

A black and white photograph of two female students in a workshop. They are both wearing safety glasses and dark work shirts. The student on the left is looking towards the right, while the student on the right is looking down at a machine. The machine appears to be a lathe or a similar industrial tool. The background is slightly blurred, showing other parts of the workshop.

GUIDE TILL MENTORSKAP

MENTORSKAP

GUIDE TILL MENTORSKAP

MENTORSKAP FÖR JÄMSTÄLLDHET!

I denna guide går vi igenom mentorskapsprogrammets olika delar och hur en ledare eller samordnare kan stötta och vägleda mentorer och adepter i deras mentorskap. Guiden kan med fördela användas tillsammans med vår inspirationsskrift Mentorskap för jämställdhet som ger ännu fler perspektiv, kunskap och inspiration till arbetet med jämställdhetsfrågor. Vill du veta mer om materialet och projektet Mentorskap för jämställdhet – ett samarbete mellan skola och fackförbund så kan du kontakta oss på info@diskriminering.se.

Guiden, inspirationsskriften och metodmaterial går att ladda ner från: www.diskriminering.se/mentorskap

REDAKTÖRER

Rickard Johansson och Karin Granholm

Foto: Jonny Andersson, Curt Nicolin Gymnasiet

Byrån mot diskriminering i Östergötland

Adress: Torsgränd 15, 603 63 Norrköping
Telefon: 011-107131 E-post: info@diskriminering.se
För mer information besök www.diskriminering.se

**BYRÅN MOT
DISKRIMINERING**
I ÖSTERGÖTLAND

Innehåll

- s. **03** Vad är ett mentorskap?
- s. **06** Uppstarten
- s. **09** Teman
- s. **11** Under mentorskapets gång
- s. **14** Mål och avslut
- s. **16** Bilagor

Vad är ett mentorskap?

Ett mentorskap kan innebära många olika saker, det kan ha flera olika mål och olika fokusområden. Men det bygger på relationen mellan adepten som vill utveckla sina färdigheter och kunskaper och en mentor som vill kunna dela med sig av erfarenheter och om möjligt bredda sina perspektiv. Ett mentorskap är en enkel metod att använda sig av men förutsätter samtal som bygger på öppenhet, engagemang och förtroende.

Tre viktiga delar av att skapa ett framgångsrikt och givande mentorskap är att en skapar tydliga målsättningar, skapar förutsättningar för ett ömsesidigt förtroende och att en är överens om det åtagande som mentorskapsprogrammet innebär för adepten och mentorn.

➔ Ömsesidigt åtagande:

Det är viktigt att både adepten och mentorn är överens om vad de ska bidra med i mentorskapsprogrammet. För mentorn kan det vara att bidra med tid, erfarenhet och ibland kontakter som kan ge fler svar på adeptens funderingar. För adepten är det viktigt att ta ämnena och frågorna på allvar, att verkligen ge dem tid och reflektion och att ta ansvar för att sätta sina egna målsättningar. Praktiska frågor så som kommunikation, mötesplatser och hur mycket tid som ska läggas i mentorskapet kan vara viktiga att hantera.

➔ Tydliga målsättningar:

Adepten är den som ska få styra de mål som sätts upp för mentorskapsprogrammet medan mentor kan bidra med att utveckla eller konkretisera dessa mål. Utan ha tydliga mål för vad som ska uppnås är det lätt hänt att samtalen blir allmänna och inte så givande utifrån adeptens behov. Målsättningar bör klargöras i början av samarbetet mellan adept och mentor men kan med fördel förändras eller förtydligas under mentorskapsprogrammets gång.

Målsättningarna är individuella och kan därför vara allt från att bli stärkt i att lyfta saker på sin arbetsplats, få ökade kunskaper inom någon del av sitt yrke eller att få konkreta metoder för olika moment eller situationer du möter på arbetsplatsen.

Våga ta mer plats på nästa APL!

Se mig själv som en självklar del av min framtida arbetsplats!

Lära mig vilka rättigheter jag faktiskt kan kräva!

Bli en i gänget!

Tips och råd för att "klara av" första året som ny på jobbet och i branschen!

