

*Oslo mentornettverk * Kompendium for mentorer*

Oslo Mentornettverk er et samarbeid mellom

- Helse- og velferdsetaten, Oslo kommune (ansvarlig for prosjektet), og
- Flyktningshjelpen
- Oslo Røde Kors
- Oslo Sanitetsforening

Oslo Mentornettverk var i 2008 (da dette kompendiet ble laget) støttet økonomisk av IMDi og Oslo kommune ved Byrådsavdeling for kultur og utdanning.

Oslo Mentornettverk

Helse- og velferdsetaten, Oslo kommune
Postboks 30 Sentrum
0101 Oslo

post@mentornettverk.no
www.mentornettverk.no

Kontaktpersoner i Oslo Mentornettverk:

Bashe Musse Tlf: 90 13 54 46
Lars Mannsåker Tlf: 952 666 49

Margrethe Siem var prosjektleder da kompendiet ble laget

Dette heftet er et samarbeid mellom Oslo Mentornettverk og
Kari Svisdahl (ACANTUS), kari@acantus.no

Oslo, 23.september 2008

Forord

Vi har erfart at mange arbeidssøkere mangler nettverk og informasjon om de bransjene de ønsker seg inn i. Videre vet vi at de aller fleste som får seg jobb i arbeidsmarkedet i dag, får det gjennom uformelle kanaler. Vår oppgave er derfor å koble arbeidssøkere med yrkespersoner innenfor den bransjen arbeidssøkeren har kompetanse innenfor eller ønsker seg inn i. Yrkesperson kaller vi **mentor**. En mentors rolle er å være veileder, informant, sparringspartner, støtteperson og en døråpner for arbeidssøkeren som vi kaller **mentee**. Det forventes ikke at en mentor skal skaffe mentee arbeid, men at hun/han bruker litt tid hver måned over ett år for å støtte hun/han på veien mot en jobb.

Vi tenker at den beste til å kunne gi råd om hvordan du skal få deg en jobb innen din bransje er personer som jobber i denne bransjen. Dersom du for eksempel er utdannet sykepleier, vil en mentor som er ansatt som sykepleier kunne ha kunnskaper om de forskjellige spesialområdene for en sykepleier. Hun/han vil også ha et kontaktnett innen denne bransjen samt innblikk i kulturen på arbeidsplassen sin. Ved å dele den kunnskapen vil mentee få verdifull viten samt et grunnlag for å etablere sitt nettverk inn i mot arbeidsmarkedet.

Dette hefte gir en liten veiledning for mentor og mentee. Vi har delt heftet inn i 5 kapitler. Noen av kapitlene er mest nyttige for mentor mens andre er mer interessante for mentee. Det viktigste er uansett den kunnskap og det nettverk dere selv har.

- Kapittel 1 dreier seg om frivillig arbeid
- Kapittel 2 tar for seg noen forutsetninger for den gode samtalen mellom mentor og mentee.
- Kapittel 3 gir en kort innføring i emnet kulturforståelse.
- Kapittel 4 dreier seg om jobb og utdanning og gir noen tips om hvordan man orienterer seg i de mange mulighetene som finnes.
- Kapittel 5 tar for seg mentorrollen.

Innholdsfortegnelse

Forord.....	2
1 Frivillighet.....	4
2 Om samtalen	5
3 Kulturforståelse.....	10
4 Utdanning og jobb.....	16
5 Mentorrollen	21

1 Frivillighet

Det påstås at over halvparten av den voksne befolkningen (ca 2 480 000 mennesker) gjør en frivillig innsats i løpet av året. Hver enkelt yter i underkant av 10 timer pr. måned. Dette blir til sammen 156 900 årsverk tilsvarende 40 milliarder kr. De frivillige har ikke noen spesielle kjennetegn. De engasjerer seg fordi de har lyst.

”.....kan det være verdt å nevne at sammen med Sverige har Norge den høyeste frivillige innsatsen i forhold til folketallet i Europa. Forklaringene er historiske: Helt siden middelalderen har *dugnadstradisjonen* åpnet for hjelp og støtte, først mellom sambygdinger, senere også i bysamfunn. De brede *folkebevegelsene* som så dagens lys på midten av 1800-tallet førte dugnadstradisjonen videre, over i de moderne, frivillige organisasjonene. Folkebevegelsene åpnet også for ulike typer *kooperativt* samarbeid, der økonomisk samvirke la grunnen for sosialt samhold. De siste tiårene har også mange selvhjelpsgrupper vokst fram, som nære og fortrolige støtteordninger for dem som sliter med emosjonelle eller praktiske problemer: Angst, sorg, stoff- og alkoholmisbruk, psykiske plager med mer. Sett under ett er nordmenn flest del av et sosialt landskap som er rikt på muligheter for aktiv, frivillig deltakelse.”

