

Velkommen til Mentoruddannelse

1. kursusdag



1

Dagens program

- Velkommen, præsentation af program og kursusleder
- Præsentation af deltagerne
- Mentorrollen. Kombination af oplæg, videoklip og opgaver
- At passe på sig selv som mentor
- Litteratur og hjælpeværktøjer: skemaer, lister mv.
- Frokost
- Aktiv lytning og feedback. Oplæg og øvelser
- Oplæg til næste gang



2

De næste 2 uddannelsesdage

- Siden sidst
- God kommunikation – med udgangspunkt i Jungs typeforståelse
- Konflikt håndtering
- Den gode samtale – træning i at få det nødvendige, men svære sagt på en ordentlig måde
- Siden sidst
- Motiverende samtale
- Psykisk syge og sårbare – hvornår er man det og hvordan og hvad kan man gøre som mentor
- En anerkendende tilgang – om som mentor at have fokus på styrker og ressourcer
- Afslutning, evaluering og mentorbevis

3



Erhvervs erfaring:

2008 --> **Udviklingskonsulent, selvstændig**
1999 - 07 **Afdelingschef, VUC Vest**
1998 - 99 **Viceforstander, VUC Grindsted**
1995 - 98 **Lærer, VUC Esbjerg**
1989 - 95 **Lærer, Skanderup Efterskole**

Uddannelse:

1985 - 89 **Læruddannelse** - Kolding Seminarium
1979 - 85 **Bifag i historie** - Københavns Universitet

Efteruddannelse:

2016 MBSR- Kursus i Mindfulness
2015 Den motiverende samtale – Grundkursus
2014 Certificeret PREP-kursusleder for par
2008 - 13 **Psykoterapeut** (Uddannelsescenter for Psykoterapi og Selvudvikling)
2006 - 07 **Organisationskonsulent** (Udviklingskonsulenterne, Århus)
2007 Certificeret i **Jungs type forståelse** (JTI + MBTI + JBTA)
2004 - 05 **Procesorienteret ledelse I + II** (Kempler Institut)
2001 - 03 **Diplomuddannelse (PD)**
2000 - 03 **Supervision I + II** (Kempler Institut)
1999 - 00 **Lederudviklingsprogram for Ribe amts ledere**

Tlf. 3024 5405 wh@williamhusted.dk

www.williamhusted.dk

4

Kort runde: Hvem er I ?

- Navn
- Virksomhed + arbejdsfunktion
- Hvorfor mentor?
- Erfaring som mentor?



5

Forventninger til disse 3 dage?

- Drøft jeres forventninger i gruppen.
- Skriv dem på en flipover.

6

Mentorrollen



7

Myten om Mentor

Mentor var i den græske mytologi en ven og rådgiver for helten Odysseus.

Da Odysseus begav sig af sted til den trojanske krig efterlod han sin søn Telemakos i Mentors varetægt.



8

Hvad er en mentor? Definition

- En mentor er en erfaren og respekteret rådgiver, der hjælper sin elev/mentee med hvad han/hun nu har brug for. Begrebet mentor bruges i mange sammenhænge, f. eks. ledelse, integration, mm.
- En mentor er en rollemodel, en man kan lære af, og en, som er interesseret i at give viden, holdninger, erfaringer og tanker videre til andre som inspiration til faglig og personlig vækst.

9

Hvad er en mentor?

Gennem vores liv møder vi med mellemrum **mennesker der gør en forskel** for os i vores liv.

Det kan være nabokonen – skolelæreren – din vens forælder – en faglig vejleder – en leder – en kæreste – en kollega – eller.....?

Tænk nu tilbage i tiden – se om du kan lokalisere dine fyrtårne – den eller dem, der var med til at gøre en forskel for dig i dit liv.

