

# Kompendium för mentorutbildning

<b>Kompendium för mentorutbildning</b>	<b>1</b>
<b>1. Källor för att lära sig mer om migration, integration och arbetsmarknad</b>	<b>1</b>
Allmänt om migration, integration och arbetsmarknad	1
Utbildning för den som är ny i Sverige	2
Praktik och liknande	2
Uppehållstillstånd i Sverige	2
Nyanlända från Ukraina	3
Diskriminering på arbetsmarknaden	3
Övrigt	3
<b>2. Att ge konstruktiv kritik och korrigerande feedback</b>	<b>3</b>
Två modeller för att ge korrigerande feedback	4
<b>3. Coaching</b>	<b>5</b>
Att hålla ett coachande samtal	5
Att inspirera och motivera	7
Tankefällor	9
<b>4. Utmaningar som mentor</b>	<b>10</b>
Det är du som tar initiativ till träffar.	11
När ni ses verkar din deltagare inte veta vad hen vill få ut av mentorskapet.	11
Du känner att du driver samtalen varje gång.	12

## 1. Källor för att lära sig mer om migration, integration och arbetsmarknad

### Allmänt om migration, integration och arbetsmarknad

- [Fores.se](https://fores.se) - Enkel och sammanfattad forskning och statistik om integration och migration.
- [ekonomifakta.se](https://ekonomifakta.se) - Fakta om jobb, utbildning, befolkning, arbetsmarknad och annat av betydelse för samhällsekonomin.
- scb.se - [Statistik om arbetsmarknaden](https://scb.se/statistik/arbetsmarknaden).
- [delmi.se](https://delmi.se) - Forskningsresultat som underlag till framtida migrationspolitiska beslut.
- [sweref.org](https://sweref.org) - Asylrättscentrum. Samlar kunskap om svensk asylrätt och asylprocessen. Dessutom erbjuder de gratis juridisk rådgivning till asylsökande, ombud, gode män, kontaktpersoner och andra berörda (såsom mentorer) via telefon och mail.
- Sveriges kommuner och regioners [hemsida](https://hemsida.se) om integration och migration.

### Utbildning för den som är ny i Sverige

- [Studera.nu](https://studera.nu) - Studera.nu har sammanställt information för den som är ny i Sverige och vill studera vidare. Här hittar du:

- Information om hur den som har en utländsk examen kan komplettera sin utbildning i Sverige.
- En sammanfattning av det svenska systemet för högre utbildning.
- [Universitets- och högskolerådet](#) - Bedömning av utländsk utbildning. UHR är den myndighet i Sverige som tillhandahåller valideringar av utländsk examen. Här hittar du:
  - Hur man ansöker om [bedömning av utländsk utbildning](#). Om man har avslutat en utbildning i ett annat land än Sverige, och är EU/EES-medborgare eller har ansökt om uppehållstillstånd i Sverige, kan man ansöka om en bedömning av sin utbildning. Det innebär att UHR skriver ett utlåtande som visar vad personens utbildning motsvarar i det svenska utbildningssystemet.
  - Ett [digitalt verktyg för att jämföra din utländska examen](#) med det svenska systemet.
- Skolverkets [utbildningsguide](#) för personer som är nya i Sverige. Scrolla ner till "utbildning för vuxna" så hittar du information om:
  - Komvux: vad är komvux, vad kan man studera och hur är utbildningen upplagd. Mer information om vanliga frågor om komvux hittar du även [här](#).
  - Yrkehögskoleutbildning: vad krävs för att söka YH och hur söker man.
  - Universitet och högskola: behörighet till universitet och högskola, information om studie- och yrkesvägledning.

