgaver, som han får af arbejdslederen.

Hvad kan mentoren forvente af High:five?

- High:five hjælper med at tilrettelægge forløbet for den unge
- High:five støtter og vejleder mentoren undervejs i forhold til den enkelte unge
- High:five hjælper med at inddrage andre støttepersoner udenfor arbejdspladsen, hvis der er behov for det
- High:five tilbyder mentorkurser



Har du spørgsmål omkring din rolle som mentor eller er der noget, du er i tvivl om, så er du altid velkommen til at kontakte en projektmedarbejder fra High:Five.

High:five

Job til unge på kanten

c/o ISS Facility Services

Rentemestervej 62

2400 København NV

Ole Hessel

telefon 51 17 00 11

e-mail ole@highfive.net

www.highfive.net

Highfive – et billede på en ung og en virksomhed,
der giver hinanden håndslag på en positiv proces, som resulterer i to vindere.

Projektet er finansieret
af SATS-puljemidler fra
Beskæftigelsesministeriet