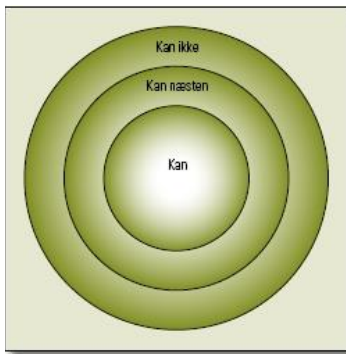
- Hvem tænker du på?
- Hvilke menneskelige kvaliteter havde vedkommende?
- (5 minutters individuel refleksion)

10

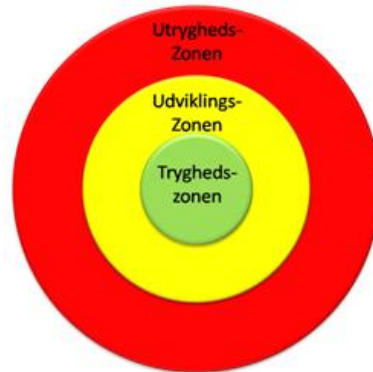
Gruppearbejde

- Tag en kort runde hvor hver fortæller om sit/sine fyrtårne....og hvilke egenskaber de har / havde.
- Drøft hvilke egenskaber der er vigtige at have som mentor.
- Skriv de 5 vigtigste på en flipover.

11



NUZO



Nuzo "den Nærmeste Udviklings ZONE"

Definition:

Området mellem det du kan aktuelt, dvs. ens selvstændige handlekompetence og det du kan, når du er under vejledning af en voksen eller en mere kapabel samarbejdspartner.

Lev Vygotskij

http://denstoredanske.dk/Krop,_psyke_og_sundhed/Psykologi/Psykologer/Lev_Vygotskij



12

Motiver for at gå ind i mentorarbejdet?

1. ønske om at hjælpe andre mennesker
2. at vise omverden at vi er en social ansvarlig virksomhed.
CSR = Corporate Social Responsibility
3. ønske om at rekruttere arbejdskraft

13

Mere viden om mentor

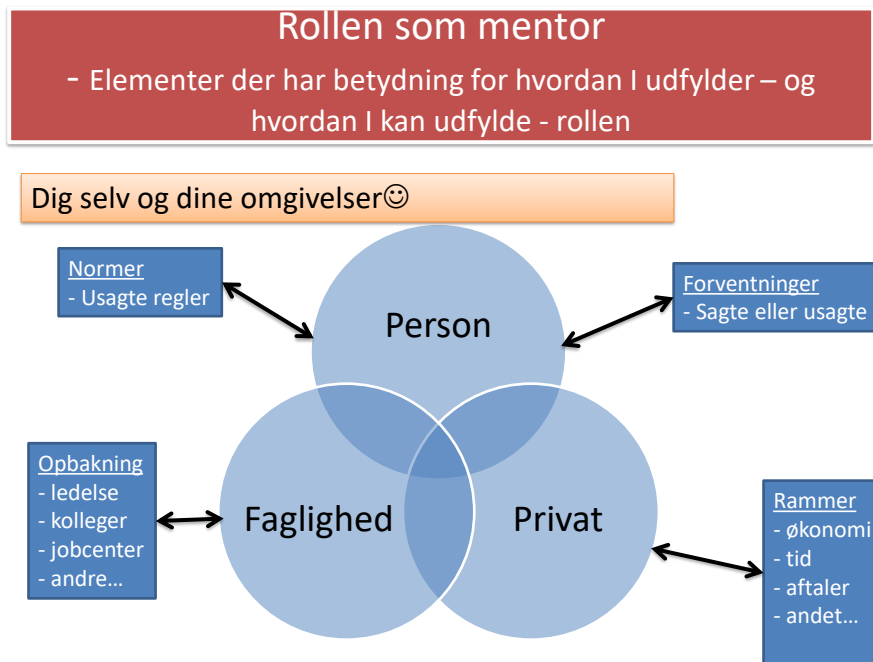
- <https://www.cabiweb.dk/temaer/samarbejde-mellem-jobcentre-og-virksomheder/mentor/>
- CABI = Center for Aktiv Beskæftigelses Indsats

14

Hvordan passer jeg på mig selv?

- Gør dig dine overvejelser på forhånd: Hvad vil du være med til?
- Hvor er dine grænser?
- Der er ikke noget der er rigtigt eller forkert – kun hvis det føles sådan for DIG!