Kilde: Håkon Lorentzen og Karl Henrik Sivesind - Institutt for samfunnsforskning

Oslo mentornettverk tenker at samarbeidet mellom mentor og mentee skal være en frivillig virksomhet der begge parter har lyst og vilje til å bruke av egen tid for å skape et rikere liv for seg selv og den andre, ut fra egeninteresse eller ut fra samfunnsansvar.

Gjennom frivillig arbeid viser man at man brenner for noe, der betaling ikke kan erstatte gløden som driver deg til å gjøre dette fordi dette arbeidet er attraktivt i seg selv.

Drivkraften i frivillig arbeid kan være egne behov, vel så mye som andres behov. Frivillig arbeid må oppleves tilfredsstillende på en eller annen måte for eksempel å gjøre noe som andre setter pris på. Frivillig arbeid kan springe ut av utilfredsstilte behov i samfunnet eller mangler i formelle systemer i offentlig eller privat sektor.

En annen drivkraft kan være at mange har stadig mer fritid, eller ønsker å bruke fritiden på nye og utfordrende /meningsfylte oppgaver. Det kan også handle om ambisjoner om å bidra til å skape et bedre samfunn. Gjennom ideer og engasjement bidra til en forskjell, til det bedre, for noen i samfunnet.

2 Om samtalen

Å ta den andres kulturelle perspektiv

Å ta en annen persons kulturelle perspektiv vil si å prøve å få tak i de forestillinger og bilder som kommer i fokus for den veiledningssøkende når partene snakker sammen. Partene bruker de samme ordene, men likevel snakkes det forbi hverandre eller det er usikkert om partene forstår hverandre. Selv om partene bruker de samme ordene, er det ikke sikkert at det er de samme bildene som dukker opp i hodene på partene og gir felles forståelse. Det er en mulighet for at den veiledningssøkende og veileder ikke har felles referanse når det gjelder dette spesifikke tema i samtalen. Empati er viktig for å kunne ta den andres perspektiv. Spesielt er det en utfordring å prøve å ta den andres kulturelle perspektiv.

Empati

Empati er..., bevissthetens evne til å kunne innta "den andres" perspektiv... (Mead i FOG 2001) side 36

Jette Fog (2001) sier:

I empatien er jeg dels opptatt av hvordan det føles å være i den andre personens sko. Jeg går så å si over i hans sko. Men jeg er også opptatt av å innse og forstå den andre, se hvordan han står i sine sko, og dvs. opptatt av hvordan hans verden er og hvordan han må være og handle i den verden, som han nå en gang har. (Oversettelse fra dansk, KS)

Veileder må bruke sine empatiske evner og prøve å "gå over i den veiledningssøkendes sko" for å prøve å forstå hvordan hans verden er og leve seg inn i hvordan det er å være den veiledningssøkende. Veileder skal ikke bli i "den andres sko" fordi han/hun ikke skal miste sitt eget ståsted, men bruke det han/hun oppdager til å forstå hvorfor ting er som de er for den veiledningssøkende. Sammenhengene skal veileder bruke til å møte den veiledningssøkende der han/ hun er i sin forestilling og med sine bilder og gå veien videre sammen med vedkommende.

Forslag til spørsmålsstilling:

- Du nevnte....., kan du si litt mer om det?
- Da du sa..., hva tenkte du på da?
- Du brukte ordet, kan du si litt mer om hva du legger i det?
- Jeg prøver å få tak i det du sier slik at jeg kan se det for meg, kan du hjelpe meg til å forstå, kan du si det med andre ord?
- Du nevnte så vidt Kan du fortelle mer om henne?

- I ditt opprinnelsesland, hvem kunne du gå til med dine problem da?
- Valg: Fortell om erfaring du har fra det å ta egne valg. Hvordan ble avgjørelser og valg tatt? Hvem valgte for deg? Kan du si noe om hvordan det opplevdes.
- Tabu: Hvis den veiledningssøkende ikke ønsker å bruke tabubelagte ord eller ikke har begrepene i sitt vokabular, kan du bruk den veiledningssøkendes egne ord og berøre tema gjennom en samtale som implisitt omfatter det vanskelige temaet. Si det med andre ord, bruk metaforer eller bilder. Noen synes det er befriende at tabubelagte ord og tema sies rett ut, prøv deg fram. Tema det her er snakk om, kan være psykisk sykdom, seksualitet, prevensjon, seksuelle overgrep, voldtekt, vold, forelskelse, kjærlighet, intimitet osv.

Tidsbruk – holde fokus

Mange veiledere er redde for å stille åpne spørsmål fordi de har erfart at ”hele historien” kommer og den ”stopper aldri”. De opplever at de ”henger på slep” i samtalen og nesten ikke kommer til orde. Når det er viktig å styre samtalen inn på det som er vesentlig for saken, kan veileder bryte av eller vente til det er et pusterom ved å benytte seg av nøkkelord fra den veiledningssøkendes historie.

- ”Det du nevnte om den jobben du hadde.....kan du si litt mer om det?
- ”Apropos det du nevnte om det kurset, var det det samme fagområdet som vi snakker om nå eller...?