### Svenska För Invandrare

- [Skolverket - SFI](#) - Skolverket sammanfattar grundläggande information om SFI.
- [Skolverket - Vanliga frågor om SFI](#) - Skolverket har sammanställt en Q&A för frågor kopplade till Svenska för invandrare (SFI). Här hittar du bland annat
  - Information om vem som har rätt till SFI
  - Vem som ansvarar för att tillhandahålla SFI.
- SFI och SVA-kombinationsutbildningar: De flesta kommuner erbjuder SFI och SVA-kombo, det vill säga utbildningar där du läser svenska samtidigt som du läser en yrkesutbildning på gymnasienivå, t.ex. undersköterska, barnskötare eller parkarbetare. Utbudet kan skilja sig mellan kommuner. Om du vill ta reda på vad som gäller i kommunen för din deltagare kan du googla på t.ex. SFI-kombo + Täby.

### Praktik och liknande

- [Arbetsförmedlingen](#) - Information om arbetspraktik.
- [Arbetsförmedlingen](#) - Information till arbetsgivare om nystartsjobb för nyanlända.
- [Visma Spcs](#), [Verksamhet](#), [Företagarna](#) - Information till arbetsgivare som vill ta in en praktikant.

### Upphållstillstånd i Sverige

- [Asylrättscentrum](#) - Information om olika skäl för uppehållstillstånd.
- [Migrationsverket](#) - Statistik kring inkomna och avgjorda ärenden som rör migration till Sverige.

### Nyanlända från Ukraina

- [Migrationsverket](#) - Information om rättigheter för personer från Ukraina som söker skydd i Sverige.

- [Migrationsverket](#) - Frågor och svar om massflyktsdirektivet för dig från Ukraina.
- [Migrationsverket](#) - Frågor och svar om massflyktsdirektivet – för kommuner, regioner och apotek.

## Diskriminering på arbetsmarknaden

- [Diskrimineringsombudsmannen](#) - Kunskap, stöd och vägledning i frågor om diskriminering.
- [Diskrimineringsombudsmannen](#) - Årlig rapport: “Förekomst av diskriminering 2025”.
- [Antidiskrimineringsbyrån Stockholm Norr](#) - Rådgivning och utbildning i frågor om diskriminering.

## Övrigt

- World Migration Report (<https://worldmigrationreport.iom.int/>) - Årlig rapport som beskriver trender rörande global migration. (Hela rapporten finns att ladda ned på länken ovan.)
- Global Trends in Forced Displacement (<https://www.unhcr.org/global-trends>) - Årlig rapport från UNHCR som beskriver trender rörande global flykt.
- Länsstyrelsen Stockholms [nyhetsbrev](#) på temat integration och migration.

## 2. Att ge konstruktiv kritik och korrigerande feedback

Att ge konstruktiv kritik eller korrigerande feedback kan givetvis göras på många olika sätt och hur kritiken bör framföras beror på situation och vilka som är inblandade i situationen. Som mentor kommer du med stor sannolikhet att hamna situationer där du behöver förmedla positiv eller negativ feedback. I de situationerna är det bra att känna sig trygg i hur man gör det på ett genomtänkt och strukturerat sätt.

Några allmänna riktlinjer att ha med sig när man förmedlar korrigerande feedback är att:

- Feedbacken bör vara specifik, problemfokuserad och baserad på det som går att observera och iaktta. Den som tar emot feedbacken ska veta vad för slags beteende eller vilka situationer man syftar på. Undvik således att döma eller anta någonting om t.ex. personens attityd eller motivation.
- Fokusera på saker eller aspekter som personen ifråga har makt att förändra.
- Formulera feedbacken i jag-form så att det klart framgår att det handlar om dina egna bedömningar, känslor och önsknings. Det kan vara bra att förklara hur du själv “drabbats” av det kritiserade beteendet och tala om vilka känslor detta väckt hos dig.
- Effektiv feedback involverar mottagaren i samtalet. När man ger någon mer vägledning än vad personen faktiskt är i behov av, kommer feedbacken inte att leda till en bättre förståelse eller beteende. Det är bättre att låta mottagaren få tänka själv kring lösningar och möjliga steg framåt genom att ställa frågor: “Hur tror du att du skulle kunna göra det här bättre i framtiden?”. På det sättet lär sig personen och det är större sannolikhet att personen kommer kunna använda sig av feedbacken i framtiden. Med det sagt kan det fortfarande vara bra att även du kommer med förslag på handling eller lösningar som personen får reflektera kring och ta ställning till.
- Kritiken ska framföras vid ett lämpligt tillfälle, d.v.s. då den som blir kritiserad har en rimlig chans att lyssna och reagera.