Praktisk kunskap kring lön och avtal!

Lättare kunna säga ifrån kring det som inte är okej!

* Målsättningar för adepter inom Mentorskap för jämställdhet

➡ Trygghet och förtroende i samarbetet:

Ofta ingås samarbetet med ett förtroende för varandra då båda parter har valt att delta i mentorskapsprogrammet. Därför är det viktigt att sätta upp förhållningsregler för att upprätthålla och stärka det förtroendet. Det kan till exempel handla om att vara överens om att samtalen och dess innehåll stannar mellan adept och mentor, och att vara öppen och visa att alla frågor är okej att diskutera utan att en dömer motparten.

Några andra faktorer som skapar förtroende:

- Att visa att en lyssnar, är intresserad och om möjligt lyfta egna erfarenheter.
- Att visa att en är ärlig och öppen kring det som diskuteras och att det stannar mellan adept och mentor.
- Att visa engagemang genom att följa upp med frågor eller positiv respons och feedback.
- Att visar att en är pålitlig genom att hålla sig till överenskommelser, till exempel kring tid, förväntningar och hur adept och mentor ska hålla kontakten.

Uppstart

I början av ett mentorskapsprogram är det viktigt att ge förutsättningar för att skapa en god relation och förståelse för varandra mellan adepten och mentorn. Om ens mentorskapsprogram innebär träffar i en större grupp med flera adepter och mentorer är det även viktigt att arbeta med relationerna och tryggheten i helgrupp. I detta kapitel ger vi olika exempel på hur en kan arbeta för att skapa och stärka goda relationer och förståelse för de som deltar i ditt mentorskapsprogram.

Vid en uppstart i helgrupp kan en till exempel utgå från några enklare frågor för att berätta om sig själv, antingen i smågrupper eller inför alla som deltar:

- Vem är jag?
- Var kommer jag ifrån?
- Vad ser jag fram emot mest med att arbeta inom mitt yrke?

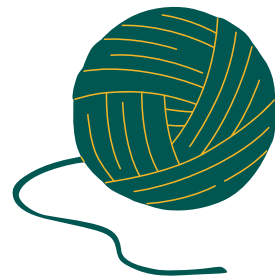
En kan även genomföra enklare övningar för att presentera sig, både för att engagera gruppen men också för att göra de som tycker det är jobbigt att prata inför publik mer bekväm. Här listar vi några exempel som vi använt i vårt program:

Garnnystanet:

- Sitt eller stå i en formation så att alla ser alla.
- Första personen håller i garnnystanet och berättar vad den heter, var den kommer ifrån och något som den uppskattar i sin vardag. Till exempel, "Mitt namn är Yasmina, jag kommer från Storan gymnasiet och jag uppskattar verkligen en sovmorgon."

- Låt sedan personen som precis berättat om sig själv kasta nystanet till nästa person som ännu inte haft det. Låt personen som kastar nystanet hålla kvar i garnet så att nystanet undan för undan rullas ut mellan deltagarna i gruppen.

- Låt sedan en person i taget berätta om sig själv utifrån samma tre frågor medan de håller i garnnystanet. Tills den sista personen håller i nystanet och har berättat om sig själv.



- För att sedan rulla ihop nystanet igen ska personen som är sist kasta tillbaka nystanet till personen den fick det ifrån och försöka komma ihåg vad hen heter. Gissar personen fel, så hjälper den som tar emot nystanet till genom att berätta vad hen heter. Fortsätt sedan så tills hela nystanet är upprullat igen.

Mitt val:

- Övningen går ut på att man ska välja något som en tycker representerar en själv eller som en gillar utifrån ett urval av saker som ansvarig tagit med sig till träffen. Det kan vara flera olika saker, till exempel:

- En verktygslåda med flera olika verktyg
- Vykort med flera olika resmål
- Bilder på olika sporter
- Bilder på flera olika artister och/eller låtar
- Bilder på flera olika maträtter eller drycker

- Lägg upp alternativen att välja på så att alla kommer åt och kan se vad som finns. Ge sedan instruktionen att de ska välja ett exempel från det som finns som de tycker har något gemensamt med deras personlighet eller vem de är.