På denne måten får veileder ”grepet om samtalen” og får innhentet synspunkter og informasjon fra den veiledningssøkende som er viktig for saken.

Kommunikasjonsverktøy

Aktiv lytting, noen ”kjøreregler”:

- Lytt til hva personen sier. Er du ”til stede” og virkelig interessert?
- Sjekk at du har oppfattet budskapet slik samtalepartneren mente du skulle oppfatte det ved, for eksempel, å spørre:
 - Mener du at . .
 - Er det slik at . .
 - Det høres ut for meg som . .
 - Du synes altså at . .
 - Slik jeg forstår deg så . .
 - Har jeg forstått deg riktig når.......eller si de samme tingene med andre ord.
- Når den som snakker er ferdig, summer hovedpoengene og sjekk dem ut med den som har snakket.
- Hvis den som snakker er følelsesmessig engasjert, sint eller trist, lytt til hva som blir sagt og ikke bare konsentrer deg om følelsene.
- Still klargjørende spørsmål for å sjekke om du har hele historien.
- Still spørsmål for å fylle inn med detaljer hvis disse er viktige for historien.

Uheldige kommunikasjonsformer:

- Du kommer med en påstand isteden for et spørsmål.
- Du stiller to eller flere spørsmål i ett.
- Du overlesser spørsmålet med unødvendige ord.
- Du tenker på det du selv skal si i stedet for å lytte.
- Du kommenterer spørsmålet selv.
- Du bruker slang eller provoserende ord.
- Du ironiserer, bruker sarkasme eller ”privat humor”.

Lukkede spørsmål, noen eksempler:

- Spørsmål som kan besvares med JA eller NEI.
- Spørsmål med klare alternativer bestemt av spørsmålsstiller.
Du sa du hadde vondt i ryggen, har du vært hos lege?
Skjedde det i Norge eller før du kom hit?
Er det mor eller far du snakker om?

Åpne spørsmål, noen eksempler:

- Hva skjedde?
- Hva mener du?
- Hvordan vil du beskrive det?
- Hvordan var det å...?
- Hvordan føltes det å....
- Har du et eksempel på det?

- Hvorfor det? (Istedenfor HVORFOR kan vi si: Hva er det ved...som gjør at du ...?) Bruk av ordet HVORFOR kan i noen situasjoner virke nedlatende og irrettesettende
- Hvilke tanker gjør du deg....?
- Fortell meg...
- Vis meg...



Kommunikasjon om et problem kan foregå slik:

Det er et problem vedrørende...

Avpersonalisering av problemet

Forklar for den andre personen hva problemet er. Ikke klandre eller beskyld den andre, men uttrykk tydelig hva problemet er uten å bli emosjonell.

*Jeg føler.....
part*

Ingen klandring av den andre

Jeg føler... er en beskrivelse av det du føler – det bør sies med innlevelse og troverdighet, men prøv å unngå å la sterke følelser ta overhånd, da mister man fort grepet om løsningsfokus og kan bli sittende i ”stakkars meg” rollen.

Fordi.....

*Si hvorfor du føler som du
gjør*

Jeg føler slik eller slik fordi.....forklar hvorfor du føler slik du gjør. Det er din opplevelse av saken som er viktig. Fordi jeg....(ikke fordi du).....

Hva tror du?.....

Klargjøring av problemet

Tillat den andre personen å si hva han eller hun tror og mener om saken eller problemet du forteller om. Personen må også få si hva han eller hun føler.

Her er det viktig å ikke reagere på det som den andre sier med sterke følelser, klandring eller forsvar. Å bevare grepet om saken i denne fasen er helt avgjørende for et positivt utfall i saken for begge.

Vil det være mulig for deg å.....

*Presentasjon av muligheter for
løsninger*

Her skulle det være mulig å komme med en rekke forslag til løsninger på problemet. Sammen kan partene sette opp en liste over de beste forslagene og jobbe sammen med eliminerings til de har det beste forslaget for begge.



3 Kulturforståelse

Norsk kultur

Fra Agnes Fife, Tverrkulturell kommunikasjon (2002) s. 35

Individualisme og kollektivism er viktige dimensjoner i forklaringene om kulturelle variasjoner i kommunikasjonen, fordi de bringer inn andre grunnleggende verdier. Ingen kultur er 100 % det ene eller det andre, men en kan si at tendensene går i den ene eller den andre retningen. Kulturer er ikke statiske, de er i stadig endring med endrete verdier og endret atferd. Det er likevel viktig å se på denne markante skillelinjen i folks verdisystemer, fordi en regner med at $\frac{3}{4}$ av jordens befolkning hører til den sistnevnte gruppen.

