



# **GLOBALE SANDEFJORD**

## **Mentorprogram**

Mentor:

Mentee:

# Programforløp

## Målsetting:

Bidra til at flerkulturelle jobbsøkere får fagrelevant arbeidstilknytning, og tilføre bedriftene økt mangfoldskompetanse.

*Mentorprogrammet skal være er en gjensidig læringsprosess som skaper ny energi, engasjement og bidrar til nye perspektiver og muligheter for alle parter i samarbeidet.*

MENTOR	MENTEE
<b>FINNE MENTORER</b> Bedriften kartlegger ansatte med fagrelevant kompetanse som passer med utdanningene til potensielle mentees.	<b>FINNE MENTEE</b> Globale Sandefjord kartlegger og intervjuer flerkulturelle jobbsøkere som ønsker å delta i mentorprogrammet.
<b>MENTORFORBEREDELSE</b> Mentorene deltar på en felles kick-off med idéutveksling og opplæring i mentorrollen og mentorforløpet.	<b>MENTEEFORBEREDELSE</b> Mentees deltar på et felles forberedelsesseminar og kick-off.
<b>MATCHING</b> Globale Sandefjord matcher mentorene med mentees	
<b>MATCHMØTE OG MENTORAVTALE</b> Mentor har ansvar for å sette opp første møte med mentee. På matchingsmøtet blir mentorer og mentees kjent med hverandre. De forteller om sine mål, bakgrunn og kompetanse, og planlegger hvordan samarbeidet skal fungere. Møtestruktur blir drøftet (Hvor ofte skal vi møtes, hvor lenge pr. gang, forventninger til hverandre osv.) På matchingsmøtet blir mentor og mentee enige om en avtale for samarbeidet som de fyller ut sammen	
<b>MENTORFORLØP</b> Mentor og mentee møtes minimum 2 gang pr. mnd. i 4 måneder	
<b>Oppfølging fra Globale Sandefjord</b> Faten Lubani følger opp mentor etter behov og ønsker. Elin Sørensen følger opp mentees gjennom hele forløpet og mellom hvert møte.	
<b>MANGFOLDSLEDELSE</b> I løpet av mentorprogrammet avtaler Faten Lubani et møte med mentor for å gi en kort innføring og innsikt i mangfoldsledelse.	
<b>SLUTTEVALUERING</b> Mentorer og mentees møtes til felles evaluering ved programmets slutt.	

# Mentee forberedelse for matchmøte

## GJENNOMGANG:

- Programforløp
- Mål og innhold
- Roller og forventningsavklaringer

## FORBEREDELSE TIL MATCHINGSMØTE:

- Research – Hva bør jeg vite om bedriften?
- Forventet læringsutbytte – og krav til egeninnsats?
- Karriereveiledning

### Konkrete mål for samarbeidet:


<b>S</b>	Spesifikke
<b>M</b>	Målbare
<b>A</b>	Attraktive
<b>R</b>	Realistiske
<b>T</b>	Tidsbestemte

### Forventinger til meg selv

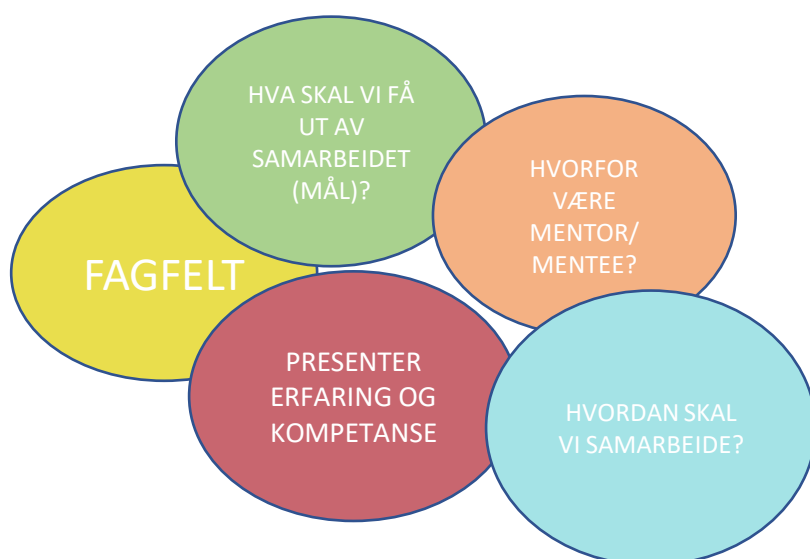
### Forventinger til mentor



# Kickstart og matchmøte

Under finner dere inspirasjon til gjennomføring av møte.