- Låt sedan alla, en och en, berätta om sig själva utifrån frågorna:

- Vad heter jag?
- Var kommer jag ifrån?
- Hur tycker jag mitt val beskriver vem jag är?

En kan även genomföra **enskilda samtal** mellan adept och mentor som kan gå lite djupare och vara lite mer personliga. Då kan till exempel samtalen fokusera på frågorna:

- Vem är jag?
- Var kommer jag ifrån?
- Varför vill jag delta i detta mentorskapsprogram?
- Vad fick mig att välja min utbildning/mitt jobb?
- Vad är något som jag är stolt över?
- Vad är något som gjort att jag är den jag är idag?

Genom dessa eller liknande övningar så kan gruppen, adepten och mentorn börja bygga relationer och på så sätt skapa förutsättningar för ett bra utbyte i samband med mentorskapet. Om en inte får chans att börja lära känna varandra eller förstå den andras perspektiv så blir det lätt att en inte kan eller vågar genomföra givande diskussioner eller inte förstår varandras målsättningar.

Om vi fokuserar på adepten och mentorns relation så presenterade vi tidigare i guiden tre områden för att få till ett givande mentorskap, mål och förväntningar, trygghet och förtroende i samarbetet och ömsesidigt åtagande. För att hjälpa adepten och mentorn att starta upp och arbeta med de tre delarna så finner du längst bak i denna guide två bilagor:

Bilaga 1. Mål och förväntningar

Ett dokument som adept och mentor kan fylla i inför ett första samtal om hur deras mentorskap ska se ut och ha för mål. Det finns olika versioner för mentor respektive adept.

Bilaga 2. Mentorsavtal

Ett dokument som adept och mentor tillsammans kan fylla i utifrån sina egna mål och förväntningar. På så sätt kan båda parter tydligare se vad som förväntas av dem och hur de ska interagera eller arbeta tillsammans.

Dokumentet kan med fördel gås igenom under mentorskapets gång och revideras utifrån behov och önskemål.

Teman

Ofta så startar en ett mentorskapsprogram när en person eller en grupp är i behov av extra stöd. Till exempel vid ett nytt jobb, ett nytt ansvar, eller när någon går in i en ny bransch. Utifrån vad som är målet med mentorskapsprogrammet kan det vara viktigt att skapa teman eller fokusområden för mentorskapsprogrammet och vad det ska ge dess deltagare.

Inom vårt projekt landade vi i följande fyra teman; Yrkesidentitet, Trakasserier och kränkningar, Göra sin röst hörd och Ett första steg ut i arbetslivet. Vi tog fram dessa teman tillsammans med de organisationer, adepter och mentorer som deltog i vårt mentorskapsprogram för att skapa så givande träffar och mentorskap som möjligt.

Yrkesidentitet

Yrkesidentitet är en viktig del av att se sig själv inom ett yrke och en bransch, att man känner att man passar in och får chans att bidra till arbetsplatsens uppgifter och mål.

Trakasserier och kränkningar

Risken att utsättas för trakasserier och sexuella trakasserier finns tyvärr inom alla yrken. Det är ytterst en fråga om makt och maktmissbruk som används av såväl anställda som chefer.

Göra sin röst hörd

Att få göra sin röst hörd, få ta plats som den du är och att få påverka din egen arbetsplats och arbetssituation är viktigt. Både när du vill bidra och utveckla dig själv och arbetet men minst lika viktigt när du vill säga ifrån och kräva dina rättigheter.

Ett första steg ut i arbetslivet

Steget ut i arbetslivet är en del av att bli vuxen, och kan vara i form av ett sommarjobb, en lärlingstjänst, ett vikariat innan vidare studier eller en fast anställning inom ditt drömyrke. Oavsett hur du kliver in på arbetsmarknaden så är det viktigt att ha kunskap om dina rättigheter.

Du kan läsa mer om de olika temana, det innehåll och de övningar som ingått i vårt mentorskapsprogram i inspirationsskriften som du hittar på diskriminering.se/mentorskap.