Vi i Norge kan tydelig plasseres i individualismegruppen, men vår form for individualisme sammenfaller også med kollektivistiske verdier. Den norske sosialantropologen Marianne Gullestad (1989:116) sier:

”Norsk kultur er fundamentalt sett individualistisk, men vår form for individualisme sameksisterer med en sterk likhetstankegang”

Vår norske individualisme er oppstått i møte med naturen, mot makter større enn oss selv, og i den ligger det en utfordring om å greie seg selv, bli selvstendig og ikke ligge andre til last og kunne være uavhengig av andre.

Kulturelle verdidimensjoner – et hjelpemiddel til å forstå

Når det er snakk om personers kulturelle bakgrunn så er vi først og fremst opptatt av at kultur er individuelt. Det finnes imidlertid noen generaliseringer som kan være til nytte i enkelte situasjoner. I en veiledningssituasjon hvor den veiledningssøkende for eksempel ”går rundt grøten” og kommer med, for deg, unødvendig informasjon, kan det være nyttig å vite at i mange kulturer, for eksempel både i Midtøsten og i deler av Afrika, er det i visse situasjoner ikke vanlig å gå rett på sak. Det som ikke sies kan være like viktig som det som faktisk sies. Det er måter å kommunisere på som kan ha med verdier å gjøre, som for eksempel at den man snakker med er en eldre person, at emnet er tabu eller at det handler om kjønnsroller eller høflighet. Dette betyr at kulturelle verdier blir brukt noenlunde likt blant en gruppe mennesker, mens andre grupper mennesker forholder seg annerledes til de samme kulturelle verdiene.

Geert Hofstede har gjennom mange år generalisert og systematisert kulturelle verdier. Han kaller disse kulturelle verdiene verdidimensjoner. Noen av verdidimensjonene kan være med på å gi veileder innsikt i menneskers væremåte og øke forståelsen for samhandlingen med mennesker fra forskjellige land og kulturer. Verdidimensjonene må ikke brukes isolert til å forenkle kulturkompleksiteten. Den må heller ikke brukes til å klassifisere mennesker. Brukt alene gir verdidimensjonene ingen mening. De bør kun sees som et supplement til kulturkunnskap og kommunikasjonsferdigheter.

Kulturelle verdier - En definisjon: (Fife 2002):

- Oppfatninger som er felles for gruppen, og dypt rotfestet i enkeltmennesket
- De utkrystalliseres gjennom gruppens tilpasning til omgivelsene over tid
- Endring oppstår når tilpassningene ikke lenger er hensiktsmessig for gruppens overlevelse

I dette dokumentet er det valgt ut fire verdidimensjoner fra Hofstede (1991) fra boka Culture's consequences som kan være nyttige hjelpemidler for å forstå den veiledningssøkende bedre. Når en veiledningssamtale går i stå, kan årsaken ligge i at veileder og den veiledningssøkende ser verdidimensjoner forskjellig.

Fire verdidimensjoner.(Hofstede 1991) (noe omarbeidet):

- 1) Enkelte samfunn har høykontekst og andre lavkontekst i kommunikasjonen
- 2) Enkelte samfunn forholder seg kollektivistisk og andre individualistisk til menneskene de lever sammen med
- 3) Enkelte samfunn forholder seg til polykron tid og andre til monokron tid
- 4) I enkelte samfunn er det stor maktdistanse blant "høy og lav", i andre samfunn er det lav maktdistanse

Høykontekst kommunikasjon / lavkontekst kommunikasjon

I samfunn der det er høykontekst i kommunikasjonen er det slik at det som sies må sees i sammenheng med livet rundt personen, familien, hvordan familien lever, økonomi, bosted osv. I samfunn med lavkontekst i kommunikasjonen sies ting mer eksplisitt og direkte, og personen presenterer seg selv som individ. Sammenhengen man lever i er ikke så viktig.

Høykontekst kommunikasjon kan forklares slik:

- Det som blir sagt, er avhengig av konteksten
- Det man sier, sier man indirekte
- Det er flere ting implisitt (innbefattet) i det man sier
- Det som ikke blir sagt, er også viktig
- Forteller om ting rundt seg for å fortelle om seg selv
- Sier ikke ting direkte, men går "rundt grøten"
- Sier ting om andre som er gyldig for en selv

- Land med høykontekst kommunikasjon kan for eksempel være: Japan, land i Midtøsten, Vietnam og delvis Pakistan

Lavkontekst kommunikasjon kan forklares slik:

- Det er ordene som blir sagt, som er viktig, ikke konteksten
- Det som sies, sies direkte
- Det som sies er eksplisitt, klart og tydelig
- Man går ikke rundt grøten
- Man snakker om seg selv og forteller hva man selv gjør
- Land med lavkontekst kommunikasjon kan for eksempel være: USA, UK, Tyskland og Norge

Vi kan fort se at karaktertrekkene som er skissert over, ikke kan brukes som en sannhet. Det er også mange personer i Norge som ”går rundt grøten” når de skal formidle et budskap. Og det hender at budskapet ikke alltid er entydig og direkte.

Individualistiske og kollektivistiske samfunn

I mange samfunn lever folk kollektivt. I storfamilier og tette landsbyer lever folk nært og er avhengig av hverandre. Det er gruppens behov som definerer hva den enkelte skal bidra med og hva man får.