- Välj ut ett fåtal områden för förbättring. Att på en gång nämna alla saker som kan förbättras i deltagarens CV i en och samma konversation kan vara förvirrande, avskräckande och svårt att ta in. Att nämna omkring tre stycken olika områden för förbättring kan ofta vara en lagom mängd av konstruktiv feedback. Då har mottagaren möjlighet att förbättra de tre områdena så bra som möjligt genom att lägga all sin energi och sitt fokus där, istället för att halvhjärtat arbeta med alltför många områden samtidigt.
- Slutligen, fokusera din feedback på handlingar: hur ska ni göra i framtiden för att undvika en viss situation/ett visst beteende?

## Två modeller för att ge korrigerande feedback

### SIDA-modellen

SIDA = Situation, Impact, Dialogue, Agreement

I SIDA-modellen försöker man framföra sin kritik genom att synliggöra för mottagaren hur man själv upplevde en viss situation (situation och impact). Därefter öppnar man upp för dialog för att höra om mottagarens perspektiv (dialogue). Slutligen enas man om hur man ska agera framöver för att undvika det oönskade beteendet (agreement).

Samtalet följer en ordning enligt följande

1. I den här situationen så upplevde jag att du...
2. Enligt mig blir resultatet av det att... (the impact)
3. Vad tänker du när du hör det här? (dialogue)
4. Ska vi i fortsättningen komma överens om att du...? (agreement)

SIDA-modellen passar särskilt bra om du t.ex. önskar ge korrigerande feedback kring ett visst beteende. Genom att fokusera på din upplevelse av ett beteende eller situation istället för hur någon är som person minskar risken för att mottagaren går i försvar.

### Sandwich-modellen

Sandwich-modellen går ut på att kritik ska blandas med positiv feedback. Tanken är att du först säger något positivt om personen eller den konkreta uppgift du ger feedback på. Framför sedan kritiken/förbättringsförslagen du har och avsluta sedan med att säga något mer positivt. Genom att varva beröm och kritik kan det bli enklare för personen att ta emot kritiken. Det kan också kännas bättre för dig som ska ge kritiken att också få säga positiva saker om personen/uppgiften.

Sandwich-modellen passar särskilt bra om du ska ge feedback på en särskild prestation eller något konkret, t.ex. deltagaren CV, personliga brev eller prestation vid intervjuträning.

## 3. Coachning

*“Coaching är att frigöra en persons potential för att maximera dennes prestation. Det är att hjälpa dem att lära, hellre än att lära dem”*

*John Withmore*

Att vara mentor innebär att vara någons vägledare, rådgivare, inspiratör och samtalspartner. I rollen som mentor kan du också ställas inför situationer där din deltagare t.ex. inte riktigt vet

vad hen vill jobba med i framtiden, är osäker kring vilken utbildning som passar bra eller behöver hjälp att prioritera mellan olika alternativ. Då kan du som mentor behöva ta en coachande roll. I det här avsnittet dyker vi därför djupare i vad det innebär att, och hur, du kan coacha din deltagare.

Coachning brukar beskrivas som framtidsorienterat och syftar till att skapa ansvar, självtillit och medvetenhet, men också att hjälpa individen att växa och själv hitta lösningar. Att vara duktig på att coacha innebär således inte att du ska kunna allt om allt eller ha svar på alla frågor; snarare handlar det om att ställa frågor som hjälper personen att själv hitta svar.

