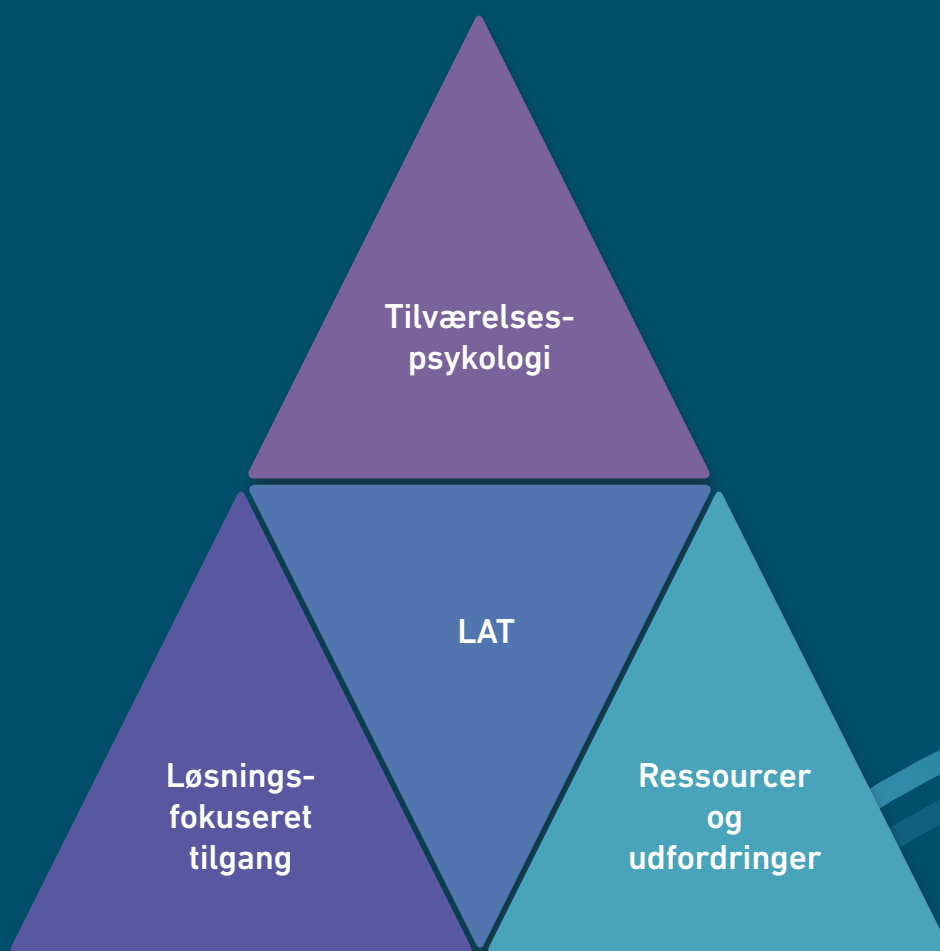


Vejledning til mentorer i metoden løsningsfokuseret arbejde med tilværelseskompetencer

2020



Nationalt Center for
Forebyggelse af Ekstremisme

Indhold

INDLEDNING	4
LÆSEVEJLEDNING	5
1. FORMÅLET MED DEN LOKALE MENTORINDSATS	6
2. OPSTART AF ET MENTORFORLØB	7
2.1 FØR OPSTART AF FORLØB	7
2.2 DE FØRSTE MØDER MED MENTEE	8
3. UNDERVEJS I MENTORFORLØBET	11
3.1 TRIN 1 – KORTLÆGNING OG DIALOG OM KOMPETENCER (3600 S REDSKABET)	12
3.2 TRIN 2 – UDFORSKNING AF RESSOURCER OG UDFORDRINGER (UPP-REDSKABET)	16
3.3 TRIN 3 OG 4 - UNDERSTØTTELSE AF EN POSITIV FORANDRINGSPROCES (TPM- OG TPR-REDSKABET)	26
3.4 FAGLIG REFLEKSION UNDERVEJS I FORLØBET	32
4. AFSLUTNING AF ET FORLØB	33
4.1 AFSLUTNING AF DET ENKELTE MENTORFORLØB	34
4.2 FAGLIG REFLEKSION OVER MENTORFORLØBET	35
5. HJÆLPESPØRGSMÅL, SOM KAN ANVENDES LØBENDE I FORLØBET	36

Indledning

Dette er en vejledning til dig som mentor i det landsdækkende korps af mentorer og forældrecoaches til forebyggelse af ekstremisme.

Vejledningen er en guide til at anvende metoden Løsningsfokuseret Arbejde med Tilværelseskompetencer; også kaldet LAT-metoden som en grundlæggende tilgang til det forebyggende arbejde, og ligeledes til at anvende metodens redskaber som understøttelse til forløbet med mentee.

Læs mere i de øvrige delpublikationer



Denne vejledning er én ud af seks publikationer, som til sammen udgør den understøttende formidling til det landsdækkende korps af mentorer og forældrecoaches til forebyggelse af ekstremisme.

Den samlede formidlingspakke består af:

- **Delpublikation 1:** Vejledning om LAT-metoden; Løsningsfokuseret Arbejde med Tilværelseskompetencer - Mindset og metode for mentor- og forældrecoachindsatsen.
- **Delpublikation 2: Vejledning til mentorer i metoden Løsningsfokuseret Arbejde med Tilværelseskompetencer.**
- **Delpublikation 3:** Vejledning til forældrecoaches i metoden Løsningsfokuseret Arbejde med Tilværelseskompetencer.
- **Delpublikation 4:** Vejledning til koordinatore i det landsdækkende korps af mentorer og forældrecoaches.
- **Delpublikation 5:** Implementeringsvejledning til kommuner om opstart og implementering af lokal mentor- og forældrecoachindsats.
- **Delpublikation 6:** Information til unge, som indgår i et mentorforløb.

For at bruge LAT-metoden, som den er tiltænkt, kræver det, at du som mentor har gennemført grunduddannelsen udbudt af Nationalt Center for Forebyggelse af Ekstremisme. Uddannelsen består af tre sammenhængende moduler à hver to dage, som kvalificerer dig til at være en del af det landsdækkende korps af mentorer og forældrecoaches specialiseret i at arbejde med forebyggelse af ekstremisme.

Værktøjer



Platformen tilværelsesmestring.dk

Som mentor har du adgang via eget login til den **elektroniske dialogplatform: www.tilværelsesmestring.dk**

På platformen finder du de redskaber, der understøtter dig som mentor i at arbejde med LAT-metoden i samarbejdet med mentee, og som der vil blive refereret til i denne vejledning.

Læsevejledning

Vejledningen indeholder følgende kapitler:

1. En kort introduktion til **formålet med forældrecoachindsatsen** som en del af det landsdækkende korps til forebyggelse af ekstremisme.
2. **Opstart af et mentorforløb**, hvor fokus er på, hvad der er vigtigt før opstarten af et mentorforløb. Her beskrives, hvordan du som mentor sammen med din koordinator sikrer en god overlevering af de rette oplysninger om mentee samt får planlagt den gode opstart og det første møde med mentee.
3. **Undervejs i mentorforløbet**, hvor arbejdet efter LAT-metoden beskrives trin for trin og med konkrete eksempler og gode råd. Afsnittet har til formål at støtte dig som mentor i at bruge metoden og de understøttende redskaber. Løbende beskrives også, hvordan du som mentor sikrer tid og rum til den gode forberedelse og de løbende refleksioner omkring samarbejdet med mentee med din koordinator.
4. **Afslutning af et mentorforløb**, hvor der både er fokus på den konkrete afslutning af mentorforløbet med mentee, hvordan en evt. overlevering til samarbejdspartnere sker, og hvordan forløbet afsluttes i samarbejde med koordinator.
5. Bagerst i vejledningen finder du en **række hjælpespørgsmål**, som er hentet fra Den Løsningsfokuserede Tilgang (LØFT), og som skal understøtte dialogen og samarbejdet med mentee.

I vejledningen anvendes følgende ikoner:



1. FORMÅL



2. VÆRKTØJER



3. GODE RÅD



4. EKSEMPLER



4. VIDEN

1. Formålet med den lokale mentorindsats

Nationalt Center for Forebyggelse af Ekstremisme har siden 2015 uddannet mentorer og forældrecoaches i hele landet i at anvende LAT-metoden. Eftersom metoden er udviklet med et universelt formål for øje, nemlig at øge en persons trivsel som forebyggelse, uddannes mentorer i både at kunne arbejde med sårbare borgere generelt samt i at have særlige kompetencer til at indgå i kortere eller længerevarende forløb med personer, der færdes i ekstremistiske miljøer eller viser bekymringstegn på involvering i ekstremisme.

Af den grund er mentorindsatsen målrettet personer som:

- Færdes i et ekstremistisk miljø.
- Viser konkrete bekymringstegn på radikalisering.
- Udviser sårbarhed – psykisk/ og eller social – over for tiltrækningen til ekstremistiske miljøer og/ eller ideologier.
- Deres forældre/ pårørende (*Se Delpublikation 3: Vejledning til forældrecoaches i brug af metoden Løsningsfokuseret Arbejde med Tilværelseskompetencer*).