Norge er et mer individualistisk samfunn der den enkelte blant annet selv bestemmer utdanning og levemåte. Mange individer bor alene og de fleste enkeltmennesker har sin egen økonomi.

Kollektivismen kan forklares slik:

- Gruppens behov er viktigst
- Gjensidig avhengighet
- Identitet ut fra tilhørigheten i gruppen
- Land og regioner der folket lever kollektivistisk er for eksempel: Pakistan, Tyrkia, deler av Afrika, Midtøsten, sørlige deler av Europa

Individualisme kan forklares slik:

- Personlige behov viktigst
- Uavhengighet
- Identitet er personlig og individuell
- Land og regioner der folket lever individualistisk er for eksempel: USA, England, Tyskland, Skandinavia

Hva individualister kan ha nytte av å vite om kollektivistiske:

- Lykke er ikke så viktig, plikt er viktig
- Det er givende å gjøre sin plikt
- Forskjell på oppførsel privat og offentlig
- Vanskelig å ta avgjørelser på egne vegne

Hva kollektivist kan ha nytte av å vite om individualister:

- Personlig vekst og utvikling er viktig
- Egne valg er viktig, noe man er oppdratt til fra barnsben av
- Ansvar for konsekvensene av egne valg hviler på den enkelte

Det er heller ikke så mange år siden storfamilien eksisterte i Norge. Vi kjenner den fra gårdene på landet, men også i byene. I sørlige deler av Europa er ikke storfamilien uvanlig som samfunnsform i dag, verken i Spania, Italia eller på Balkan. Familiens overhode bestemmer og den enkelte bidrar etter avtale og forventninger fra gruppen.



Forestilling om tid – polykron og monokron tid

I en del samfunn er forestillingen om tid at tiden går, og i andre samfunn kommer tiden. Når mennesker møtes som har forskjellig forestilling om tid, så kan det ende med irritasjon og misforståelser. I Norge har vi en forestilling om at det er mulig å kaste bort tiden til hverandre og vi lar oss styre av klokka. I andre land der forestillingen er at det er nok av tid og at den kommer hele tiden, så planlegges ikke alltid dagens gjøremål time for time.

Polykron tid kan forklares slik:

- Tiden er til for å møte behov
- Det er alltid mer tid
- Tidsrammer endres lett
- Planer er flytende
- Folk har alltid tid til å se deg
- Folk lever etter en indre klokke
- Land og regioner hvor folk lever etter polykron tid er for eksempel: Sør Amerika, Midtøsten, Afrika, deler av øst og sør Europa,

Monokron tid kan forklares slik:

- Tiden er begrenset
- Behov er avhenging av tidsrammen
- Deadlines og tidsrammer er hellig
- Ikke lett å endre planer
- Folk er travle, ser deg ikke
- Folk lever etter en ytre klokke
- Land og regioner der folk lever etter monokron tid er for eksempel: USA, UK, Tyskland, Skandinavia

Selv om de aller fleste i det norske samfunnet følger den monokrone oppfattelsen av tid, er det ikke ukjent at mange verken liker å la seg styre av tiden eller er opptatt av å planlegge tiden sin. Det kan synes som om de har evigheter av tid, og det kan være et irritasjonsmoment både hjemme og på arbeidsplassen. Vi sier til og med at vedkommende kaster bort tiden vår når vi blir stående og vente. Vi sier også at noen sløser med tiden og vi kan også spare tid og tid er penger. Dette sier noe om det rådende syn på tid i Norge. Her ser vi at det kan være duket for irritasjon og konflikter med personer som har en godt innarbeidet polykron oppfattelse av tid når de kommer til Norge.

Stor og liten maktdistanse i samfunnet

Maktdistansen kommer ofte til syne som sosial kontroll. Høy maktdistanse i et samfunn viser at det er forskjell på folk og at den som er lavt nede på rangstigen, er avhengig av den som har makt.

I Norge har vårt styresett hatt som ideologi at det skal være mest mulig likhet blant folk. Samfunnet skal være gjennomsiktig, og det skal for eksempel være medbestemmelse og deltakelse fra alle i en bedrift. Avisbildet av da Kong Olav tok trikken under oljekrisa på 70 tallet har på mange måter blitt et symbol på liten maktdistanse i Norge. Våre folkevalgte har i alle år ønsket å være nær folket og har sett det som riktig og nødvendig å bevege seg fritt i det offentlige rom.