Som stöd för varje tema och efterföljande samtal hade vi diskussionsunderlag som adept och mentor kunde utgå ifrån i sitt samtal. Men kom ihåg att samtalen antingen kan vara helt öppna, utgå från frågorna för att sedan öppna upp samtalet eller helt följa frågorna om det är ett ämne som är svårt att prata om.

Du hittar underlaget för diskussion utifrån varje tema som bilaga 3 - 6 i denna guide.

Under mentorskapets gång

Ett mentorskapsprogram bör pågå under en längre tid, vi fann att det med våra deltagare från fackförbund och skolor skulle passa med 12 månader. Men det kan variera mellan 4-6 månader och upp till två år beroende på mentorskapets fokus och dess deltagares förutsättningar.

Precis som vi diskuterat tidigare i denna guide så finns det tre perspektiv för ett givande mentorskap, målsättningar, tillit och förtroende och ömsesidigt åtagande. Utifrån dessa perspektiv kan engagemanget och förutsättningarna för mentorskapet variera under mentorskapets gång, speciellt om det pågår under en längre tid eller om väsentliga förändringar sker under tiden. Kanske kan det vara så att mentorn fått andra förutsättningar eller så har adepten efter att ha deltagit på en längre APL-period inte längre samma målsättningar eller behov av mentorskapet.

Detta kan leda till att samtalen mellan organiserade gruppträffar kanske uteblir eller inte ges den tid och uppmärksamhet de behöver eller att relationen mellan adept och mentor inte är lika givande en bit in i mentorskapet. Detta är något som går att hantera och förbättra genom att ge uppmärksamhet till processen som sådan och inte genomföra samtalen som planerat bara för att det var den ursprungliga planen.

För att arbeta med att försöka utveckla och stärka mentorskapet kan en arbeta med tre fokusområden under tiden som mentorskapsprogrammet fortgår.

Utvärdera mentorskapets förutsättningar:

Har adepten och mentorn fått andra förutsättningar sedan de startade upp sitt mentorskap? Kanske har mentorn andra förutsättningar att vara tillgänglig och kanske har adepten fått förändrade villkor vad gäller fritiden, skola och APL? Det är viktigt att båda parter är öppna med vilka möjligheter och förutsättningar de har så att förväntningarna mellan adept och mentorn är rimliga och tydliga genom hela mentorskapet.

Utvärdera och utveckla mentorskapets målsättningar:

Det finns en risk att målsättningarna för ett längre mentorskap glöms bort eller kan tolkas olika en bit in i ett mentorskap. Därför kan det vara viktigt att stanna upp inom mentorskapet och ge målsättningarna extra fokus, ett bra sådant tillfälle kan vara halvvägs in genom mentorskapet då engagemanget kanske inte är lika stort som det var inledningsvis.

- Ser vi på målsättningarna på samma sätt nu som när vi startade, eller har de ändrat sig under vårt mentorskaps gång? → *Till exempel, vi har lärt oss saker inom den inledande delen i mentorskapet som gör att vi kan utveckla eller fördjupa våra målsättningar?*

- Har adept eller mentor fått andra behov eller lärdomar som påverkar vad jag vill få ut av mentorskapet? → *Till exempel, kanske har adepten hunnit genomföra en längre praktikperiod och fått erfarenheter inom områden som mentorskapet fokuserade på inledningsvis men nu istället upptäckt andra områden de behöver stöd inom?*

Utvärdera relationen inom mentorskapet:

Tidigt i mentorskapet så kan ofta fokus vara på att lära av varandra och bygga upp ett förtroende och hitta områden som är viktiga att prata och lära om. I detta skede har ofta mentorn en tydlig roll som kunnig och erfaren.

Senare in i mentorskapet kan behovet av coachning eller rådgivning istället vara tydligare, där mentorn kanske snarare behöver ta rollen som coach eller någon att diskutera olika alternativ med. Diskutera om det är så att ni fortfarande behöver fokusera på kunskap och perspektiv eller om adepten eller mentorn kanske ser att behovet att få råd och stöd kring faktiska arbetsuppgifter eller situationer har blivit tydligare och mer viktigt under mentorskapets gång?