Formålet med at have lokale og kommunalt forankrede forældrecoaches er at understøtte den håndholdte indsats med det formål at forebygge ekstremisme. Med mentorindsatsen ønsker korpset:

Formål med mentorindsatsen



- At forebygge ekstremisme hos personer i målgruppen
- At øge den generelle trivsel hos personer i målgruppen
- At arbejde med empowerment, resiliens og robusthed hos personer i målgruppen
- At udvikle og styrke grebet om egen og fælles tilværelse, så mentee:
 - *Har det godt med den måde, hvorpå de er sammen med andre (familie, venner, kolleger), eller kan udvikle den måde, hvorpå de er sammen med andre,*
 - *Har det godt med sit arbejde eller den uddannelse, de er i gang med, eller selv får mulighed for at gøre noget ved den måde, hvorpå de er i beskæftigelse eller i uddannelse,*
 - *Føler sig tilpas i den kultur og det samfund, de er del af, eller føler sig tilpas med den måde de selv vil og kan bidrage til sin kultur og sit samfund,*
 - *Får afstemt den måde, de gerne vil leve på under hensyntagen til andre, så alle kan trives og således at kultur og samfund kan fungere som grundlag for gode fællesskaber.*

2 Opstart af et mentorforløb

I det følgende beskrives hvad der er vigtig at have for øje og have fået svar på, når du som mentor skal starte et forløb op med en mentee. Det er fx, hvordan du er klædt godt nok på med viden om mentee, hvad bekymringen om mentee drejer sig om, og hvordan din indsats som mentor passer ind i den handleplan, som evt. findes for mentee. Dette vil gøre dig bedre i stand til at forberede og afholde det første møde med mentee og få en god opstart på forløbet.

2.1 Før opstart af forløb

Et mentorforløb igangsættes oftest som et tilbud til borgeren efter gældende lovgivning til fx rådgivning og støtte, mentorindsatser og exit-forløb i Lov om Social Service (Serviceloven – SEL) eller Lov om Aktiv Beskæftigelse (LAB). Dette gøres uanset, om vi snakker om en borger, hvor der er en konkret bekymring i forhold til ekstremisme, som færdes i et ekstremistisk miljø, viser konkrete bekymringstegn på radikalisering, eller som blot udviser sårbarhed – psykisk/ og eller social – over for tiltrækningen til ekstremistiske miljøer og/ eller ideologier.

Hvis der er en bekymring i forhold til ekstremisme, vil der ofte være foretaget en omfattende udredning i kommunens infohus, som består af politi, sociale myndigheder fra kommunen og øvrigt specialiserede kompetencer fx kriminalforsorgen og regionspsykiatrien. Her har de analyseret bekymringen om ekstremisme ved hjælp af det vurderingsværktøj, som er udarbejdet til at lave en helhedsorienteret analyse af bekymringen hos borgeren.

På baggrund af analysen formulerer deltagerne i infohuset en række anbefalinger til, hvad der bør arbejdes med hos borgeren. Her kan et mentorforløb blive vurderet relevant i pågældende sag, og i så fald igangsætter den kommunale sagsbehandler et forløb for mentee, der i nogle situationer fungerer som en parallel indsats med øvrige tilbud til borgeren.

Inden et forløb igangsættes, vil din koordinator derfor have til opgave at sikre det rette match mellem mentor og mentee, men efter forløbets opstart er det vigtigt, at du har fokus på relationen mellem dig som mentor og din mentee; om du er tryk i relationen; om I har god kontakt; om jeres forløb er værdiskabende; om noget hos dig som mentor står i vejen for, at mentee kan udvikle sig.

Gode råd



Før et mentorforløb starter, skal du som mentor have en god overlevering fra koordinator, så du har:

- De *informationer*, der foreligger om mentee, som er relevante for dig som mentor for at kunne planlægge den gode opstart af mentorforløbet.
- Et indblik i den *kommunale handleplan*, hvis der foreligger en sådan, og en forståelse af hvad det betyder for dit samarbejde med mentee.
- Et overblik over de evt. *øvrige professionelle*, der er omkring borgeren; at du kender til dem og forbereder et gunstigt samarbejde omkring borgeren med henblik på at sikre sammenhæng i indsatsen.

Derudover skal du som mentor oprette forløbet på platformen www.tilværelsesmestring.dk. Her skal du angive følgende:

- Om der er tale om 1) et mentorforløb, 2) et forældrecoachforløb med fokus på forælderenes forandringsproces eller 3) et forløb med fokus på den unges forandringsproces med støtte fra forældrene.
- Om der er en bekymring for ekstremisme.
- Om sagen har været behandlet i infohus-samarbejdet.
- Navn / ID (hvis mentee skal være anonym på platformen), køn, fødselsår.

På platformen ser det således ud:

The screenshot shows a navigation bar with four buttons: 'SAMLET DATA', 'NY BORGER' (circled in red), 'NY FAGPERSON', and 'HJÆLP'. Below the navigation bar is a form titled 'TIDSPUNKT FOR OPRETTELSE' with a date field set to '2019-11-24'. The form is divided into several sections: 'FORLØBSTYPE' with a dropdown menu, 'ER DER TALE OM BEKYMRING FOR EKSTREMISME?' with a dropdown menu, 'HAR SAGEN VÆRET BEHANDLET I INFOHUS-SAMARBEJDET OM VURDERING AF BEKYMRINGSSAGER?' with a dropdown menu, 'NAVN' with a dropdown menu, 'FØDSELSÅR' with a dropdown menu, and 'KØN' with a dropdown menu. At the bottom right of the form are two buttons: 'ANNULLERE' (red) and 'OPRET BORGER' (green).

Det er en god idé, at du drøfter det første møde med mentee sammen med din koordinator, og at I sammen taler om, hvordan du som mentor forbereder dig og gennemfører mødet bedst muligt. Koordinator kan også have informationer om mentee, som også er væsentlige for dig at få. Du kan gøre dig overvejelser om:

- Hvad vil du gerne have ud af de første møder med mentee?
- Hvad er succeskriteriet for jeres første møde?
- Hvordan forestiller du dig at opnå det?
- Hvor skal mødet afholdes? I et lokale på kommunen, i mentees hjem, i et beboerhus, en gåtur?

Nedenfor er beskrevet en række gode råd til dig som mentor, når du skal mødes med mentee de første gange.

2.2 De første møder med mentee

De første møder med mentee er essentielle for det videre forløb. Her har du mulighed for at rammesætte og skabe fundamentet for jeres arbejde sammen. Du har formentlig mange gode erfaringer allerede med at skabe relationer, så i denne kontekst er det vigtigt, at du forholder dig til det særlige ved netop denne målgruppe og den metode, som der arbejdes efter i mentorprojektet, nemlig LAT-metoden.

For at forløbet skal lykkes på bedste vis, er det afgørende, at du får italesat, at forløbet er frivilligt, og at du som mentor får skabt et tillidsfuldt og trygt rum for mentee, så der skabes de bedste betingelser for et succesfuldt samarbejde. Det er derfor centralt at sikre en nødvendig forventningsafstemning, herunder at få gjort mentee bevidst om, hvad intentionen og rammerne er for forløbet.

Nedenfor er skitseret nogle gode råd til at sikre en god start af forløbet i de første samtaler med mentee.

Gode råd



- **Om formålet med dagens samtale:**
 - Fortæl, hvorfor du er her: Fx at der er nogen, som er bekymret for mentee (hvis der er en konkret adfærd, som der er bekymring for, så nævn også denne)
 - Fortæl om formålet med dagens samtale, fx at finde frem til, om både du og mentee synes, det giver mening med et mentorforløb.
 - Fortæl mentee, hvor lang tid samtalen varer.
- **Om fortrolighed og underretningspligt:**
 - Fortæl mentee, at du har tavshedspligt, jf. straffelovens § 152, og at du derfor kun videregiver fortrolige oplysninger, hvis det er aftalt med mentee.
 - Fortæl også mentee, at du som offentligt ansat har skærpet underretningspligt, jf. Lov om social service § 153 og afværgeligt, jf. straffelovens § 141.
- **Om mentorforløbet:**
 - Fortæl mentee, hvad mentee går ind til og kan forvente af samarbejdet.
 - Snak om, at det er et tidsafgrænset forløb, faste møder, hvor I arbejder sammen ud fra en særlig metode.
 - Vis gerne www.tilværelsesmestring.dk på en computer/tablet. Understreg, at mentee er fuldstændig anonym, at han/hun kan få et tilfældigt brugernavn, og at det kun er mentor og mentorkoordinator, som kan se, hvad der skrives.
 - Fortæl også, at der en af de første gange vil være et lille spørgeskema, som handler om, hvordan mentee har det generelt.
 - Hvad hjælper du med? Er der noget, du ikke hjælper med, som du allerede nu kan sige?
- **Om dig selv og hvorfor du er mentor:**
 - Fortæl, hvad der gør, at netop du er blevet mentor for mentee.
 - Fortæl, hvad du håber, at der kan komme ud af jeres forløb, og hvorfor du gerne vil hjælpe.
- **Om mentee:**
 - Snak med hinanden om, hvad er mentees bedste håb for et forløb med dig er?
 - Tal om, hvilken forskel vil det gøre for mentee, hvis bedste håb lykkes?
 - Spørg ind til, hvordan mentee kan forestille sig, at forandringen sker: Hvor i dit liv vil det vise sig? Hvor vil det ske først? Hvem vil lægge mærke til det? Hvad vil andre se mentee gøre anderledes?
- **Fælles forventningsafstemning:**
 - Formålet med forløbet.
 - Kan både du og mentee forpligte jer til et samarbejde?
 - Tal med mentee om, at du undervejs i forløbet kan komme til at sige noget, som gør mentee vred, selvom det ikke er din hensigt. Lav en konkret plan for, hvad I gør, hvis dette skulle ske. Husk at medtage i planen, hvornår I kontakter hinanden efter en sådan episode – og hvem der kontakter hvem.
 - Såfremt mentee er blevet vurderet til at være i risiko for selvmord, er det vigtigt, at du spørger ind til mentees sikkerhedsplan, så du har kendskab til denne. Det skal være tydeligt for mentee, at sikkerhedsplanen ikke er dit ansvar som mentor – men at det er en hjælp for dig at kende til den.
- **Praktiske aftaler:**
 - Hvor tit skal I mødes?
 - Hvor mødes I henne?
 - Hvordan kommunikerer I sammen?
 - Hvordan aflyser I aftaler?