En bra coach besitter vissa egenskaper. T.ex är en bra coach någon som:

- **Är uppmuntrande** - med hjälp av uppmuntran och stöd kan du som mentor stötta deltagaren i en utmanande eller svår situation.
- **Är nyfiken** - genom att ställa frågor kan du hjälpa personen själv att hitta svar. Istället för att vara dömande eller förklara vad deltagaren ska göra drivs du av nyfikenhet och intresse för personens syn på saken.
- **Ser saker från flera perspektiv** - att kunna vända och vrida på saker är särskilt användbart vid brainstorming, problemlösning eller beslutsfattande. Hjälプ personen att väga för- och nackdelar och presentera möjligheter.
- **Kan prioritera** - som coach kan du hjälpa din deltagare att prioritera mellan personens mål. Att vilja för mycket och vilja fokusera på allting samtidigt kan skapa splittring och snarare resultera i att inget blir gjort. Att försöka hjälpa deltagaren att prioritera i vilken ordning ni ska göra saker är således en viktig egenskap.

## Att hålla ett coachande samtal

I mentorprogrammet kommer du och din deltagare att ha många olika samtal om allt från enklare sakfrågor till mer öppna samtal om vägval, framtid och möjligheter. När de gäller de mer öppna frågorna kan det vara bra att gå in i en coachande roll. Några exempel på ämnen som kan behandlas genom coachande samtal är:

- Jag vet inte vad jag vill jobba med i Sverige
- Jag vet inte vilken utbildning jag vill läsa
- Jag känner stor osäkerhet inför att gå på arbetsintervjuer
- Jag tycker det är svårt att motivera mig att lära mig svenska
- Jag tycker det är utmanande att lära känna fler personer i Sverige

Det finns olika metoder för att hålla coachande samtal. Nedan hittar du exempel på öppna, kraftfulla frågor och en samtalsmodell att nyttja. Först följer några riktlinjer att tillämpa under coachande samtal:

- **Uppmärksamhet** - Träna på att vara närvarande och ge personen din fulla uppmärksamhet. Lyssna med alla dina sinnen så att du uppfattar även det som sägs mellan raderna. Visa med ögonkontakt och kroppsspråk att du är fokuserad på personen.
- **Öppna frågor** - Nyckeln är att ställa öppna frågor och inte att komma med de "rätta" svaren. Bra exempel på öppna frågor hittar du längre ner.
- **Sonderande frågor** - Utifrån svaren du får kan du fördjupa dig mer och ställa undersökande frågor: "Hur ser problemet ut, mer specifikt?", "Vad har du testat tidigare?", "Vilka fler alternativ finns för att vi ska kunna lösa det här?"



- **Bekräfta** - Bekräfta då och då att du har förstått, "uppfattar jag dig rätt att..."
- **Formulera vad du uppfattat** - Parafrasera och ge din tolkning: "Det jag hör dig säga är att..."
- **Bekräfta känslorna** - Vi är inte alls så rationella beslutsfattare som vi tror - de flesta beslut fattas utifrån våra känslor. I ett coachande samtal är det därför viktigt att du är transparent och delar med dig av dina iakttagelser: "Nu känner jag att energin i vårt samtal försvann, vad tror du det beror på?", "Det låter som att du är upprörd när vi pratar om det här, stämmer det?"
- **Summera** - Sammanfatta ert samtal, vad ni har kommit fram till och hur det ska göras: "Det du säger är alltså att ...", "Det vi har kommit fram till är ..." Tänk på att du kan behöva sammanfatta flera gånger under ett samtal eftersom nya perspektiv kan komma upp.

### Exempel på öppna frågor

När du ställer öppna frågor uppmuntrar du dialogen att fortsätta. Till skillnad från slutna frågor (som kan besvaras med ett ja eller nej) inleds öppna frågor med ett frågeord; vem, vad, hur, när, varför, på vilket sätt. Slutna frågor behövs ibland men de bör inte vara för många så att de stänger dialogen.