15



16

Det er vigtigt at kunne skelne mellem at være personlig og være privat

17

Afgør hvilke af de nedenstående udtalelser, der er private, og hvilke der er personlige:

1. Det kender jeg godt. Sådan er min chef også.
2. Jeg er imponeret over, hvor modigt du kaster dig ud i noget nyt.
3. Det kunne min kone også godt trænge til at lære noget om.
4. Jeg er usikker på, hvor meget tillid du egentlig har til mig.
5. Du kunne jo godt tage den firmabil med hjem; det gør jeg også.
6. Jeg er imponeret over, at du stadig står med begge ben på jorden.

18

Om at være personlig eller privat

Når vi er mentorer er det vigtigt både at have etikken i orden og samtidigt at kunne have et personligt og professionelt forhold til vores mentee.

Derfor er det vigtigt at kunne skelne mellem, hvad der er privat og mentee uvedkommende på den ene side, og hvad der er en personlig og ligeværdig kontakt på den anden.

På den ene side skelner vi altså mellem at være privatpersoner, og på den anden side at være personlige i den professionelle kontakt med vores mentee. Forskellen mellem at være privat eller personlig er, at det private handler om mentors egne interesser og forhold, som er mentee uvedkommende, mens det personlige udelukkende går på at være åben og ærlig i forhold til, hvad der foregår i den aktuelle relation mellem mentor og mentee.

Læg mærke til, at udtalelserne med de ulige numre sammenblander private følelser, interesser og forhold med den professionelle relation. Udtalelserne er klienten uvedkommende og er malplacerede i situationen.

Udtalelserne ud for de lige numre er til gengæld personlige uden at blande egne interesser eller forhold ind i samtalen.

19

Den gode mentors 10 bud

1. Sæt dig godt ind i din opgave.
2. Afklar forventninger med alle involverede parter. Bliv enige om det fælles mål!
3. Find din mentee! Stil spørgsmål og vær god til at lytte.
4. Se mulighederne frem for begrænsningerne.
5. Vær en god rollemodel.
6. Vær positiv, åben og ærlig.
7. Ros og anerkend. Vær tålmodig.
8. Erkend dine fejl, og bevar ønsket om at lære nyt.
9. Fortæl undervejs hvordan det går. Afslut altid med en evaluering!
10. Vær bevidst om dine grænser, og pas godt på dig selv!



Fra: Mentor for socialt udsatte. Tom Thinggaard Pedersen, 2011

20

Mentorguide.

Konkrete værktøjer der kan støtte i arbejdet som mentor

Alle filer kan hentes på

www.williamhusted.dk/undervisningsmaterialer

21

Aktiv lytning



.....og feedback

22

Aktiv lytning er en metode:

- der skal hjælpe den der taler til at uddybe, præcisere og fokusere
- der skal give den talende mulighed for at udtrykke sig
- sikre fokus på den person der taler og hjælpe denne med at fordybe sig

At lytte aktivt vil sige:

- at undgå at styre den talende
- undlade at komme med løsningsforslag
- at undlade at tænke for den talende

23

Aktiv lytning.

At lytte aktivt betyder, at man hører, hvad den anden siger, og samtidig lader den anden forstå, hvad man har hørt ham/hende sige.

Aktiv lytning er kommunikation, hvor tanker og følelser afklares.

Begrebet "aktiv lytning" indikerer, at den anden lytter og bidrager med noget i kommunikationsprocessen.

Han/hun er ikke passiv over for det fortalte, men griber fat i både fakta og følelser.

Populært kan man sige: at man skal kunne høre, hvad den anden tænker. Det fordrer:

- At man er **oprigtigt interesseret** i, hvad samtalepartneren har at sige. Det betyder, at man må give sig tid til at lytte.
- Man må være villig til at **forstå og acceptere samtalepartnerens følelser**.
- Man må have **tillid** til, at samtalepartneren har evne til at løse de problemer, hvor der er følelser involveret.

Det er sandsynligvis umuligt at forstå den anden helt. Vi har vores egen forforståelse, som er kulturelt betinget, men det giver os mulighed for at udvide vores eget syn på verden.