Stor maktdistanse:

- Den ideelle sjef er som en god far
- Privilegier er forventet og oppskattes
- Ulikheter er forventet og ønsket
- Folk med liten makt skal være avhengig av de med mer makt
- Foreldre lærer barn lydighet og barn behandler foreldre med respekt
- Lærere er guruer som overfører personlig visdom.
- Lærere forventes å ta alt initiativ i klassen.
- Land og regioner der folk lever med stor maktdistanse, kan for eksempel være: Midtøsten, Kina, Øst Afrika

Liten maktdistanse kan forklares slik:

- Den ideelle sjef er en ressurssterk demokrat
- Privilegier fordømmes
- Ulikheter minimaliseres
- Uavhengighet mellom folk med makt og folk uten makt
- Foreldre behandler barna som likeverdige og vise versa
- Lærere forventer initiativ i klassen
- Lærere er eksperter som overfører upersonlig fakta
- Studentene ser på lærerne som likeverdige
- Land og regioner der folk lever med liten maktdistanse kan for eksempel være: Skandinavia

Kultur og kommunikasjon

Fra Agnes Fife, Tverrkulturell kommunikasjon (2002) s. 97

Vi kan nesten sammenligne det å lære flerkulturell kommunikasjon med å ta førerprøven. I begge tilfeller må vi forstå hvordan det virker. Vi lærer ikke å kjøre bil uten å forstå biles kjøreegenskaper – det går ikke med bare å se en videofilm om hvordan en bil skal kjøres. Derfor må vi nå gå inn i det som hender med oss mennesker, og ta en titt på prosessene bak kommunikasjon. Selv om vi vet at vi har lært å styre oss selv ved prøve- og-feilemetoden gjennom mange år, er det ikke alltid at de samme styringsprogrammene som vi er vant med hjemmefra som fungerer i en flerkulturell sammenheng.

Det er nødvendig å se hvorfor vi mennesker oppfører oss som vi gjør – det er først da vi også kan se oss selv i en flerkulturell, interaktiv situasjon. For ikke å kjøre hverandre i hjel med våre hjernemotorer og dermed kanskje også skade oss selv, bør vi vite noe om hva som foregår når vi selv tenker og reagerer. Det handler egentlig bare om oss selv – hvorfor vi blir leie, såre og vonbråtnede, eller veldig glade. Det er først når vi kjenner våre egne kulturelle grunner for hvorfor vi gjør det vi gjør, at vi kan bruke observasjoner og undersøkelser om andre folks kulturer med innsikt og respekt.

4 Utdanning og jobb

Hovedmålsettingen til Oslo mentornettverk er at dere som er menteør skal komme i gang med en jobb eller utdanning som dere er fornøyd med. Sammen med mentor må dere orientere dere i de mange mulighetene som finnes. Dette kapittelet er ment som en liten hjelp til å komme i gang, men det finnes mange flere tilbud enn det vi kan liste opp her, så det er også viktig å lete selv ved hjelp av internett, nettverk, aviser osv. og husk at...

...med god tro på seg selv og tilstrekkelig innsats kommer man langt...



Utdanning

For menteør i en tidlig fase i utdanningsforløpet kan det være nyttig med en liten oversikt over hvilke muligheter som finnes i Oslo og omegn. Vi har derfor laget en liste over utdanningstilbud med lenker til de forskjellige institusjonene.

De ulike lærestedene har som oftest tilbud om samtale med en studieveileder. Hvis du har mange spørsmål er det en god ide å bestille en veiledningstime. På studiestedenes nettsider finner du også informasjon om de ulike fagene, søknadsfrister og sosiale aktiviteter som tilbys.

MiFa står for **Mangfold i Fokus i Akademia** og er en del av studieavdelingen ved Universitetet i Oslo. Tiltaket er åpent for alle, men den viktigste målgruppen er minoritetsungdom født eller oppvokst i Norge og nyankommende voksne mennesker i Norge som ønsker å begynne på eller fullføre en påbegynt akademisk utdanning.

Ved generelle henvendelser til MiFA – send e-post til mifa-kontakt@admin.uio.no.
www.uio.no/studier/mifa Telefon: 22 85 75 34/22 85 73 58 Fax: 22 85 44 58

Postadresse:
Universitetet i Oslo
MiFA
Postboks 1072 Blindern
0316 Oslo

Det finnes også en rekke **studentorganisasjoner** og **innvandrersorganisasjoner** som motiverer til høyere utdanning, og gir råd og veiledning. Noen av disse er: Afrikan Youth in Norway (AYIN), Albansk Studentforening, Chinese Professionals i Norway (CPN), Ethiopian Students Union in Oslo, Iransk studentforening i Oslo, Oslo Kultur og Utdanningsforening (OKUF), Pakistansk studentforening, Somalisk studentforening, Tamilsk Ressurs- og veiledningssenter. Mer informasjon om disse og andre innvandrersorganisasjoner kan fås fra Enhet for mangfold og integrering, Oslo kommune, Tlf: 02180.