En del i arbetet med att skapa givande mentorskap handlar alltså om att ha en öppen och tydlig dialog genom hela mentorskapet, inte bara utifrån målsättningar och utvärdering i slutet. I detta arbete är respons mellan alla deltagare viktigt, därför kan det vara bra att ha fasta givna tillfällen och frågor under mentorskapets gång som fokuserar på processen och vad som behövs inom mentorskapet.

I slutet av denna guide hittar du Bilaga 7 “Återkoppling efter mentorsträff” som fokuserar just på att utvärdera utifrån de träffar som ingår i mentorskapet och vilka lärdomar det gav samt hur behov och mål kan ha förändrats under mentorskapsprogrammet gång.

Mål och avslut

Efter ett avslutat mentorskap kan det vara viktigt att både adept och mentor får chans att reflektera kring mentorskapsprogrammets inverkan på dem och vilken betydelse de haft för varandra.

En viktig del i att avsluta mentorskapsprogrammet är att ge deltagare en chans att reflektera över var de startade och var de befinner sig nu. Både kring hur de kanske förändrats som personer men också kring vilka kunskaper de fått genom att delta i mentorskapsprogrammet och från sin mentor. En del i detta kan vara att gå tillbaka till det som de skrev ner som mål i början och även titta på vad de har skrivit ner som lärdomar och nya ämnen under mentorskapets gång. En uppgift som också kan tydliggöra vilken betydelse mentorskapsprogrammet haft kan vara att som mentor och adept förbereda något specifikt som de tydligt kommer ihåg var nytt eller väldigt givande för dem. På så sätt kan det bli enklare att se konkreta förändringar som skett eller förändringar i relationen till sin mentor eller adept.

I och med att mentorskapsprogrammet avslutas så slutar även adepts och mentors överenskommelse om att träffas att gälla. Men relationen behöver inte sluta där, ge gärna adepter och mentorer chansen att utvärdera om de kanske vill fortsätta sina samtal och sin relation på något nytt sätt.

I bilaga 8 "Utvärdering av mentorskapsprogrammet" så hittar du ett dokument med frågor som kan användas i steget med att utvärdera mentorskapsprogrammet som helhet.

➡ Övning: Feedback

Det kan även vara en fördel att utvärdera tillsammans i hela gruppen som deltagit i mentorskapsprogrammet. En övning för att ge respons och feedback som med fördel kan användas i hela gruppen är: **“Jag tar rygg på...”** (den kan även genomföras enbart mellan adept och mentor)

- Börja med att förklara att övningen heter ”Jag tar rygg på...” utifrån uttrycket ”ta rygg på någon” som man ser som kunnig eller erfaren och att följa deras exempel eftersom de är bra på något. Kan betyda både att ta rygg på någon i skidspåret eller på någon en ser upp till på arbetsplatsen, till exempel.

- Varje deltagare får varsitt A4-papper och penna. Be dem att längst upp skriva: ”Jag tar rygg på (deras namn) eftersom...” Hjälps åt varandra att fästa sitt A4-papper på sin egen rygg.

- När alla har sitt papper på ryggen så ska alla samlas stående mitt i rummet. Nu ska alla skriva en positiv sak eller en styrka om varje person på dennes rygg. Det ska inte vara några långa meningar, ett ord till en kort mening är lagom. **Förklara att det är strängt förbjudet att använda ironi och att det bara är positiva saker som skall skrivas.**

- Övningen kan avslutas på två sätt: Antingen tar varje deltagare med sig sin lapp och väljer att läsa den när den själv vill. Eller så kan en avsluta genom att var och en tar bort lappen från sin egen rygg och börjar läsa tyst för sig själv. Lämna tid till reaktioner och att prata lite om hur det känns att få bekräftelse på det här sättet och att det faktiskt är sant det som står.

Bilagor

Bilagorna i detta kapitel är material som togs fram i projektet Mentorskap för jämställdhet och som använts i samband med vårt egna mentorskapsprogram mellan mentorer från fackförbunden och adepter från yrkesgymnasier runt om i Östergötland.

Använd materialet för att skapa ett eget mentorskapsprogram eller använd gärna delar i ert eget arbete med jämställdhetsfrågor i skolan och på arbetsplatsen.