24

Regler for aktiv lytning:

- Pres ikke den anden til at have samme mening som dig.
- **Undgå gode råd, forslag og løsninger.**
- **Lyt til både indhold og følelser, og stil åbne spørgsmål, der befordrer samtalen.**
- Vær opmærksom på kropssproget både hos dig selv og den, du taler med.
- **Check af, om du har forstået den anden rigtigt.** (spejling/gentage)
- Vær villig til selv at ændre mening.
- Lyt til dig selv.
- Vis en åben kropsholdning og ansigtsudtryk.
- Hold **øjeblikkontakt.**
- Vis opmærksomhed og vær engageret.
- Afstem sprog og tempo med den, du lytter til.
- **Husk at den, du taler med, er ligeværdig uanset alder, køn og kultur.**
- Lad dig bruge fuldt ud inden for rammernes mulighed, men lad dig ikke misbruge.

25

....med andre ord,så handler det om

- At forstå
- og
- At få den der taler til at forstå sig selv



26

Den gode aktive lytter er:

1. Oprigtigt nysgerrig
2. **Empatisk** et menneske, der oplever at lytteren virkelig søger at forstå hans meninger, vil være villig til at forklare sin situation og sine problemer mere dybtgående og derved nå frem til en større erkendelse.
3. **Accepterende og respektfuld** acceptere den anden så ubetinget som muligt, dvs. ikke erklære sig enig el. uenig, undgå at påvirke med egne meninger, holdninger, opfattelser.
4. **Aktiv og hjælpsom** spejle, sammenfatte, spørge og holde fokus på det konkrete

27

At spørge

Åbne spørgsmål

- undersøgende
 - informationssøgende
 - indeholder altid hv-ord
 - starter ofte m. hv-ord
- resultat=**
- modtageren kan svare frit
 - svaret er i mindre grad påvirket af spørgeren
 - giver ofte en fuld sætning som svar
 - kan ikke besvares med ja el. nej

Lukkede spørgsmål

- afsluttes ofte m. ord som:
ikke! eller *ikke sandt!*
- resultat=**
- stærkt styrende
 - bekræfter eller afkræfter egen opfattelse eller egen mening
 - giver ofte ja- el. nejsvar

28

Eksempel på lukkede spørgsmål:

- *Bliver du snart rask?*
- *Er du hele tiden dårlig?*

Giver nemt en oplevelse af at være i krydsforhør og bremser dialogen.

Eksempel på åbne spørgsmål:

- *På **hvilken** måde påvirker din sygdom din hverdag?*
- ***Hvordan** kan vi støtte dig i at komme tilbage på arbejdspladsen?*
- *På **hvilke** måder kan vi hjælpe dig i hverdagen?*
- ***Hvad** kunne forhindre dig i at komme tilbage på arbejdet?*

Hv-ord giver langt flere muligheder for at svare åbent, og dialogen bliver dermed mere nuanceret. (undgå hvorfor)

29

Kendetegn ved åbne og lukkede spørgsmål

Åbne spørgsmål

”Story starters”:

- Hvad er grunden til, at du er kommet her?

Opmuntrer personen til at tale:

- Fortæl mig noget mere om det

Åbner for personens perspektiv:

- Hvordan ser du på din situation

Giver personen mulighed for at udtrykke sig frit

Lukkede spørgsmål

Har et kort svar (ja/nej):

- Har du søgt job i denne uge?

Spørger efter en specifik information:

- Hvor bor du?

Kan indeholde flere valg:

- Vil du stoppe, skære ned eller fortsætte med at ryge?

Begrænser personens muligheder for at udtrykke sig

30

Eksempler på....

Åbne spørgsmål

Hvad har du gjort for at finde job?
Hvordan har du det med at være her?
Hvordan har du det egentlig selv med din situation?
Hvilke ideer har du til at komme videre?
Hvad synes du om?
Hvordan kan det lade sig gøre?
Hvad synes du om den ide?
Hvordan kunne du evt. få flettet lidt mere motion ind i din hverdag?

Lukkede spørgsmål

Har du søgt job i denne uge?
Er du sur over at være her?
Synes du ikke selv, at din situation er bekymrende?
Er der noget du kan gøre selv?
Kunne det være en ide at?
Kan det lade sig gøre?
Er det noget du kan bruge til noget?
Kunne man forestille sig at du dyrkede noget motion inden arbejde?

31

Øvelse: Åbne og lukkede spørgsmål

Er nedenstående spørgsmål åbne eller lukkede?

Åbn de lukkede hvis det giver mening.