Det finns olika typer av öppna frågor:

1. *Frågor som utmanar*
  - a. Vad vill du uppnå?
  - b. Hur ser det ut när du är framme vid målet?
  - c. Vad innebär det för dig att du har lyckats?
2. *Frågor som hjälper att röja hinder och förstå konsekvenser*
  - a. Vad finns det för utmaningar? Hur hanterar du dem?
  - b. Finns det någon du kan be om hjälp?
  - c. Vad är det värsta som kan hända?
3. *Frågor som för framåt*
  - a. Vilket är ditt nästa steg? När ska du göra det?
  - b. Vad behöver du för att nå målet?
  - c. På vilket sätt skulle det kunna bli roligare att genomföra?

Läs mer i [mentorguiden](#) på s. 11.

### Modell för coachande samtal: To GROW

To GROW är en populär och enkel samtalsmodell i fyra steg som hjälper dig att hålla fokus på frågorna i samtalet. GROW-modellen är utvecklad på 1980-talet av pionjären inom coaching, Sir John Whitmore. To GROW står för de fyra stegen: Topic, Goal, Reality, Options, Will.

Innehåll	Frågor
<b>1. Topic:</b> Identifiera en fråga eller ett ämne.	<ul style="list-style-type: none"><li>● Vad vill du diskutera?</li><li>● Vad är syftet med samtalet?</li></ul>

<b>1. Goal:</b> Börja med att ta reda på vad deltagaren mål är.	<ul style="list-style-type: none"><li>• Vad vill du uppnå?</li><li>• Hur ser ditt mål ut?</li><li>• Beskriv din idealsituation.</li></ul>
<b>2. Reality:</b> Ställ frågor som fokuserar på specifika fakta, på de viktigaste sakerna som ni behöver veta för att förstå deltagaren utgångspunkt.	<ul style="list-style-type: none"><li>• Hur ser situationen ut idag?</li><li>• Hur känner du?</li><li>• Vad är de största utmaningarna?</li><li>• Vad behöver du?</li></ul>
<b>3. Option:</b> Här ska ni börja gå in på alternativa lösningar och vägar framåt. Målet är att hjälpa deltagaren själv komma fram till en lösning och uppmuntra handling.	<ul style="list-style-type: none"><li>• Vad kan du göra?</li><li>• Vilka lösningar känns bäst för dig?</li><li>• Vad tror du kommer ge bäst resultat?</li><li>• Om du gör så, vad tror du händer då?</li><li>• Vad känner du inför den lösningen?</li></ul>
<b>4. Will:</b> I det sista steget ska deltagaren komma fram till ett beslut och konkret handlingsplan. Här är det viktigt att du som coach är noga med att bekräfta känslorna.	<ul style="list-style-type: none"><li>• Vad kommer du att göra?</li><li>• När ska du göra detta?</li><li>• Vad behöver du för stöd?</li><li>• Vad ser du för hinder att genomföra planen?</li><li>• Hur ska du hantera hindren?</li></ul>

## Att inspirera och motivera

För att vara med i mentorprogrammet krävs det att deltagaren har motivation och driv att ta steg närmare arbetsmarknaden. Med det sagt kan vi alla hamna i svackor där motivationen och viljan brister, speciellt om man är i ett nytt land där man inte alltid vet vilka vägar man ska ta. Om du misstänker att deltagaren motivation dalar kan du som mentor spela en viktig roll i att inspirera deltagaren.

Hur man som mentor kan göra för att inspirera och peppa deltagaren beror givetvis mycket på vilket område det gäller. Nedan delar vi några tips och tankar.

### Prata med din deltagare om motivation

Ett första enkelt steg är att prata direkt med deltagaren om det du känner. Det enklaste sättet att få veta om och varför deltagaren är omotiverad, eller vad som skulle få hen mer motiverad är att fråga rakt ut:

- Vad motiverar dig att bli bättre?
- Finns det något vi kan göra för att det här ska kännas roligare?
- Vad skulle få dig att ändra dig?
- Vad kan jag göra för att motivera dig?
- Vad tror du skulle hjälpa dig att fokusera för att nå slutmålet?