Bilaga 1.

Mål och förväntningar

Bilaga 2.

Mentorsavtal

Bilaga 3.

Mentorssamtal - Yrkesidentitet

Bilaga 4.

Mentorssamtal - Trakasserier

Bilaga 5.

Mentorssamtal - Göra sin röst hörd

Bilaga 6.

Mentorssamtal - Ett första steg ut i arbetslivet

Bilaga 7.

Återkoppling av mentorsträff

Bilaga 8.

Utvärdering av mentorskapsprogram

Mål och förväntningar

För att ett mentorsprogram ska bli effektivt och ge något för både mentor och adept så är det viktigt att en själv och tillsammans pratar om vad som är mål och förväntningar på programmet och ens motpart.

Vad vill jag uppnå med mentorsprogrammet?

Kom ihåg att det kan vara många olika saker, som kunskap, konkreta saker eller något som en känsla eller upplevelse.

När vi är klara, vad vill jag ska vara annorlunda?

Kan det vara en utvecklad förmåga? Nya perspektiv på mitt framtida yrke?
Vara än mer redo för mitt första jobb?

Något tydligt exempel jag vill få stöd i eller fokusera på?

Något ämne du tycker är extra svårt att prata om med lärare/handledare?

Något du tycker är extra intressant?

Något som du själv eller kompis upplevt som du vill lyfta?

Vad förväntar jag mig av min mentor?

Vilket bemötande förväntar jag mig?

Vilka kunskaper eller perspektiv?

Vilket engagemang?

Mål och förväntningar

För att ett mentorsprogram ska bli effektivt och ge något för både mentor och adept så är det viktigt att en själv och tillsammans pratar om vad som är mål och förväntningar på programmet och ens motpart.

Vilket sorts stöd hade jag själv behövt när jag började i mitt yrke?

Kom ihåg att det kan vara många olika saker, som kunskap, förmågor eller något som en känsla eller upplevelse.

Om jag hade haft tillgång till mentorering, hur hade jag utnyttjat den?

Få chans till stöd och råd? Få ställa frågor om faktiska frågor eller exempel?

Få chans att lyssna till andra erfarenheter och perspektiv?

På vilka sätt vill jag hjälpa min adept?

Efter mentorskapsprogrammet, vad vill jag att adepten tar med sig?

Vad vill jag som mentor få ut av mentorskapet?

Mentorsavtal

Mentorsavtalet skapas för att beskriva syftet med era samtal och ge vägledning i hur de ska genomföras. Kom ihåg att målsättningar och förutsättningar kan förändras men att grunderna i dessa punkter ska respekteras av både mentor och adept under hela mentorsprogrammet.

Frågor eller teman att arbeta med

Ni har teman som gäller för varje mentorsträff, men kan ni tänka er fler områden som ni vill arbeta med? Eller är det kanske något tema som är extra viktigt för er eller någon del av ett tema som borde få extra mycket fokus?

Tillit och förtroende

Hur ska ni bygga upp ett förtroende och tillit till varandra? Vad är sådant som ska stanna mellan er och vad är sådant som ni kan få diskutera vidare med andra? Är det frågor som ni kanske känner att ni inte kan stötta varandra i?

Något som är extra viktigt för någon av er? Vad är viktigt för ett öppet samtal och en bra relation?

Mentorsavtal

Kommunikation och tid i projektet

På vilket sätt vill vi genomföra våra samtal och vilka kanaler vill vi använda?

Hur mycket tid och kommunikation är okej att ta upp utöver de samtal som ingår i projektet?

Behöver vi förhålla oss till vissa tider och andra förutsättningar som påverkar våra möjligheter?

Förberedelser och ansvar

Hur och när anmäler vi att vi behöver vara borta eller behöver skjuta på ett samtal?

Vilka förväntningar har vi på varandras deltagande och vilket ansvar behöver vi ta i våra olika roller?

Ort och datum

Underskrifter



Mentorssamtal 1 - Yrkesidentitet

Nedan hittar ni flera olika frågor att utgå ifrån i ert samtal utifrån träffens tema. Välj gärna ut några att fokusera på och kom ihåg att ni gärna får skapa egna punkter att prata utifrån.