Liste over høyskoler og universiteter i Oslo og omegn

Universitetet i Oslo

Pb. 1072 Blindern, 0316 Oslo
(University of Oslo)
Tlf: 22 85 50 50 <http://www.uio.no> Fax: 22 85 44 42

Høgskolen i Oslo, Postboks 4 St. Olavs plass, 0130 Oslo.
Besøksadresse: Pilestredet 46.
(Oslo University College)
<http://www.hio.no> Tlf: 22 45 20 00 Fax: 22 45 30 05

Arkitektur- og designhøgskolen i Oslo, Pb. 6768 St.Olavs.pl., 0130 Oslo
(The Oslo School of Architecture and Design)
Tlf: 22 99 70 00 <http://www.aho.no> Fax: 22 99 71 90

Norges idrettshøgskole, Pb. 4014 Ullevål Stadion, 0806 Oslo
(Norwegian College of Physical Education and Sport)
Tlf: 23 26 20 00 <http://www.nih.no/> Fax: 22 23 42 20

Norges musikkhøgskole, Pb. 5190 Majorstuen, 0302 Oslo
(Norwegian State Academy of Music)
Tlf: 23 36 70 00 <http://www.nmh.no> Fax: 23 36 70 01

Norges veterinærhøgskole, Pb. 8146 Dep, 0033 Oslo
(Norwegian College of Veterinary Medicine)
Tlf: 22 96 45 00 <http://www.veths.no> Fax: 22 59 73 09

Kunsthøgskolen i Oslo, Boks 6853 St.Olavspl, 0130 Oslo
(Oslo National Academy of the Arts)
Tlf: 22 99 55 00 <http://www.khio.no> Fax: 22 99 55 02
Består av tidligere Statens balletthøgskole, Statens operahøgskole, Statens teaterhøgskole,
Statens kunstakademi og Statens håndverks- og kunstindustrihøgskole

Universitetet for miljø- og biovitenskap
Pb. 5003, 1432 Ås
(Norwegian University of Life Sciences)
Tlf: 64 96 50 00 <http://www.umb.no> Fax: 64 96 50 01

Høgskolen i Buskerud, Pb. 235, 3603 Kongsberg
(Buskerud University College)
<http://www.hibu.no> Tlf: 32 86 95 00 Fax: 32 86 95 16

Kunsthøgskolen i Oslo, Boks 6853 St.Olavspl, 0130 Oslo
(Oslo National Academy of the Arts)
Tlf: 22 99 55 00 <http://www.khio.no> Fax: 22 99 55 02
Består av tidligere Statens balletthøgskole, Statens operahøgskole, Statens teaterhøgskole,
Statens kunstakademi og Statens håndverks- og kunstindustrihøgskole



Jobb

Hovedmålet for mange menteer vil være å komme i jobb. Det finnes mange veier frem til dette målet. Vi har derfor laget en liten veiledning som kan gjøre prosessen litt enklere.

Informasjon om jobsøkeprosessen

På nettsidene til Nav og Karrieresenteret ved Universitetet i Oslo finner du mye informasjon om hvordan du går frem for å søke jobb – alt fra CV – og søknadsskriving til hvordan man lykkes med et jobbintervju. Hos ditt lokale Nav-kontor kan du også avtale time med en veileder hvis du ønsker flere tips og hjelp til å søke jobb.

Nav: www.nav.no
Karrieresenteret ved Universitetet i Oslo: www.sio.no/wps/portal/ks?reset=true

Databaser for jobsøkere

I tabellen under finner du nettsider som viser ledige jobber innen mange forskjellige yrker. Du må selv avgrense søket ditt i databasen ved å velge type jobb og hvilket sted i landet du ønsker å jobbe.

Database	Internettadresse	Fagområde
Nav	www.nav.no	Alle
Finn	www.finn.no	Alle
Oslo kommune	www.oslo.kommune.no/stillinger	Oslo kommune
Karrierestart	www.karrierestart.no	Nyutdannede
Monster	www.monster.no	Alle
Sol	www.sol.no	Alle
Zett	www.zett.no	Alle
StepStone	www.stepstone.no	Alle
Skolejobb	www.skolejobb.no	Jobb i skolevesenet
Jobbnorge	www.jobbnorge.no	Alle
Statsjobb	www.statsjobb.no	Offentlig sektor
Universitetet i Oslo	http://www.admin.uio.no/opa/ledige-stillinger/	Stillinger på Universitetet i Oslo
Global	www.global.no	Nord-sør problematikk og frivillig arbeid
Deltidsjobb	www.deltidsjobb.no	Deltidsjobber, sesongjobber, ekstrajobber og vikariater

Vikarbyråer

Det finnes mange vikarbyråer i Oslo. Under har vi listet opp noen av de mest kjente. Vikarbyråene er for mange inngangen til arbeidslivet og ofte inngangen til en fast jobb i arbeidslivet. Vikarbyråene kjenner markedet og er stadig på jakt etter oppdrag. Vikarperioden kan ha varighet fra en dag og opp til mange, mange måneder. Er man først kommet inn i "varmen" vil vikarbyrået ofte prøve å skaffe et nytt oppdrag som begynner når det forrige går ut. Arbeidstakeren lønnes av vikarbyrået som igjen fakturerer bedriften/oppdragsgiver. Man skal også vite at "try & hire" blir stadig mer utbredt. Dette

går kort fortalt ut på at arbeidsgiver innrømmer fra første dag at hvis dette viser seg å være en bra kandidat, så vil de gjerne tilby fast jobb etter at vikarperioden er over. Hvis du er usikker på hva du liker å jobbe med, gir vikarbyrå også en fin mulighet for å teste ut forskjellige typer jobber.