1. Hvad er det du godt kan lide ved at ryge?
2. Hvor voksede du op?
3. Er det ikke vigtigt for dig at have mening i din tilværelse?
4. Hvad er grunden til at du er kommet her i dag?
5. Har du nogen sinde tænkt på det at gå en tur som en enkel form for motion?
6. Hvilke fordele ser du ved at få et job?
7. Hvordan har du tidligere overvundet forhindringer og løst problemer i dit liv?
8. Hvorfor er du ikke startet før nu?
9. Tror du at du kan klare opgaven?
10. Hvor gammel er du?

32

Spejling – at spejle...

- At gentage enkeltord
- At gentage en sætning – gerne med egne ord
- At sammenfatte – opsummere

- Nonverbalt:
- Mimik, lyde, kropssprog

33

Den gode aktive lytter er:

1. Oprigtigt nysgerrig
2. **Empatisk** et menneske, der oplever at lytteren virkelig søger at forstå hans meninger, vil være villig til at forklare sin situation og sine problemer mere dybtgående og derved nå frem til en større erkendelse.
3. **Accepterende og respektfuld** acceptere den anden så ubetinget som muligt, dvs. ikke erklære sig enig el. uenig, undgå at påvirke med egne meninger, holdninger, opfattelser.
4. **Aktiv og hjælpsom** spejle, sammenfatte, spørge og holde fokus på det konkrete
5. **Kontaktfuld** sørge for hele tiden at være i kontakt med personen (også non-verbalt)

34

Lille øvelse i kontaktens betydning

25 sek. m. god aktiv lytning

25 sek. m. uinteresseret og distræt lytning

25 sek. m. stenansigt

35

God kontakt

- Typisk god øjenkontakt
- Mimik der viser at man lytter empatisk fx nikke, smile, lyde og ord
- Kropssprog der er åbent

Aktiv lytning kan også praktiseres uden konstant øjenkontakt, fx kører i bil, går eller arbejder ved siden af hinanden, osv.

36

Øvelse: Aktiv lytning m. observatør

Rollefordeling:

- **1 fokuspersion**
Brug denne enestående lejlighed til at blive lyttet til.....
- **1 der lytter aktivt**
Lytter aktivt. Brug/spørg evt. observatøren når du bliver i tvivl....
- **1 observatør:**
Tidtager. Hvad virker ? Hvad virker ikke ? Tag noter og giv feedback til den aktive lytter efter samtalen.
- 10 min + 5 min

37

Feedback

er:

at få øje på noget ved en anden person
og
at formidle det, du ser, til den pågældende

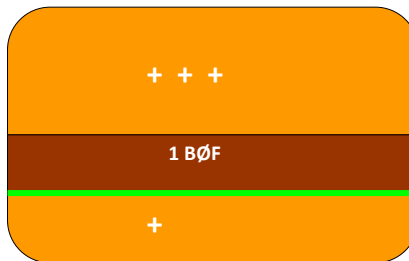
At **give** feedback er at anerkende nogle sider ved en anden.

At **få** feedback er at blive bekræftet og få mulighed for at vokse.

38

Feedback-burger

- positive observationer _____ →
- og 1 forslag til ændring el. forbedring (- men) _____ →
- Generel værdsættelse _____ →



39

Øvelse: Aktiv lytning m. observatør

Rollefordeling:

- **1 fokusperson**
Brug denne enestående lejlighed til at blive lyttet til.....
- **1 der lytter aktivt**
Lytter aktivt. Brug/spørg evt. observatøren når du bliver i tvivl....
- **1 observatør:**
Tidtager. Hvad virker ? Hvad virker ikke ? Tag noter og giv feedback til den aktive lytter efter samtalen.
- 10 min + 5 min

40

Jungs Type Psykologi

Formål:

Hvilken type er du og hvad betyder det i forhold til at være mentor: Hvilke styrker og hvilke udviklingspunkter har du?

- Jeg sender mail med link til en række spørgsmål – svar så intuitivt som muligt!

Næste gang:

- Øvelser m fokus på typer, kommunikation og samarbejde. Målet er bedre forståelse af de forskellige reaktioner og holdninger hos hinanden.
- Du får hæfte med beskrivelse af de 16 typer + en typerapport på 12 sider til individuel fordybelse