Glöm inte bort:

- mentorn ansvarar för att sammanfatta de olika punkterna ni diskuterat. (Utan detaljer eller personlig information)
- adepten ansvarar för att skriva ner sin tankar, reflektioner och sådant som de lärt sig och börjat fundera på under och efter första tillfället och första samtalet.

Frågor som ni kan utgå ifrån:

- Vilka förväntningar har du på dig själv på APLen/arbetet?
- Vilka förväntningar upplever du att andra har på dig på APLen/arbetet?
- Har du känt att din yrkesidentitet blivit över- eller underskattad någon gång i relation till kollegor på din APL/arbetsplats?
- Vad har varit/är situationer eller sammanhang där du känner att du växer i din yrkesroll. (Tänk både formella och informella)
- En kan lära sig ett arbete på många olika sätt. Vilka sätt har varit viktigast för dig när du lärde dig ditt arbete?
- Vilka relationer eller vilket stöd tror du bidrar mest till din yrkesidentitet?
- Hur ska en tänka kring att vara en i gänget? Vad är okej och inte okej när det kommer till vad en kan göra för att bli en del av en kamratskap?
- Vart kan en vända sig om en behöver hjälp, råd eller stöd? Både privat eller arbetsmässigt? Passar olika alternativ bättre för olika situationer?

Mentorssamtal 2 - Trakasserier

Nedan hittar ni flera olika frågor att utgå ifrån i ert samtal utifrån träffens tema. Välj gärna ut några att fokusera på och kom ihåg att ni gärna får skapa egna punkter att prata utifrån.

Glöm inte bort:

- mentorn ansvarar för att sammanfatta de olika punkterna ni diskuterat. (Utan detaljer eller personlig information)
- adepten ansvarar för att skriva ner sin tankar, reflektioner och sådant som de lärt sig och börjat fundera på under och efter första tillfället och första samtalet.

Frågor som ni kan utgå ifrån:

- Vad skulle du säga räknas som trakasserier eller kränkande behandling?
- Känner du till hur din arbetsplats eller skola arbetar när det skett trakasserier? Vad tycker du om det arbete som görs?
- Känner du till hur din arbetsplats eller skola arbetar förebyggande så att trakasserier inte ska ske? Hur skulle du vilja att de arbetar med frågan?
- Vem kan du berätta för ifall du skulle uppleva trakasserier?
- Vilka fördelar finns det med att berätta om trakasserier eller andra negativa saker på arbetet eller i skolan? Vad kan hindra dig från att berätta om något som hänt?
- Hur kan en stötta någon som är utsatt? Hur hade du själv velat att någon hjälpte eller stöttade dig om något hände?
- Varför är det viktigt att arbeta med att stoppa trakasserier tycker du?

Mentorssamtal 3 - Att göra sin röst hörd!

Nedan hittar ni flera olika frågor att utgå ifrån i ert samtal utifrån träffens tema. Välj gärna ut några att fokusera på och kom ihåg att ni gärna får skapa egna punkter att prata utifrån.

Glöm inte bort:

- mentorn ansvarar för att sammanfatta de olika punkterna ni diskuterat. (Utan detaljer eller personlig information)
- adepten ansvarar för att skriva ner sin tankar, reflektioner och sådant som de lärt sig och börjat fundera på under och efter första tillfället och första samtalet.

Frågor som ni kan utgå ifrån:

- Vad tycker du är viktigt för att en ska våga ifrågasätta någons härskartekniker eller dåliga beteende?
- Vem skulle du vända dig till för att få stöd i en situation där du blir utsatt för en härskarteknik?
- Varför finns härskartekniker tror du? Och varför är det viktigt att veta om och kunna upptäcka dem?
- Om en vill försöka stötta någon som kanske inte känner sig bekväm i en situation, vad kan vara viktigt att tänka på då? Tänk både i stunden något sker och vad en kan göra långsiktigt?
- Vems ansvar är det att motverka härskartekniker eller dåligt bemötande på arbetsplatsen och/eller i skolan?

Mentorssamtal 4 - Ett första steg ut i arbetslivet!