Plan for møtet	TEMA	INNHold
	Hva skal vi gjøre?	Hvordan skal vi gjøre det?
	<b>1. Programoversikt</b>	Dere gjennomgår programforløp, mål, innhold og mentorprogramavtalen.
	<b>2. Bli kjent</b>	Mentor og mentee presenterer seg selv og sin bakgrunn, interesser, utdanning og karriere for hverandre.
	<b>3. Definere mål og avklare forventninger</b>	Mentor og mentee snakker om utgangspunktet for samarbeidet, definerer mål, innhold og omfang, samt avklare forventninger.
	<b>4. Det utarbeides en plan for samarbeidet</b>	Se samarbeidsavtale





**GLOBALE**  
SANDEFJORD

# Samarbeidsavtale

Målsetting for mentorprogrammet er å bidra til at flerkulturelle jobbsøkere får fagrelevant arbeidstilknytning, og øke mangfoldskompetansen til ledere.

Mentor og mentee forplikter seg til å møtes på oppsatte (selvvalgte) tidspunkt. Dersom noe forhindrer møtet er personen som avlyser ansvarlig for å;

- 1) Gi beskjed så fort som mulig.
- 2) Foreslå et nytt tidspunkt og følge opp slik at det blir avtalt et nytt møte

Globale Sandefjord er tilgjengelig for mentor og mentee gjennom programforløpet. Alle involverte forholder seg fortrolig til potensielt sensitiv informasjon. Mentor er **ikke** ansvarlig for at mentee når målet om jobb, men er en frivillig veileder og støtte fra fagfeltet. Mentee er ansvarlig for å ta med utviklingsmappen til alle møter. Mentor og mentee noterer i utviklingsmappen hva det skal jobbes med før, under og etter møtene.

<b>MÅL FOR SAMARBEIDET:</b>	1. 2. 3.
<b>KOMMUNIKASJON:</b>	HYPPIGHET:  MØTESTED:  LENGDE PR. MØTE:  KOMMUNIKASJONSFORM (SMS/RINGE/MAIL):
<b>FORVENTNINGER TIL HVERANDRE:</b>	Mentor <span style="float: right;">Mentee</span>

Dato og sted: \_\_\_\_\_

Underskrift: \_\_\_\_\_ & \_\_\_\_\_  
**Mentor** **Mentee**

\_\_\_\_\_  
**Globale Sandefjord**

# Eksempler til inspirasjon

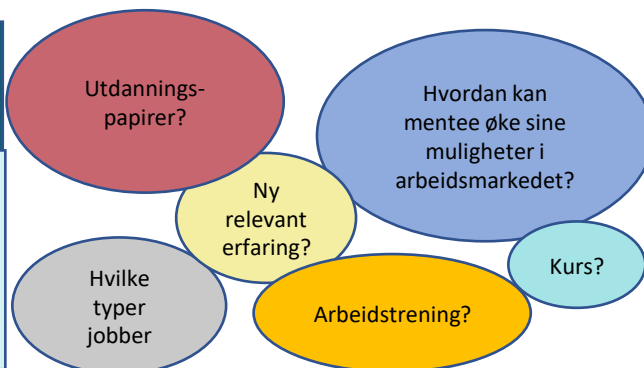
## 1. Nettverk

Mentor og mentee kartlegger arenaer og møteplasser hvor en bygger nettverk og kan få fagrelatert kontakter.



## 3. Kompetanse

Mentor og mentee ser sammen på mentees kvalifikasjoner  
Hva skal til for at mentee er kvalifisert til en stilling i feltet.