På vikarbyråenes nettsider kan du registrere din CV. I tillegg til å registrere CV bør du be om en samtale med en av vikarbyråets konsulenter slik at de blir oppmerksomme på at akkurat du er på jobb jakt.

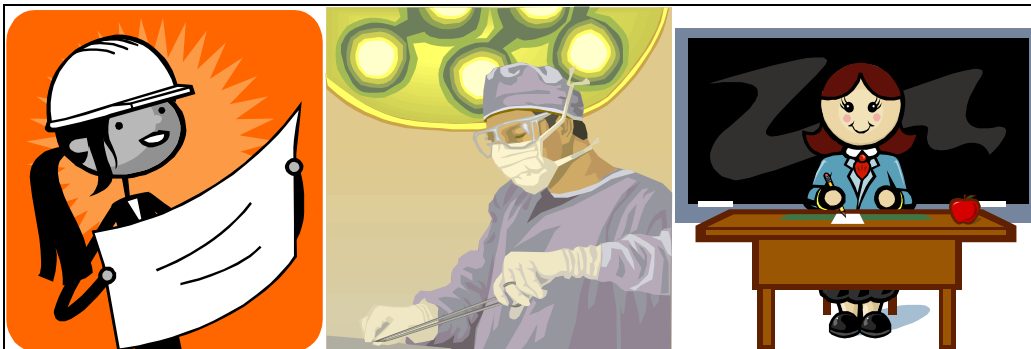
Vikarbyrå	Internettadresse	Fagområde
Manpower	www.manpower.no	Alle
Adecco	www.adecco.no	Alle
Proffice	www.proffice.no	Alle
Aktiv Personell	www.aktiv-personell.no	Alle

Kurs

Nav har kompetansehevende kurs for arbeidssøkere. For å få disse kursene må du ta kontakt med ditt lokale Nav-kontor og du må være registrert som arbeidssøker hos Nav. Oversikt over kurstilbud finner du på www.nav.no. (forsiden – ditt fylke – kurstilbud til arbeidssøkere i Oslo).

Arbeidspraksis

Nav kan hjelpe deg med å skaffe arbeidspraksis. Hvis du har vanskeligheter med å komme i jobb kan arbeidspraksis skaffe deg den erfaringen du trenger for å komme videre. Du må være registrert som arbeidssøker hos Nav. Praksisperioden er lønnet av Nav.



5 Mentorrollen

Mentorer har eksistert i uminnelige tider, i mange land og mentorrollen tolkes på litt forskjellige måter rundt omkring i verden.

I Henry Egidius' Psykologiske leksikon sier man at mentor er en ”person som gir råd og veiledning til en yngre person (f.eks. en kollega på en arbeidsplass) på en engasjert måte, men likevel med full respekt for den andres selvstendige vilje”.

I Kunnskapsforlagets fremmedordbok sier man at en mentor er ”rådgiver, veileder, venn, lærer”.

Oslo mentornettverk tenker at en mentor er en veileder og støttespiller som har kompetanse innenfor feltet mentee skal arbeide eller skolere seg og som gir av sin kunnskap, motiverer, inspirerer, men som også gir ”passe motstand”. Oslo mentornettverk tenker seg at mentor er opptatt av dialog og samhandling og at mentor gjennom å skape en god relasjon med mentee kan bidra til en realistisk forståelse av utfordringer og muligheter. Mentor kan fungere som døråpner inn i arbeidslivet for mentee. Mentornettverket tenker seg at samhandlingen skal bidra til gjensidig læring.

- Mentee vil være en kvinne med en annen kulturbakgrunn, en nyankommet eller en som har bodd lenge i Norge
- Hver mentor blir matchet med en mentee
- Mentornettverket knytter kontakt mellom mentor og mentee
- Mentor og mentee skriver under på en samarbeidsavtale som blant annet omhandler gjensidig forventinger til samarbeidet
- Mentor og mentee utarbeider en plan for aktiviteter og mål for samarbeidet
- Møter mentee ca 2-4 timer i måneden

Mentor vil gjennom samarbeidsavtalen forplikte seg til å:

- Lytte, spørre og veilede
- Være en ærlig og fortrolig samtalepartner
- Åpne dører og vise vei inn i det norske samfunnet
- Vise respekt

Mentee vil gjennom samarbeidsavtalen forplikte seg til å:

- Arbeide med å avklare egne mål og behov og drøfte dem med mentor
- Spørre, lytte og være åpen for mentors forslag
- Være en ærlig og fortrolig samtalepartner
- Vise respekt

Oslo mentornettverk ønsker mentor og mentee lykke til!