Det anbefales at vise platformen www.tilværelsesmestring.dk allerede i en af de første samtaler og fortælle, at I sammen vil gøre brug af de redskaberne, der findes på platformen som understøttelse til jeres samarbejde. Det er også væsentligt, at I får talt om, at mentee er anonym, og at informationerne på platformen alene er forbeholdt jer to i jeres samarbejde.

Når du starter forløbet op, skal mentee svare på en række spørgsmål på www.tilværelsesmestring.dk, der giver en indikation af mentees generelle trivsel. Spørgsmålene dækker over centrale tematikker som trivsel og livsmestring og fungerer som en før-måling. Mentee skal besvare de samme spørgsmål, når I afslutter forløbet.

Det kan være, at du som mentor ikke finder det hensigtsmæssigt at præsentere mentee for spørgsmålene de første gange, I mødes, da der naturligt er et større fokus på at opbygge tillid og styrke relationen. Det er dog vigtigt, at du så tidligt som muligt taler med mentee om, at han / hun skal besvare en række spørgsmål, og at du evt. guider mentee i at besvare spørgsmålene. Det giver det mest retvisende billede af mentees vurdering af egen trivsel som et udgangspunkt for forløbet.

Du vil nu blive stillet en række spørgsmål, som du skal besvare. Du er velkommen til at få hjælp af din mentor, hvis du har brug for det

BESVAR SPØRGSMÅL

[Ikke muligt at udfylde i dag](#)

3 Undervejs i mentorforløbet

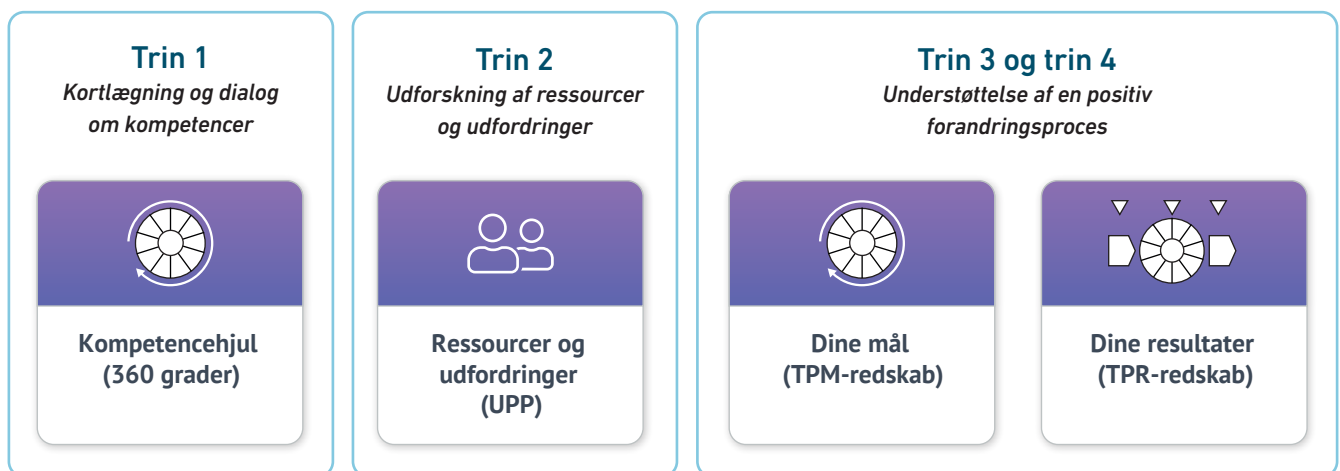
I dette afsnit beskrives den trinvis tilgang til at arbejde med afsæt i LAT-metoden i et mentorforløb. De enkelte trin vil løbende blive understøttet af konkrete eksempler på brugen af de redskaber, som er del af LAT-metoden, og som findes på platformen.

Afsnittet guider dig også i, hvordan du som mentor løbende skal gøre dig overvejelser og reflektere over din indsats som mentor – gerne sammen med din koordinator.

I et mentorforløb anvendes LAT-metoden og de understøttende redskaber igennem det, der kan forstås som fire trin:

- **Trin 1:** Kortlæg mentees kompetencer i dialog med ham / hende med afsæt i 360o-redskabet, som består af kompetencehjulet og Tilværelsespsykologiens Basic Five (TBF).
- **Trin 2:** Udforsk mentees ressourcer og udfordringer sammen med mentee gennem Udrædnings-, Planlægnings- og Progressionsredskabet (UPP).
- **Trin 3 og 4:** Understøt mentee i forandringsprocessen gennem anvendelsen af Tilværelsespsykologiens Målsætningsredskab (TPM), som betegnes 'Mine mål' på platformen og ved at følge op på mentees udvikling i forandringsprocessen frem mod et godt nok greb om tilværelsen gennem Tilværelsespsykologiens Refleksionsredskab (TPR), som betegnes 'Mine resultater' på platformen.

De fire trin er vist i figuren nedenfor. Det er vigtigt at fremhæve, at processen i virkeligheden sjældent vil være så lineær som optegnet her. En forandringsproces vil som udgangspunkt ske inden for en cyklisk forståelse, hvor det kan gå fremad og tilbage i mentees liv, og hvor udefrakommende faktorer og hændelser også har indvirkning på processen. Det er også vigtigt at fremhæve, at den trinvis skitsering af processen står på en forståelse af, at én af grundstenene i mentorarbejdet er det tillids- og relationsopbyggende arbejde, og at det derfor har et løbende fokus gennem hele forløbet. Til at strukturere forløbet og sikre kvalitet i metoden fungerer de understøttende redskaber som et 'støttestillads' for samarbejdet undervejs.



Figuren ovenfor viser, at du som mentor skal indlede forløbet med at danne dig en **grundig forståelse for mentee og for mentees situation, som kan medvirke til at sætte retning på samarbejdet**. Det gør du på trin 1 og 2, dels ved at kortlægge og gå i dialog med mentee om hans / hendes kompetencer og dels ved at udforske mentees ressourcer og udfordringer. Selvom det som udgangspunkt er indledende trin i forløbet, er det væsentligt, at du løbende har fokus på, hvorvidt det indledende billede af mentee stadig er retvisende. Du kan derfor altid vende tilbage og nuancere billedet gennem yderligere kortlægning og udforskning.

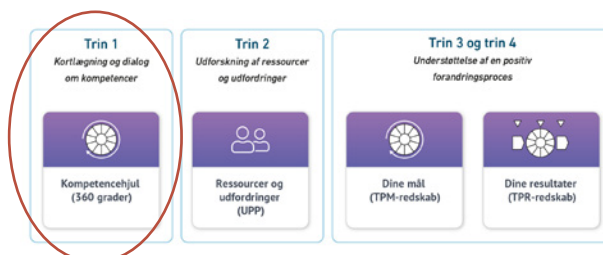
Det 3. og 4. trin sikrer, at du som mentor **understøtter mentee i en positiv forandringsproces** gennem et løbende blik på at støtte mentee i at opstille og arbejde efter meningsfulde mål som led i en større forandringsproces.

For at forstå det grundlæggende mindset i LAT-metoden, anbefales det at læse Vejledning om LAT-metoden; Løsningsfokuseret Arbejde med Tilværelseskompetencer - *Mindset og metode for mentor- og forældrecoachingindsatsen*. Dette for at understrege, at det væsentlige i LAT-metoden er det mindset og den tilgang til borgeren, som skal understøtte mentee i at opnå et bedre greb om egen og fælles tilværelse.

Nedenfor vejledes du som mentor igennem de fire trin og tilhørende redskaber, som er tilgængelige på platformen www.tilvaerelsesmestring.dk.

3.1 Trin 1 – Kortlægning og dialog om kompetencer (360°s redskabet)

Som et første trin i mentorforløbet skal du som mentor, i samarbejde med mentee, kortlægge de ti fundamentale tilværelseskompetencer sådan som mentee vurderer, at de fungerer på nuværende tidspunkt. Det gør du ved at anvende 360°-redskabet, som består af hhv. kompetencehjulet og Tilværelsespsykologiens Basic Five (TBF).



Redskabet anvendes som en støtte og strukturgiver til den gode dialog om mentees liv og hverdag indledningsvist, men som I naturligvis løbende vil have dialoger om, uden at I gør brug af redskabet.

Formålet med 360°-redskabet



360°-redskabet skal:

- Medvirke til at skabe et helhedsorienteret billede af mentee, som kan sætte en retning for mentorforløbet.
- Undersøge, hvilke kompetencer, som mentee har en oplevelse af, fungerer godt nok, og hvilke kompetencer mentee ønsker at udvikle.
- Skabe dialog om, hvorfor nogle af kompetencerne fungerer godt nok, og hvorfor nogle af dem kan udvikles, og hvilken motivation mentee har for dette.
- Give mentee kendskab til kompetencehjulet og en forståelse for, hvad de forskellige kompetencer handler om, så det ikke virker nyt i den videre brug af kompetencehjulet.