Nedan hittar ni flera olika frågor att utgå ifrån i ert samtal utifrån träffens tema. Välj gärna ut några att fokusera på och kom ihåg att ni gärna får skapa egna punkter att prata utifrån.

Glöm inte bort:

- mentorn ansvarar för att sammanfatta de olika punkterna ni diskuterat. (Utan detaljer eller personlig information)
- adepten ansvarar för att skriva ner sin tankar, reflektioner och sådant som de lärt sig och börjat fundera på under och efter första tillfället och första samtalet.

Frågor som ni kan utgå ifrån:

- Vem kan du prata med kring frågor som rör arbetsplatsen och ditt jobb?
- Varför kan det vara viktigt att prata om rättigheter på arbetsplatsen?
- Vad tycker du är viktigast att ha kunskap kring inför ditt första jobb?
- Vad tycker du en kan göra för att stötta varandra på arbetet när det kommer till arbetsmiljö och rättigheter?
- Vad är något som du tycker skola och fackförbund borde arbeta med och berätta mer om?
- Vem anser du är ansvarig för att alla mår bra och kan arbeta på lika villkor på arbetsplatsen?

Återkoppling av mentorsträff

Efter varje mentorsträff så kommer mentor och adept ansvara för att skriva ner bland annat vad som diskuterades under mentorträffen, hur det berörde era gemensamma mål och vad som var lärdomar från era diskussioner.

Mentor ansvarar för att sammanfatta och koppla det till era mål medan adept fokuserar mer på att reflektera över innehållet och lärdomar som den dragit. Det ni skrivit ner lämnas sen in i början av nästa mentorsträff till den som leder mentorskapsprogrammet.

Vad har vi pratat om idag och vilken sorts frågor har vi behandlat?

Vilka tankar väcktes hos mig under träffen?

Vad för nytt lärde jag mig eller förstår jag bättre?

Hur hjälper det vi diskuterade idag mig att nå mina mål?

Har jag upptäckt något nytt jag vill arbeta med eller nå?

MENTORSKAP
FÖR JÄMSTÄLLDHET!

Återkoppling av mentorsträff

Efter varje mentorsträff så kommer mentor och adept ansvara för att skriva ner bland annat vad som diskuterades under mentorsträffen, hur det berörde era gemensamma mål och vad som var lärdomar från era diskussioner.

Mentor ansvarar för att sammanfatta och koppla det till era mål medan adept fokuserar mer på att reflektera över innehållet och lärdomar som den dragit. Det ni skrivit ner kan sen lämnas in i början av nästa mentorsträff till den som leder mentorskapsprogrammet.

Vad har vi pratat om idag och vilken sorts frågor har vi behandlat?

Hur kan det som vi diskuterade kopplas till våra mål?

Vad fungerar bra i våra diskussioner och våra träffar?

Vad kan vi göra annorlunda?

Önskemål eller saker att kolla upp inför nästa träff?

Utvärdering av mentorskapsprogram

Utvärderingen syftar till att du som mentor eller adept ska få chans att reflektera över och sätta ord på vad mentorskapet har inneburit och lärt er. Fyll i utvärderingen utifrån ditt perspektiv för att sedan kunna diskutera era svar tillsammans mentor och adept

Uppstart och förväntningar

Vad var dina första tankar när du började programmet? Förväntningar, målsättningar eller förhoppningar?

Kunskaper och kompetens

Vad är sådant som du lärt dig eller fått mer perspektiv kring under mentorskapets gång? Tänk på att det kan vara både kunskap, kompetens, känslomässig utveckling m.m.

Är det något du vet/kan nu som du inte kunde/visste innan du deltog?

Utvärdering av mentorskapsprogram

Förväntningar och resultat

Ledde ditt deltagande till det du förväntade dig? Nådde ni andra målsättningar än förväntat i ert mentorskap? Vad tror du det beror på?

Utveckling och framtiden

Vad är sådant som du kommer ta med dig från ditt deltagande i mentorskapsprogrammet?
Vad kommer du kunna använda i din vardag, i ditt arbete och kanske dela med dig till andra?

**MENTORSKAP
FÖR JÄMSTÄLLDHET!**