## 4. Karriereutvikling

Research:  
Mentor og mentee skal sammen gjøre research for å få oversikt over fagfeltet/bransjen. Mentor kan gi tips om nyttige nettsider, bransjemagasiner, bransjetreff osv.



# Eksempler til inspirasjon

## 5. Kulturforståelse

Mentor og mentee snakker om verdiene til bedriftene som er relevante. Diskutere hva verdiene kan bety for oppgaveløsning og arbeidskulturen.

Hvilke forskjeller i arbeidskultur har mentee observert så langt?

Hvordan kan mentee finne sin plass i ulike arbeidskulturer ?

Mellom land?

Mellom kollegaer?

Mellom bedrifter?



**GLOBALE**  
SANDEFJORD

# Møteplan

Møte nr.	Dato og tidspunkt	Tema
1		
2		
3		
4		
5		
6		





**GLOBALE**  
SANDEFJORD

# Referat – møte nr.

Referat fra forrige møtet/oppgaver fra forrige møtet

Oppsummering av møtet: hva har vi blitt enige om?

Oppgaver til neste gang – hvem har ansvar?

Forberedelse til neste møte

TEMA:

DATO :

KLOKKEN :

STED:



**GLOBALE**  
SANDEFJORD

# Referat – møte nr.

Referat fra forrige møtet/oppgaver fra forrige møtet

Oppsummering av møtet: hva har vi blitt enige om?

Oppgaver til neste gang – hvem har ansvar?

Forberedelse til neste møte

TEMA:

DATO :

KLOKKEN :

STED:

# SLUTTEVALUERING

## **MELLOM GLOBALE SANDEFJORD, MENTEE OG MENTOR:**

GJENNOMGANG AV HELE SAMARBEIDET:

HVA HAR FUNGERT BRA - HVORFOR?

HVA KUNNE FUNGERT BEDRE – HVORDAN?

EVALUERING AV SPESIFIKKE MÅL FOR SAMARBEIDET:

HVA HAR VÆRT PARTENES UTBYTTE:

TILBAKEMELDINGER TIL GLOBALE SANDEFJORD FOR VIDERE UTVIKLING:



GLOBALE  
SANDEFJORD

# NAV's verktøykasse

Det ligger flere virkemidler hos NAV. Midlertidig lønnstilskudd, arbeidspraksis, kurs og tiltak er noen av de virkemidlene som skal bidra til å øke mulighetene for mentee for å få jobb:

- **Arbeidstrening, tilskudd og tilrettelegging:**  
NAV kan hjelpe med å finne kandidater med rett kompetanse. NAV kan også samarbeide om å kvalifisere arbeidssøkere.
- **Midlertidig lønnstilskudd:**  
Midlertidig lønnstilskudd skal bidra til å øke mulighetene for å få jobb, ved at du kan bli ansatt i en virksomhet med økonomisk støtte fra NAV. Du får ordinær lønn og ansettelse i hel- eller deltidsstilling, mens arbeidsgiveren din får refundert deler av lønnskostnadene.
- **Kompetansehevende tiltak:**  
Opplæring er tiltak for deg som trenger kvalifisering for å kunne få jobb. Hensikten er at du skal bli kvalifisert for ledige jobber.

For nærmere informasjon ta kontakt med Globale Sandefjord.



GLOBALE  
SANDEFJORD

# Etiske retningslinjer

- Mentor skal respondere på mentees utviklingsbehov og ikke fremme egen agenda
- Mentor skal ikke bevege seg inn på områder som mentee vil holde for seg selv.
- Være åpne og ærlige overfor hverandre og relasjonen.
- Mentee må være bevisst sitt ansvar i relasjon slik at mentor kan hjelpe og oppmuntre til selvstendighet.
- Mentee har et særlig ansvar for å ta initiativ til å møtes og til å bringe opp saker det er ønskelig å ta opp med mentor på møtene.
- Begge har ansvar for å ta relasjonen opp til diskusjon som en del av gjensidig læring.
- Begge har ansvar for å avvikle relasjonen når den har tjent sin hensikt.



# Notater



# Notater