Anvendelsen af 360°-redskabet

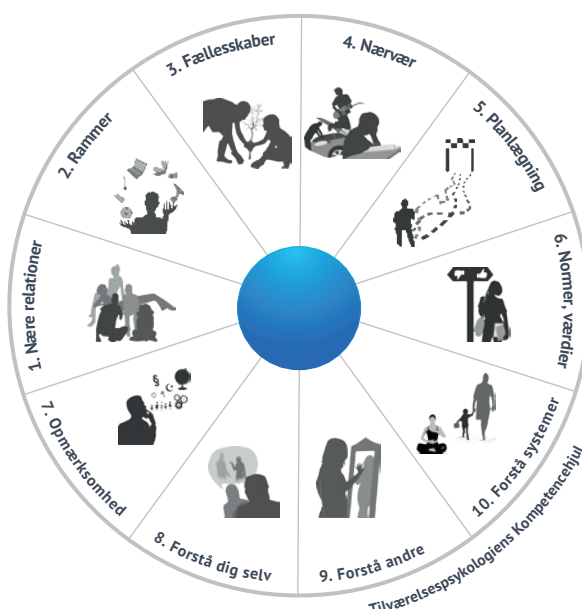
Nedenfor finder du en uddybet vejledning i at anvende 360°-redskabet, der som nævnt består af:

- Kompetencehjulet.
- Tilværelsespsykologiens basic five (TBF).

Kompetencehjulet

I tilværelsespsykologien findes der ti fundamentale tilværelseskompetencer. De skal hjælpe én som menneske med at forstå og håndtere de tilværelsesopgaver, man står overfor i livet på meningsfuld måde, både for én selv og for omverdenen.

Tilværelseskompetencerne er visuelt illustreret som et kompetencehjul, der er vist til højre og findes på platformen www.tilvaerelsesmestring.dk.



I nedenstående skema kan du se de ti tilværelseskompetencer, og hvordan de er inddelt i tre kategorier. Der er ligeledes tilføjet en række eksempler, som du kan bruge i dialogen med mentee.

<p>At kunne deltage i egen og fælles tilværelse.</p> <p>For at tilværelsen lykkes, skal man som menneske have kompetencer til at kunne deltage i opbygning, bevarelse og udvikling af egen og fælles tilværelse.</p> <p>Kompetencerne indenfor denne kategori er:</p>	<ol style="list-style-type: none"> Nære relationer: At kunne være en del af et godt og nært netværk. - <i>Hvordan kan du arbejde med at skabe gode, nære relationer? Fx gode nære relationer til familie, venner, kolleger.</i> Rammer: At kunne sørge for rammerne omkring sig selv og sine interesser - <i>Hvordan kan du arbejde med at skabe rammer og struktur? Fx overblik over tid, opgaver, aktiviteter og ting, der skal ordnes.</i> Fællesskaber: At kunne deltage på en personlig måde i de større fællesskaber. - <i>Hvordan kan du arbejde med at deltage i større fællesskaber? Fx at arbejde frivilligt, gøre noget for de lidt større omgivelser.</i>
<p>At kunne realitetsafstemme egne og fælles tilværelsesprojekter med virkeligheden.</p> <p>For at tilværelsen skal lykkes, skal man som menneske have kompetencer til at kunne afstemme egne forståelser med omverdens forståelser.</p> <p>Kompetencerne indenfor denne kategori er:</p>	<ol style="list-style-type: none"> Nærvær: At kunne være helt optaget af noget, og handle fokuseret. - <i>Hvordan kan du arbejde med at være nærværende? F.eks. at du fokuserer på det, du er i gang med, ikke lader dig forstyrre af andre ting – eller af hvad andre tænker.</i> Planlægning: At kunne finde de fremgangsmåder, der er de mest effektive. - <i>Hvordan kan du arbejde med at lave planer? F.eks. at planlægge hvert skridt frem mod et mål og komme over forhindringer.</i> Normer & værdier: At kunne overveje normer og værdier i dine mål og fremgangsmåde. - <i>Hvordan kan du arbejde med at afklare normer og værdier? F.eks. at handle og være på en måde, som du synes er i orden i forhold til dig selv og andre.</i>
<p>At kunne sætte sig ind i og navigere mellem de mange forskellige perspektiver, der er på tilværelsen i en mangfoldig og globaliseret verden.</p> <p>Det handler om at kunne mentalisere. For at tilværelsen skal lykkes, skal man som menneske have kompetencer til at kunne sætte sig ind i og navigere åbent, rummeligt og med kritisk-konstruktive perspektiver på tilværelsen.</p> <p>Kompetencerne indenfor denne kategori er:</p>	<ol style="list-style-type: none"> Opmærksomhed: At kunne være opmærksom på verden, på nonverbale udtryk hos andre, på følte fornemmelser og påvirkninger i egen krop. - <i>Hvordan kan du arbejde med at være opmærksom? Fx at du bruger dine sanser åbent og nysgerrigt i forhold til andres kropssprog og det, du mærker i din egen krop.</i> Forstå dig selv: At kunne mærke, hvad man selv tænker, føler og vil med sin tilværelse. - <i>Hvordan kan du arbejde med at afklare, hvor du selv står? Fx at finde ud af, hvad du tænker, hvilke følelser du har, og hvad du selv vil.</i> Forstå andre: At kunne se tilværelsen fra andres perspektiv. - <i>Hvordan kan du arbejde med at forstå andre? Fx hvordan andre mennesker tænker over tingene, hvad de føler, og hvad de gerne vil.</i> Forstå systemer: At kunne forstå verden og de systemer og regler, der har betydning for tilværelsen. - <i>Hvordan kan du arbejde med at overskue og forholde dig til regler og systemer? Fx at overskue og forholde dig til regler, krav og fremgangsmåder eller sætte dig ind i forskellige forklaringer, viden og tro.</i>

Grundtanken er, at du som mentor sammen med mentee skal gennemgå alle ti kompetencer og derved kortlægge, hvordan de ti kompetencer allerede fungerer godt nok for mentee, og hvordan kompetencerne kan udvikles *lidt mere*.

I kan på platformen klikke jer rundt i hjulet sammen og notere pointerne fra jeres dialog for hver af de ti kompetencer. I behøver ikke følge dem kronologisk. Du kan fx bede mentee om selv at vælge, hvilke kompetencer han / hun ønsker at tale om. Du kan også starte med en mere åben dialog om, hvad der optager mentee lige nu. Det kan naturligt føre jer videre i dialogen om, hvilke kompetencer, mentee oplever, fungerer godt nok, og hvilke kompetencer der kan udvikles lidt mere. Det er vigtigt, at du beskriver og sætter ord på, hvordan de forskellige kompetencer skal forstås. I kan fx sammen se på, hvordan de forskellige kompetencer defineres og derudfra tale om, hvordan mentee forstår kompetencen i forhold til sig selv. Det er med til, at I får en fælles forståelse af kompetencerne, som kan udgøre et godt afsæt for dialogen og samarbejdet.

For at hjælpe dialogen på vej kan du prøve at få mentee til at komme med eksempler, der kan gøre dialogen mere vedkommende og nær. Hvis det ikke fungerer, kan du selv komme med nogle gode eksempler. De må gerne være opfundne og behøver ikke være fra eget liv. Ad den vej kan du understøtte mentee i at sætte sine egne ord på kompetencerne.

Nedenfor er givet eksempler på de løsningsfokuserede spørgsmål, du kan stille i dialogen med mentee.

Eksempel



I dialogen om hvordan **kompetencen fungerer godt nok** for mentee, kan mentor spørge:

- *Hvordan bruger du denne kompetence nogle gange?*
- *Hvad gør du?*
- *Hvordan gør du det?*
- *Hvorhenne gør du det?*

I dialogen om hvordan mentee kan **udvikle sin kompetence** kan mentor spørge:

- *Hvis vi forestillede os, at denne kompetence fungerede rigtig godt, hvad ville så være anderledes?*
- *Hvis du lykkes med noget af det, du beskriver her, hvilken forskel kunne det gøre?*
- *Hvem ville lægge mærke til forandringen? Hvad ville de lægge mærke til?*

Nedenfor er et eksempel på, hvordan en sådan dialog kan se ud.

Eksempel



Kompetencen: Nære relationer

- Hvis vi skal tale lidt om kompetencen nære relationer – altså hvordan du er til at skabe et godt forhold eller en god relation til familie eller venner, hvordan vil du så sige at du er til det? Altså hvordan fungerer kompetencen for dig?
 - *Jeg har gode venner i fodbold-miljøet.*
 - *Jeg har i mange år haft et tæt forhold til min onkel, og jeg har kunnet tale med ham om svære ting, som jeg ikke kan tale med mine forældre om.*
- Hvis du nu skulle blive endnu bedre til det med nære relationer, og vi to skulle arbejde på at udvikle din kompetence lidt mere, hvad skulle vi så arbejde med eller øve os på?
 - *Mine forældre kan ikke lide mine venner fra fodboldmiljøet, fordi nogle af dem kan være ret voldelige. Jeg kunne godt tænke mig, at mine forældre respekterede, at det er mine venner. Så det, jeg kan øve mig på, er at fortælle mine forældre, hvorfor mine venner er vigtige for mig.*
 - *Jeg ser ikke min onkel så tit. Jeg kan øve mig i at opsøge min onkel, når jeg har brug for at tale med ham.*

Kompetencen: Rammer

- Hvordan fungerer kompetencen for dig?
 - *Jeg har i mange år haft en stabil hverdag med skole og fritidsklub.*
- Hvordan kan du udvikle din kompetence lidt mere?
 - *Jeg er holdt op med at gå i klubben og har ikke samme struktur på min hverdag som før. Jeg er begyndt at komme sent i seng om aftenen; jeg sidder tit online med mine venner. Så kommer jeg tit for sent i skole også, fordi jeg ikke kan stå op til tiden.*
 - *Jeg kan øve mig i at gå i seng om aftenen og ikke sidde længe oppe.*

På platformen kan I skrive de væsentligste elementer ind fra dialogen. Noterne kobler sig til den kompetence, som samtalen vedrører, og felterne bliver derfor tomme, som I bevæger jer rundt i kompetencehjulet. Du kan altid hente noterne frem fra samtalen om en udvalgt kompetence. Det gør du ved at klikke på den kompetence, som dialogen handlede om.