### Dela med dig av egna erfarenheter

Som mentor kan du plantera fröer, väcka idéer, tankar och frågeställningar. Genom att t.ex. berätta hur du har löst ett liknande problem eller vilka erfarenheter du har av att göra liknande val som deltagaren står inför kan du hjälpa deltagaren att se hens möjligheter. Att få höra att

någon annan har brottats med samma frågor kan skapa en känsla av att inte vara ensam, och kan även ge deltagaren hjälp i sin tankeprocess.

### **Prioritera vad som behöver göras**

När man har många saker man behöver göra samtidigt kan det kännas svårt att veta vart man ska börja. Upplevelsen blir lätt att allting är överväldigande vilket kan leda till att motivationen brister och att man istället inte gör någonting alls. Genom att tillsammans titta på vad deltagaren behöver göra och hjälpas åt att prioritera kan deltagaren motivation att agera öka.

### **Bryt ner uppgiften i mindre steg och sätt mål/delmål**

Om en uppgift känns stor och oviss kan det också bidra till att motivationen brister eftersom målet känns väldigt långt bort. Att då hjälpa deltagaren att bryta ner uppgiften i mindre bitar kan öka viljan att sätta igång och jobba mot målet. Säg till exempel att deltagaren ska skriva ett CV från grunden. Ett första steg kan vara att punkta upp vilken utbildning man har, nästa vilka arbetslivserfarenheter och så vidare. Exakt vilka delar som ska vara med i CV:t eller hur det ska formateras blir senare steg. Genom att ta små kliv framåt kommer deltagaren närmare slutprodukten.

I den här processen kan det också vara motiverande att sätt upp mål och delmål. Läs mer om att formulera SMARTa mål i [mentorguiden](#) på sid 14.

### **Beröm deltagarens framgångar**

Det kan anses vara ett väldigt enkelt tips, men det gör det inte mindre effektivt. Många deltagare har höga förväntningar på sig själva och höga mål. När deltagaren känner sig nere efter att ha fått ett nej efter en arbetsintervju kan du peppa deltagaren genom att rikta fokus mot det hen har gjort bra. Peka på det hårda arbetet deltagaren lägger ner, hur hen har utvecklat sin svenska eller något annat som deltagaren har gjort väldigt bra. När du ger positiv feedback kan du använda dig av tipsen vi ger under avsnittet feedback.

**Kom dock ihåg...** du som mentor är inte ansvarig för deltagarens motivation och engagemang. Ibland blir inte matchningen rätt och då uppmanar vi dig att hör av dig till oss så kan vi hjälpa till.

## **Tankefällor**

Tankefällor är negativa tankar som ofta får oss att feltolka situationer och människor som vi möter. Det kan t.ex. vara tankar som handlar om att man inte klarar av en viss uppgift, att andra inte tycker om en, att en situation kommer att gå dåligt eller att allt måste göras perfekt. I perioder av ovisshet kring ens yrkesmässiga framtid, när man söker jobb eller när man försöker lära sig ett nytt språk finns det risk att hamna i dessa negativa tankar vilket kan påverka ens motivation samt skapa oro och stress. Det är absolut inte så att alla deltagare upplever detta, men som mentor kan det hända att du stöter på en deltagaren som fastnat i dessa tankar.

I rollen som mentor kan du hjälpa deltagaren att hantera det här. För att göra behöver du känna till vilka vanliga tankefällor som finns. Exempel på tankefällor och hur de kan ta sig uttryck är:

Tankefälla	Exempel
------------	---------

<p><b>Dikotomt tänkande</b>          Allt är svart eller vitt. Det finns ingenting däremellan, ingen gråskala. Om något inte är helt perfekt är det totalt misslyckat. Se upp med orden "ingenting", "allt", "totalt" eller "fullständigt". De visar att deltagaren kan vara på väg in i den här tankefällan.</p>	<p>Du har kommit tvåa på en stor tävling. Du ser det som ett totalt misslyckande att du inte komma etta, trots att andraplatsen är mycket bättre än vad du hade hoppats på.</p>
<p><b>Övergeneralisering</b>          Enstaka negativa händelser uppfattas som ett mönster som är typiskt för livet som helhet. Se upp med ord som "aldrig" eller "alltid".</p>	<p>Du får ett nej efter en intervju för ett jobb och drar slutsatsen att du aldrig kommer att få ett arbete.</p>
<p><b>Diskvalificering av det positiva</b>          Att nedvärdera och förkasta positiva erfarenheter, gärningar eller egenskaper genom att tänka att de inte räknas av en eller annan anledning.</p>	<p>Du tänker att du endast har lyckats med en uppgift eftersom den var enkel/på grund av tur. "Nästa gång kommer det inte gå lika bra"</p>
<p><b>Tankeläsning</b>          Att anta utan grund att någon tänker negativa saker om en själv. Du undersöker inte om det verkligen är så.</p>	<p>Du möter en person du känner på gatan. Denne hälsar inte och du drar slutsatsen att hen inte tycker om dig. I själva verket finns det många olika förklaringar, men du bestämmer dig för din negativa tolkning.</p>
<p><b>Spådomar</b>          Man förutsätter att saker kommer att gå dåligt eller inte fungera. Man är så övertygad om att en förutsägelse är sann att man handlar som om den redan vore det. Spådomar kan bli självuppfyllande profetior.</p>	<p>Du tycker inte att du är tillräckligt kompetent för att läsa på komvux eller universitet och söker därför inte några kurser eller program. Resultatet blir således att du inte går någon utbildning.</p>
<p><b>Katastrofiering</b>          Att fokuserar på negativa händelser som skulle kunna inträffa eller räknar med sämsta möjliga resultat. I fantasin låter man tänkta situationer få katastrofala följder eller banala händelser få extrema och katastrofala följder.</p>	<p>Du vill inte göra en presentation i skolan eftersom du kommer vara så nervös att du svimmar under presentationen och skämmer ut dig för klassen.</p>
<p><b>Känslotänkande</b>          Man antar att ens känslomässiga reaktioner avspeglar verkligheten som den är.</p>	<p>Du känner att det är svårt att prata svenska och drar slutsatsen att andra inte förstår dig och att du inte är tillräckligt bra på svenska.</p>

Om du upplever att deltagaren ger uttryck för en tankefälla är det först steget att göra deltagaren medveten om hans negativa tankemönster. Många gånger handlar det om att sätta saker i perspektiv, erbjuda alternativa tankesätt och identifiera varför tanken är orimlig, ologisk eller skadlig. För att hjälpa deltagaren motverka mönster av negativa tankar kan det vara bra att bryta ner tanken med hjälp några frågor, t.ex:

**1. Hur sann är tanken? Undersök bevisen.**

- a. Hur sann är tanken på en skala från 1-100?

- b. Vilka bevis finns **för** tanken?
- c. Vilka bevis finns **mot** tanken?
- d. Finns det alternativa förklaringar?
- e. Vad skulle andra säga? Fråga gärna personer i din omgivning.
- f. Hur ofta har detta hänt tidigare? Hur har det gått då?

**2. Vad är det värsta som kan hända?**

- a. Och vad är det värsta med det?

**3. Vad är det bästa som kan hända?**

- a. Uppmärksamma fler sidor av situationen.
- b. Gör en lista med positiva aspekter och positiva möjliga händelser.

**4. Vad är mest sannolikt?**

- a. Hur vet du det?
- b. Hur avgör du hur sannolikt det är? Känslan räcker inte som bevis.

**5. Sätt tanken i perspektiv till annat**

- a. Vad kommer du tänka om det här om tio år?
- b. Vad kommer du tänka om det här som 90-åring?
- c. Jämför med annat som händer i världen (nyheter, etc).

Genom att hjälpa deltagaren att identifiera och motarbeta dessa tankar kan du stärka personens självkänsla, motverka stress och oro och främja motivation.

## 4. Utmaningar som mentor

Vi vet att det kan uppstå vissa utmaningar som mentor. I det här avsnittet tar vi upp tre exempel på situationer som mentorer ibland ställs inför och hur du som mentor kan tänka för att komma runt dessa. Återigen vill vi påminna om att du alltid kan höra av dig till oss på *Belong* om du stöter på svårigheter i mentorskapet och behöver stöd och råd kring hur du kan agera.

### Det är du som tar initiativ till träffar.

Det här är inte en helt ovanlig situation och det kan bero på flera olika saker. Vissa deltagaren är ovana vid att ta den typen av initiativ och tror att de stör mentorn om de hör av sig för att fråga när man kan träffas. För andra sitter det långt inne att visa att man behöver hjälp, även om man har sökt till ett mentorprogram. Vidare kan det bero på missförstånd (ofta språkliga) om programmets upplägg där deltagaren tror att det är mentorn som ska initiera träffarna.

Våra tankar:

- Känns det okej för dig? I så fall kanske det inte behöver vara ett problem.
- Avsluta mentorträffen med att schemalägga nästa träff. Be deltagaren föreslå ett datum.
- Prova att schemalägga flera träffar på en gång, exempelvis den första måndagen i varje månad.

- Prata om det med deltagaren och förklara att du upplever att det främst är du som frågar när ni ska ses. Berätta att du gärna ser att även deltagaren tar ansvar för att stämma av nästa träff.
- Om du inte känner att något av ovan fungerar kan du alltid höra av dig till oss så kan vi prata med deltagaren. Ibland krävs det att vi förklarar en gång till vad som förväntas av alla deltagare och att det är viktigt att ta initiativ för att visa sitt intresse för programmet.

## När ni ses verkar din deltagare inte veta vad hen vill få ut av mentorskapet.

Våra tankar:

- Konceptet mentorskap kan vara väldigt nytt för många deltagare. Vissa befinner sig dessutom i en period i livet då det kan vara svårt att ha en tydlig riktning och ett mål. Ibland kan det vara bra att låta mentorskapet vara lite flytande och hålla innehållet för träffarna öppna. Det är inget fel att lägga upp det på det sättet.
- Använd er av övningen Fokusöversikt i [mentorguiden](#) och sätt upp mål för mentorskapet. På så sätt kan ni gemensamt göra upp en plan för vad ni vill göra under mentorprogrammet.
- Gör något helt annat. Ibland kan idéer och inspiration komma när man sitter och pratar kravlöst eller gör någon aktivitet tillsammans. Ibland tar det tid att bena ut vad man vill.
- Ge förslag på vad du som mentor kan hjälpa till med. Titta tillsammans i [mentor-](#) eller [deltagarguiden](#) och se om det är någon övning eller något ämne deltagaren fastnar för.
- Ställ raka frågor till deltagaren:
  - Varför är du med i mentorprogrammet?
  - Hur kan jag hjälpa dig?
  - Finns det något du vill bli bättre på? Kan jag stötta dig på något sätt?
  - Vad vill du jobba med i framtiden?
  - Berätta om något du tycker är svårt med att söka jobb.

## Du känner att du driver samtalen varje gång.

Det kan finnas många anledningar till att det känns så. Det kan ta tid för deltagare att bygga förtroende och en del deltagare känner också prestationsångest inför att prata svenska och är rädda att göra språkliga misstag.

Våra tankar:

- Fundera på vilken miljö ni befinner er i. Det kan hända att deltagaren har lättare att ta mer plats om hen är på en plats där hen känner sig bekväm. Kanske kan ni träffas på deltagarens skola eller i närheten av deltagarens hem.
- Prova att ägna ett möte åt en aktivitet som inte huvudsakligen kretsar kring samtal. Prova någon sport, matlagning, ett museum eller liknande. På så sätt kan ni lära känna varandra bättre, deltagaren kan känna sig mer avslappnat och fokus riktas bort från just samtal.
- Prova att vila i tystnad. Det kan ta tid för deltagaren att ta sats och ta initiativ till samtal. Att fika utomhus eller promenera under samtalen kan underlätta, eftersom ni under tystnaden kan observera er omgivning.