Kompetencehjulet anvendes igen senere i mentorforløbet, når mentee skal arbejde med at definere mål og finde skridt på vejen dertil i *TPM-redskabet – 'Dine Mål'*. Dette er uddybet længere fremme i vejledningen, men idet kompetencehjulet også anvendes indledningsvis, har mentee allerede her fået en grundlæggende forståelse for de ti tilværelseskompetencer og en erfaring med, hvordan kompetencehjulet kan anvendes til at understøtte dialogen mellem jer.

Anvendelsen af Tilværelsespsykologiens Basic Five

Den anden del af 360°-redskabet er Tilværelsespsykologiens Basic Five (TBF). Den er integreret i redskabet for at understøtte mentee i at overveje sin motivation for at udvikle de enkelte kompetencer lidt mere.

Tilværelsespsykologiens Basic Five er et hjælperedskab – også kaldet *en booster* – der består af fem spørgsmål, som er oplistet i boksen nedenfor.

Indholdet i Tilværelsespsykologiens Basic Five



På platformen ser Tilværelsespsykologiens Basic Five (TBF) ud som illustreret nedenfor:

TBF: MOTIVATION TIL AT UDVIKLE KOMPETENCEN

VIL DU? ?	KAN DU? ?	YDRE MULIGHEDER FINDES? ?	BLIVER MØDT AF ANDRE? ?	GØR DU? ?
Ja Måske Nej	Ja Måske Nej	Ja Måske Nej	Ja Måske Nej	Ja Måske Nej
<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>

Til at tale med mentee om motivationen for at udvikle kompetencen lidt mere kan du stille følgende spørgsmål:

Vil du? Handler om mentees engagement og vedholdenhed i forhold til at udvikle sin kompetence.

- Vil du gerne tage næste skridt for at udvikle din kompetence?
- Nævn eller forestil dig et eksempel på, hvad du vil mærke af modvilje mod det næste skridt.

Kan du? Handler om, at mentee har tillid til egne evner ved at udvikle sin kompetence.

- Kan du, og ved du, hvad der skal til for at tage dit næste skridt for at udvikle din kompetence?
- Nævn eller forestil dig et eksempel på, hvad der er svært ved at tage næste skridt.

Ydre muligheder? Handler om betingelser i mentees omgivelser, som enten kan hjælpe eller forhindre mentee i at udvikle sin kompetence.

- Kan du få øje på ydre muligheder for at tage dit næste skridt for at udvikle kompetencen?
- Nævn eller forestil dig et eksempel på ydre forhindringer for at tage dit næste skridt, og hvordan du kan overvinde dem.

Bliver du mødt af andre? Handler om at modtage hjælp, støtte og anerkendelse.

- Hvad kan du selv gøre for at blive mødt af andre?
- Hvad kan andre gøre for at møde dig?
- Nævn eller forestil dig et eksempel på, hvad du selv kan gøre for at modtage hjælp, støtte og anerkendelse fra andre.

Gør du? Handler om at tage de næste skridt for at udvikle din kompetence.

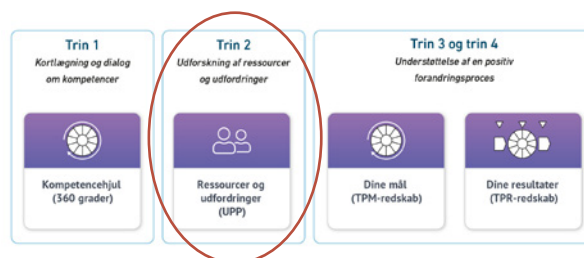
- Går du nu, eller i nærmeste fremtid, i gang med at tage dit næste skridt for at udvikle din kompetence?
- Nævn eller forestil dig et eksempel på, at du ikke har taget næste skridt.

Det er ikke en selvfølge, at mentee svarer ja til alle spørgsmålene i The Basic Five, og der kan således ligge en god dialog om, hvorfor mentee svarer nej eller ved ikke, og hvad der skal til for at ændre dette. Samtalen vil derfor være dynamisk med det formål at finde frem til, hvilke kompetencer mentee reelt har en motivation for at udvikle lidt mere, og som dermed kan være et vigtigt element ind i mentees positive forandringsproces.

Dialogen som igangsættes ved fokus på mentees kompetencer, sætter en første retning på mentorforløbet og danner et godt fundament for efterfølgende at udforske mentees ressourcer og udfordringer gennem LAT-metodens UPP-redskab. Samtidig kan viden medvirke til et godt afsæt for samarbejdet med andre ressourcepersoner, der er omkring mentee i det professionelle og private netværk.

3.2 Trin 2 – Udforskning af ressourcer og udfordringer (UPP-redskabet)

Som det andet trin i at danne sig et helhedsorienteret billede, skal du som mentor sammen med mentee udforske ressourcer og udfordringer gennem en dialog om mentees liv og hverdag. Som støtte til dette anvendes Udrednings-, Planlægnings- og Progressionsredskabet (UPP), som på dialogplatformen betegnes 'Ressourcer og Udfordringer'.



Formålet med denne indledende udforskning af mentees ressourcer og udfordringer er, at det kan medvirke til at sætte retning for mentorforløbet.

Formålet med UPP-redskabet



Formålet er:

- At mentor tidligt i mentorforløbet får et billede af mentee og mentees situation, der navnlig hviler på de fire tematikker:
 - 1) Dine tilværelseskompetencer
 - 2) Dine tænkemåder og følelser
 - 3) Dine omgivelser
 - 4) Dine handlemåder
- At mentor i dialog med mentee får sat fokus på ressourcer og udfordringer. Det kan dreje sig om mentees egne personlige ressourcer og udfordringer, og det kan være de ressourcer, mentee kan trække på i sit professionelle og private netværk.
- At mentor får et helhedsorienteret billede af mentees situation og i dialogen også inddrager risiko- og beskyttelsesfaktorer for ekstremisme. Dette billede af mentee kan medvirke til at sætte retning på mentorforløbet og skabe fundamentet for et tillidsfuldt samarbejde i mentorforløbet.
- Viden fra UPP-redskabet er afsæt for at sikre, at den samlede indsats er sammenhængende og koordineret, og at du som mentor og de evt. andre aktører omkring mentee arbejder i samme retning.
- UPP-redskabet anvendes som udgangspunkt én gang i starten af mentorforløbet for at danne sig et billede af mentees situation, men du kan altid genbesøge viden fra UPP-redskabet. Oplever du som mentor, at der er sket meget i mentees liv i løbet af mentorforløbet, kan du også anvende redskabet en gang mere og dermed foretage en ny udforskning af mentees situation.
- Mentees vurdering af eget greb om tilværelsen med afsæt i den skala fra 1-10 ligger indlejret i UPP-redskabet. Denne progressionsmåling, skal som minimum ske hver anden måned.

Anvendelsen af Udrednings-, Planlægnings- og Progressionsredskabet (UPP)

UPP-redskabet består af følgende tre dele:

1. **Udredning:** En dialog med afsæt i fire tematikker, som dækker over personlige og sociale faktorer og på faktorer i omverdenen, som kan påvirke mentees forandringsproces.
2. **Planlægning:** En indsnævring af dialogen i en række fokusområder, der er mest relevante for mentee at arbejde med, og som skaber en fælles retning på samarbejdet mellem dig som mentor og mentee.
3. **Progression:** En løbende vurdering på en skala fra 1-10 af, hvordan mentee oplever at have greb om sin tilværelse på.

Udredning: Dialog om de fire tematikker i UPP-redskabet

Som afsæt for at undersøge mentees ressourcer og udfordringer anvendes de fire tematikker i UPP-redskabet. De danner rammen for dialogen om, hvad der fungerer godt nok for mentee, og hvad der kan udvikles lidt mere. Her er altså tale om, hvilke ressourcer mentee har, og hvilke udfordringer mentee har.

De fire tematikker er:

1. Dine tilværelseskompetencer
2. Dine tænkemåder og følelser
3. Dine omgivelser
4. Dine handlemåder

Tematik 2, 3 og 4 dækker over eksisterende forskning inden for ekstremisme og vedrører forskellige dele af mentees liv, der kan optræde som beskyttelses- eller risikofaktorer i forhold til ekstremisme. Faktorerne gælder menneskers kognitive evner, dynamik, energi og dybereliggende personlige stil. Det gælder også faktorer i omverdenen, herunder de mennesker og omgivelser, der spiller ind i mentees hverdag, og som har indflydelse på udvikling af mentees greb om egen og fælles tilværelse - dvs. han / hendes samspil med omverden.

Fælles for alle fire tematikker er, at indholdet i de enkelte tematikker er dobbeltydigt og nuanceret. Det betyder, at de både kan udfolde sig som en udfordring og som en ressource for mentee. I vejledningen finder du løbende eksempler på dette, ligesom du bagerst i vejledningen kan læse mere om de løsningsfokuserede samtale- og spørgeteknikker, som kan hjælpe dig i dialogen med mentee.

De fire tematikker, som udgør UPP-redskabet, uddybes i de følgende fire underafsnit.

Tematik 1: Dine tilværelseskompetencer

Tematikken 'Dine tilværelseskompetencer' er den første tematik i UPP-redskabet og har fokus på de ti tilværelseskompetencer, som du og mentee kender fra kompetencehjulet. Formålet er at få konkretiseret og beskrevet, hvilke udvalgte kompetencer mentee oplever som ressourcer, og hvilke kompetencer mentee oplever som udfordrende. Du skal derfor hjælpe mentee med at snævre dialogen ind og udvælge de to-tre kompetencer, som er ressourcer hos mentee, og to-tre kompetencer som mentee ønsker at udvikle lidt mere, og som dermed er en udfordring for mentee.

Dialogen skal medvirke til, at I sammen får skabt et mere tydeligt billede af, hvilke ressourcer mentee kan trække på, og hvilke udfordringer mentee skal arbejde med at imødegå i mentorforløbet.

Nedenfor er givet nogle eksempler på, hvordan en kompetence kan opleves at fungere godt nok for mentee i en del af tilværelsen, og hvordan en kompetence kan udfordre i en anden del af tilværelsen.

Eksempel



Dialogen om tilværelseskompetencer

Vi skal starte med at tale om dine tilværelseskompetencer. Det er de kompetencer, som vi også talte om, da vi sammen kiggede på kompetencehjulet. Her talte vi om, hvilke kompetencer, du oplever, fungerer godt nok, og hvilke du gerne vil udvikle lidt mere. Vi skal nu forsøge at udvælge 2-3 kompetencer, som er ressourcer for dig og 2-3 kompetencer, som du har udfordringer ved.

- **Ressourcer og dét, der fungerer godt.** Det kunne fx se sådan ud:
 - Nære relationer: *Mine gode venner fra fanklubben. Jeg ved, at de beskytter mig – og jeg beskytter dem.*
 - Jeg forstår andre: *Jeg er god til at forstå især min lillebror – jeg tror jeg er den eneste han snakker med om hvordan han har det, fordi han ved at jeg forstår.*
 - Nærvær: *Når jeg er til fodboldkamp, så er der bare en vildt fed stemning på tribunen. Den er helt opslugende, når alle råber ad modstanderen og synger i kor.*
- **Udfordringer og bekymringer.** Det kunne fx se sådan ud:
 - Nære relationer: *Mit forhold til min far har ikke været godt siden, at mine forældre blev skilt for ½ år siden. Jeg ser ham aldrig og ved faktisk ikke, om han gider mig.*
 - Planlægning: *Jeg er i tvivl om, hvad jeg egentlig vil med mit liv. Jeg er psyko træt af skolen og lærerne, så der gider jeg ikke at være. Jeg tager bare en dag ad gangen.*
 - Normer, værdier: *Jeg er glad for mine venner fra fanklubben – vi har hinandens ryg. Men nogen af dem er lidt langt ude, når de bare vil gå til kamp for at slå. Jeg synes, der er så meget galt med vores samfund, og forstår dem på en måde godt. Men jeg synes måske ikke, at det giver lov til bare at tæve på dem, man ikke kan lide.*

Som mentor skal du sammen med mentee – og gerne i løbet af samtalen – skrive de centrale elementer fra jeres dialog ind i www.tilværelsesmestring.dk, som vist nedenfor:

1. TILVÆRELSESKOMPETENCER ?

Tal med din mentor / coach om, hvad der fungerer for dig, og hvad der er udfordrende iforhold til de 10 tilværelseskompetencer, som du gennemgik i Kompetencehjulet. Skriv ned, hvilke 2-3 kompetencer som fungerer bedst, og hvilke der er de største udfordringer.

BESKRIV RESSOURCER OG DÉT DER FUNGERER GODT

Skriv her

BESKRIV UDFORDRINGER OG BEKYMRINGER

Skriv her

Tematik 2: Dine tænkemåder og følelser

Den anden tematik i UPP-redskabet handler om mentees måde at tænke og føle om sig selv på. Med tænkemåder og følelser er der tale om en række personlige faktorer, som kan udgøre både risikofaktorer og beskyttende faktorer i forbindelse med fx mistrivsel og ved bekymring for ekstremisme.

Tematikken dækker over faktorer, som er oplyst nedenfor, og som man som mentor kan bringe ind som emner i en udforskende dialog med mentee.

Indholdet i tematik 2 i UPP-redskabet



'Dine tænkemåder og følelser' handler om mentees:

- måde at tænke over tingene og forstå sammenhænge
- måde at overveje handlinger, før mentee handler
- måde at søge efter sikker viden og fast tro
- måde at være åben over for alternative forklaringer og trosretninger
- måde at være optaget af og bruge tid på bestemte ting
- energiniveau i forhold til sine muligheder for at udfolde sig og i forhold til omgivelsernes reaktioner
- måde at tilfredsstille sit behov for action og spænding
- vurdering af sig selv, både når det gælder selvbekræftelse og selvkritik
- forhold til krænkelser og reaktioner på krænkelser
- måde at reagere på provokationer eller mangel på respekt over for dig
- interesse for eller beundring for en sag
- måde at forholde sig til skyld og skam.

Forskningen siger at:

- **Den selvovervurderende person** har urealistisk høje tanker om sig selv og sin rolle eller position i verden og i forhold til andre mennesker. Andres personlighed og anderledes syn på tilværelsen negligeres. De får blot tildelt rollen som dem, der skal bekræfte personens egne storhedsforestillinger, evner og ret til at manipulere med og ændre på verden. Omvendt er personen med et **realistisk selvbillede** bedre i stand til at sætte sig selv i ind i andre mennesker og i en mere ligeværdig relation til mennesker omkring sig.
- Personlige oplevelser af eksklusion eller at være blevet udsat for uretfærdighed er ubehagelige for alle, men **opleves af nogle som endog særdeles krænkende og som en trussel mod ens egne forestillinger om sig selv**. Personen bliver ved med at kredse om sådanne krænkelser. I visse tilfælde kan man også kredse om krænkelser, der ikke har været rettet mod én selv, men mod andre, som man identificerer sig med. Dette fokus på krænkelser kan føre til vrede og ønske om hævn. Omvendt er det en beskyttende faktor, hvis personen har **let ved at sætte tingene i perspektiv, afslutte og tilgive**.
- Personen, der **dyrker vold som foretrukken handling**, har et mind-set, hvor aggression og vold er svaret på det, som direkte og utvetydigt opleves som kritik, manglende spejling og anerkendelse samt trussel. Men også som foretrukken handling på åbne flertydige situationer og handlinger fra andres sider, som kan fortolkes på flere måder. Her vil personen hælde til den tolkning af situationen, som peger i retning af trussel, og vedkommende vil reagere med voldelige modsvar - "slå først, spørg bagefter". Omvendt vil en person præget af **ikke-voldelig handling** være mere indstillet på at analysere situationen og muligvis komme frem til en mere positiv tolkning af den.

Kilde :Nationalt Center for Forebyggelse af Ekstremisme, Mentorindsats, forældrecoaching og pårørendenetværk Løsningsfokuseret arbejde med tilværelseskompetencer, Metodemanual, 2017.

De forskellige elementer, som tematikken dækker over, er som tidligere nævnt dobbelttydige og kan dermed både være ressourcer og være udfordringer i mentees liv. Nedenfor finder du et eksempel på dette.

Eksempel



Dét at føle skyld og skam kan være en **udfordring for mentee**, hvis det kommer til udtryk ved, at mentee føler ligegyldighed, er handlingslammet og tynget af skylden eller mister respekten for sig selv og søger fællesskaber, hvor mentee kan genfinde respekt.

Omvendt kan skyld og skam være en motiverende faktor og en **ressource for mentee**, hvis det kommer til udtryk ved, at mentee forholder sig positivt til skylden og erkender at have handlet i uoverensstemmelse med egne eller andres opfattelse af rigtigt og forkert. På den måde ligger der i skylden et potentiale til forandring, en kimen til noget nyt, som kan være en ressource for mentee at styrke og bygge videre på.

Nedenfor er givet et eksempel på en dialog mellem jer med afsæt i mentees tænkemåder og følelser.

Eksempel



Dialogen om mentees tænkemåder og følelser

- Vi skal prøve sammen at tale om, hvad du går og tænker på, hvilke følelser du går rundt med, og hvordan de kommer til udtryk i din måde at reagere på over for dig selv og andre.
- Vi kan starte med at tale om, hvornår du har det godt, og hvorfor du har det i de situationer. Kan du ikke fortælle mig lidt om det:
 - *Jeg har det især godt, når jeg er sammen med mine venner, og når vi er til fodboldkamp. Så bliver mit hoved ligesom tømt for tanker, og jeg behøver ikke tænke på alt det, der gør mig vred.*
- Vi skal også tale om, hvornår noget bliver svært for dig og udfordrer dig. Fx hvad der kan gøre dig vred og ked af det. Eller hvornår du keder dig eller bliver rigtig glad eller berørt af noget.
 - *Jeg synes generelt, at jeg keder mig. Særligt i skolen. Det er kun, når jeg er til fodboldkamp eller i nærheden af en slåskamp, at jeg synes, der sker noget.*
 - *Jeg kan godt blive vred, når der er nogen, der ikke respekterer mig eller mine venner. Hvis de råber ad os når vi er på vej til kamp - bagefter har jeg vildt svært ved at falde ned igen og har bare lyst til at gå amok på noget.*

Som mentor skal du sammen med mentee – og gerne i løbet af samtalen – skrive de centrale elementer fra jeres dialog ind i www.tilværelsesmestring.dk, som vist nedenfor:

2. TÆNKEMÅDER OG FØLELSER ?

Tal med din mentor / coach om din måde at tænke og føle på. Hvad fungerer for dig, og hvader udfordrende for dig?

BESKRIV RESSOURCER OG DÉT DER FUNGERER GODT

Skriv her

BESKRIV UDFORDRINGER OG BEKYMRINGER

Skriv her

Tematik 3: Dine omgivelser

Den tredje tematik i UPP-redskabet er 'Dine omgivelser' og handler om de mennesker og den omverden, som udgør mentees hverdag. Mentees omgangskreds og muligheder i omgivelserne kan støtte i en god retning og / eller trække i en dårlig retning i forhold til mentees udfordringer.

Tematikken understøtter derfor en dialog med mentee om relationer til familie, venner og øvrige omgivelser, som kan have en påvirkning på mentees situation. Det kan også være mulighederne for uddannelse, job eller fritidsaktiviteter i området, hvor mentee bor.

I boksen nedenfor er udfoldet de elementer, som tematikken består i.

Indholdet i tematik 3 i UPP-redskabet



'Dine omgivelser' dækker over følgende elementer:

Nære netværk: fx hvordan påvirker dine forældre og venner dig og dit liv?

- Dine forældre som rollemodeller for dig: *Her drejer det sig om, hvorvidt der findes i det mindste én betydningsfuld prosocial rollemodel, som den unge identificerer sig med, eller om den / de mest betydningsfulde personer er negative rollemodeller.*
- Dine forældres situation: *Her drejer det sig om forældrenes personlige psykologiske situation, tilstand og funktionsmåde, deres indbyrdes forhold (psykosocialt) og deres almene situation (socioøkonomisk).*
- Dine venners indflydelse: *her drejer det sig om personerne i det nære netværk og om disse overvejende agerer negativt eller positivt med hensyn til social adfærd og medborgerskab.*

Nærmiljøet: fx føler du dig på hjemmebane der, hvor du bor? Bidrager du med noget til omgivelserne?

- Dit boligområde. *Boligområdet spiller en rolle, blandt andet i forhold til hvor omfattende det er præget af kriminalitet, uhensigtsmæssige grupperinger og negativ adfærd.*
- Din skole og fritidsaktiviteter. *Her drejer det sig igen om, hvor præget disse er af kriminalitet, uhensigtsmæssige grupperinger og negativ adfærd.*

Større strukturelle forhold i dine omgivelser: fx dine muligheder i forhold til uddannelse, beskæftigelse og generel deltagelse i samfundet.

- Uddannelses- og arbejdsmuligheder: *Her drejer det sig om, hvorvidt der findes beskæftigelsesmuligheder og / eller uddannelsesmuligheder, der matcher borgerens ønsker og behov.*
- Kulturelle og samfundsmæssige deltagelsesmuligheder *Her drejer det sig om, hvorvidt der er muligheder for, at den unge kan deltage kulturelt og samfundsmæssigt i livet på en medborgerskabende måde. Fx deltagelse i foreninger, klubbestyrelser, ungdomsråd eller uformelle interessegrupper.*

Alle disse faktorer kan, hvis de er præget af mangler, problemer og begrænsninger optræde som risikofaktorer for kriminalitet og radikalisering. Omvendt kan de, hvis de er velfungerende og præget af ressourcer og muligheder optræde som beskyttende faktorer.

Også her kan de forskellige elementer optræde både som ressourcer og som udfordringer hos mentee. Nedenfor er givet et eksempel på dette i forhold til mentees omgivelser.

Eksempel



De omgivelser, som mentee er en del af, kan på én og samme tid være en udfordring og en ressource. Det kan være en **udfordring**, hvis mentee er en del af en negativ gruppering eller en del af kriminelle miljøer, fx en bande eller ekstremistisk religiøs gruppering, som ikke har en hensigtsmæssig påvirkning på mentees måde at handle på, og hvor mentee knytter sin identitet eller selvopfattelse til gruppen.

Samtidig kan man med en ressourcefokuseret tilgang, hente ressourcer i lokalområdet ved at lokalisere relevante ressourcer eller såkaldte positive connectors, som har en hensigtsmæssig og positiv indvirkning på mentees livssituation. Det kan være en klubleder eller anden person i mentees lokalområde eller i idrætsklubben, som har stærke relationer til unge i området, positive fællesskaber eller frivillige med mange år tilknytning til området.

Med afsæt i tematikken skal du have en dialog med mentee om, hvilke ressourcer mentee har at trække på, og hvad der udfordrer mentee i omgivelserne.

Nedenfor ser du et eksempel på en sådan dialog.

Eksempel



Dialogen om mentees omgivelser

- Når vi nu skal tale om dine omgivelser, altså de mennesker som er omkring dig, de muligheder, du har i dit nærmiljø - og hvordan det påvirker dit liv på en god måde; hvad kommer du så til at tænke på:
 - *Min skole er vel egentlig ok. Jeg er glad nok for at gå der, men jeg keder mig og er begyndt at have mere fravær på det seneste.*
 - *Der er en fritidsklub, som jeg før har brugt meget. Jeg blev vred på en af dem, der arbejder der, så derfor holdt jeg op med at komme derovre. Men de laver mange fede ting.*
- Og hvad så, hvis vi skal snakke lidt om dét, der er udfordrer dig i dine omgivelser? Fx hos de personer du omgås, eller de steder du er.
 - *Min mor kan ikke lide mine venner fra fodboldmiljøet. Hun er bange for, at jeg også vil begynde at være med i slåskampene på stadion. Jeg kan på en måde godt forstå hende, men det er mine venner, og hun skal ikke blande sig.*
 - *Bortset fra fritidsklubben synes jeg ikke, at der er så mange andre muligheder i nærheden af, hvor jeg bor.*

Som mentor skal du sammen med mentee – og gerne i løbet af samtalen – skrive de centrale elementer fra jeres dialog ind i www.tilværelsesmestring.dk, som vist nedenfor:

3. OMGIVELSER

Tal med din mentor / coach om din måde at tænke og føle på. Hvad fungerer for dig, og hvader udfordrende for dig?

BESKRIV RESSOURCER OG DÉT DER FUNGERER GODT

Skriv her

BESKRIV UDFORDRINGER OG BEKYMRINGER

Skriv her

Tematik 4: Dine handlemåder

Den fjerde og sidste tematik i UPP-redskabet handler om mentees måder at handle på. Det dækker over de valg, som mentee træffer, og den måde mentee handler eller reagerer på, som har en indvirkning på mentees måde at få greb om egen og fælles tilværelse.

I boksen kan du se, hvad tematikken om handlemåder dækker over:

Indholdet i tematik 4 i UPP-redskabet



'Dine handlemåder' er mentees:

- måde at tale til og handle over for andre mennesker (både dem tæt på mentee og andre omkring ham/hende)
- måde at handle på som kan være hjælpsom for ham/hende
- måde at gøre noget som glæder og/eller hjælper andre
- måde at handle på, som kan gøre tingene og livet vanskeligt for ham/hende
- udtryk for beundring og glæde
- udtryk for irritation, vrede, indignation.

Man ved fra forskning at:

- Personen med det **høje energiniveau** har et forholdsvist stort behov for at udfolde sig i handlinger, som dårligt kan finde afløb i noget relevant og meningsfuldt at foretage sig. Det kan fx være på grund af arbejdsløshed, kedsomhed i skolen, manglende udfoldelsesmuligheder i boligområdet eller fravær af eller eksklusion fra deltagelsesmuligheder. Personen med det **afbalancerede energiniveau** har enten en mere afdæmpet virkelyst, eller bedre muligheder for at kanalisere sin energi ud i meningsfulde aktiviteter.
- Personen med den **høje grad af spændingssøgen** har et udpræget behov for at udfordre sine egne grænser, indgå i risikofyldte handlinger og aktiviteter samt hele tiden søge nye udfordringer og oplevelser. Personen med **den afbalancerede spændingssøgen** er i højere grad i stand til at hvile i sig selv og til at afveje risici i forbindelse med forskellige aktiviteter.
- Personen, som **let springer til handling**, bryder sig, på grund af sin kognitive stil, ikke om lange overvejelser, dyberegående undersøgelser og kritisk tænkning, men ønsker, at der skal ske noget her og nu. Personen har et udpræget ønske om at komme i aktivitet hurtigst muligt. Omvendt er personen, som **gennemtænker konsekvenser**, i stand til at udsætte sit behov for handling.

Kilde: Nationalt Center for Forebyggelse af Ekstremisme, Mentorindsats, forældrecoaching og pårørendenetværk Løsningsfokuseret arbejde med tilværelseskompetencer, Metodemanual, 2017.

Elementerne inden for tematikken om handlemåder kan ligeledes optræde som både ressourcer og udfordringer hos mentee.

Nedenfor er givet et eksempel på dette.

Eksempel



Alle mennesker har mestringsstrategier, som kommer til udtryk på forskellig vis i adfærd og handlemåder. I LAT-metoden er der et fokus på at etablere og øve sig i at bibeholde et ressourcefokus i samarbejdet med mentee. En positiv udviklingsproces tager ikke sit afsæt i mentees problemer, men i hvad mentee kan. Selv adfærd, som er problematisk og udfordrende for mentee, skal ses i det lys, da det ofte er udtryk for mentees bedst bud på mestrings af en svær situation. Og ser man sådan på det, kan man ud fra adfærden kortlægge, hvilke færdigheder mentee allerede har, og hvilke færdigheder mentee endnu ikke har lært, som er udfordrende, og som mentee derfor har brug for at lære og udvikle.

Et konkret eksempel kan være, at mentee oplever social indignation eller uretfærdighed over en sag. Det kan komme til udtryk som en **udfordring**, hvis mentee bruger indignationen og vreden til at engagere sig i negative handlinger, kriminelle miljøer eller ekstremisme.

Men dét, der ligger positivt bag at blive indigneret, kan også bruges som en **ressource**. En positiv styrke, der fortæller noget om mentees engagement og drivkraft, som egenskaber der blandt andet kan anvendes til engagere sig i en sag på legitime vilkår, indgå i positive fællesskaber som kæmper for en sag eller uretfærdighed på demokratisk og legitime vilkår.

Nedenfor er givet et eksempel på, hvordan du kan tale med mentee om hans / hendes måder at handle på.

Eksempel



Dialogen om mentees handlemåder:

- Jeg kunne godt tænke mig at tale med dig om din måde at handle på – altså blandt andet den måde du reagerer på i forskellige sammenhænge og situationer, den måde du er på over for andre. Det kunne fx være en snak om:
 - *Er der nogen ting, du gør, som er hjælpsomme for dig selv eller andre?*
 - *Er der nogen ting, du gør, som giver problemer for dig selv eller andre?*
 - *Hvad er typiske aktiviteter på en almindelig dag i dit liv?*
- Prøv at beskrive for mig, hvad du oplever, der fungerer godt for dig, og hvornår du oplever, at din måde at reagere på er positivt for andre eller dig selv. Det kunne fx være:
 - *Det er vigtigt for mig, at jeg er en god ven. Hvis én af mine kammerater eller min lillebror har brug for hjælp, så hjælper ham. Jeg er der 100 procent!*
- Prøv også at beskrive for mig, hvad du oplever som udfordrende i din måde at handle og reagere på over for andre. Det kunne fx være:
 - *Mine forældre siger, jeg taler vredt meget af tiden. Det har de måske ret i. Vi havner ofte i konflikter i øjeblikket. Men det er også fordi de ikke forstår at jeg faktisk har fundet nogle drenge, som har min ryg, og som forstår, hvordan det er at være mig*
 - *Jeg har også fået meget fravær i skolen og risikerer at blive smidt ud. Men det er også bare på grund af de der åndssvage lærere – de er sgu så firkantede, og alt hvad man skal mene, skal stå i lærebøgerne, ellers er det ikke rigtig. Åndssvagt...*

Som mentor skal du sammen med mentee – og gerne i løbet af samtalen – skrive de centrale elementer fra jeres dialog ind i www.tilværelsesmestring.dk, som vist nedenfor:

4. HANDLEMÅDER ?

Tal med din mentor / coach om din måde at tænke og føle på. Hvad fungerer for dig, og hvader udfordrende for dig?

BESKRIV RESSOURCER OG DET DER FUNGERER GODT	BESKRIV UDFORDRINGER OG BEKYMRINGER
<input type="text" value="Skriv her"/>	<input type="text" value="Skriv her"/>

Planlægning: Fokusområder, som skaber en retning på mentorforløbet

Dialogen om de fire tematikker giver dig som mentor et godt og helhedsorienteret billede af mentee og mentees situation. Formålet med at skabe dette helhedsorienterede billede er, at I sammen bliver i stand til at snævre yderligere ind i dialogen og udvælge de særlige fokusområder, som kan sætte retning på forløbet og dermed være de første områder i mentees liv, I sammen kan arbejde med. Det kan medvirke til at gøre forløbet mere konkret og forståeligt for mentee.

På platformen er der mulighed for at angive 2-3 fokusområder, som illustreret nedenfor.

FOKUSOMRÅDER ?

Udvælg de 2-3 vigtigste fokusområder, som du vil arbejde med

Skriv her dit fokusområde #1

Skriv her dit fokusområde #2

Skriv her dit fokusområde #3

Nedenfor er givet nogle eksempler på fokusområder.

Eksempel



Eksempler på fokusområder

- Udvælg de to-tre vigtigste fokusområder, som mentee vil arbejde med. Det kunne være:
 - *Nære relationer fra tilværelseskompetencerne: Forholdet til min far.*
 - *Min vrede i relation til handlemåder: At jeg bliver bedre til at styre min vrede.*
 - *Min fritid i relation til omgivelser: At jeg kommer tilbage i skolen og ikke får mere fravær.*

Progression: Mentees løbende vurdering af greb om tilværelsen – samlet fokus

I UPP-redskabet er der en vurderingsskala fra 1-10, som skal understøtte mentee i løbende at overveje og vurdere, hvordan han / hun oplever at have greb om sin tilværelse. Som minimum skal mentee vurdere dette *hver anden måned*.

På www.tilvaerelsesmestring.dk hedder skalaen 'samlet fokus' og ser ud som illustreret til højre.

Det er mentee selv, der vurderer sit greb om tilværelsen. Du skal dog som mentor understøtte mentee i at gøre sig disse overvejelser og sikre en god løsningsfokuseret dialog om, hvordan mentee oplever at have et greb om tilværelsen.

SAMLET FOKUS ?

Hvor godt et greb om tilværelsen vurderer du at have på nuværende tidspunkt?

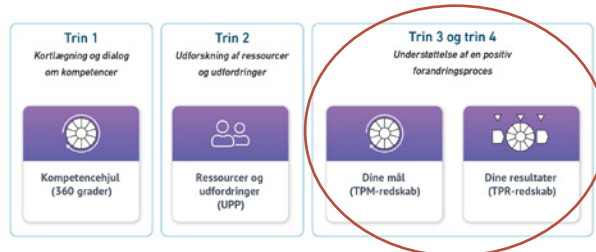
1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Vurderingen giver dig en idé om, hvordan mentee udvikler sig i løbet af mentorforløbet, og hvordan mentee selv oplever at få styrket sit greb om tilværelsen. Det er samtidigt den såkaldte progressionsmåling, som du undervejs og ved afslutningen af forløbet kan hente data på, som kan bruges til at kvalificere dit samarbejde med mentee. Det kan du læse mere om længere fremme i vejledningen.

3.3 Trin 3 og 4 - Understøttelse af en positiv forandringsproces (TPM- og TPR-redskabet)

Efter at I sammen har dannet jer et helhedsorienteret billede af mentee og mentees situation og med afsæt heri har sat retning på forløbet, skal fokus være på at understøtte mentee i at begynde og fastholde en positiv forandringsproces.

Som støtte til den gode relationsbaserede dialog om mentees liv og hverdag, skal du bruge følgende to redskaber, som kan hjælpe jer med at sætte mål og guide mentee i forandringsprocessen.



- **Trin 3:** Tilværelsespsykologiens Målsætningsredskab (TPM), der på www.tilvaerelsesmestring.dk kaldes 'Dine mål'.
- **Trin 4:** Tilværelsespsykologiens Refleksionsredskab (TPR), der på www.tilvaerelsesmestring.dk kaldes 'Dine refleksioner'

Formål



Formålet med at understøtte mentee i en positiv forandringsproces er:

- At mentee udvikler velfungerende tilværelseskompetencer for at opnå og fastholde et godt greb om egen og fælles tilværelse, så mentee trives i hverdagen, i livet og generelt i samfundet.
- At mentee fastholder en positiv forandringsproces over tid og efter endt mentorforløb. Processen kan være en langvarig og cyklisk, gå frem og tilbage og have op- og nedture i sig.

Nedenfor vejledes du i brugen af redskaberne.

Trin 3: Anvendelsen af redskabet Tilværelsespsykologiens målsætningsredskab (TPM) – Dine mål

TPM-redskabet (Dine mål) anvendes til at definere og sætte mål for, hvad mentee ønsker i den nærmeste fremtid, og hvordan vejen dertil skabes. Grundantagelsen er, at det styrker håbet for mentee trin for trin at se for sig, hvad man selv kan gøre.

Det er væsentligt, at du som mentor kan rumme at være i processen og i dialogen om mentees bedste håb. Det kan være et håb, der ligger meget langt ude i fremtiden. Som mentor skal du understøtte mentee i at sætte ord på sit håb og give den nødvendige tid til at udfolde, hvad det håb består i. Først herefter er det muligt at bevæge sig videre i processen og tættere på den virkelighed, som mentee befinder sig i og dermed også på det konkrete mål, som skal være et første skridt på vejen mod den ønskede fremtid.

TPM-redskabet er et dynamisk redskab, der anvendes mange gange i løbet af et mentorforløb, når mentee ønsker at sætte nye mål. Det er altid vigtigt at have en god dialog om, hvorfor mentee ønsker at sætte et nyt mål, hvis det tidligere mål ikke er opnået. Det kan kræve mere tid end først tænkt, men det kan også være, at målet ikke længere er motiverende.

Med afsæt i TPM-redskabet skal du indlede en dialog med mentee om, hvad der fylder i mentees hverdag, og hvad mentee er optaget af.

I skal sammen indkredse, hvad mentee oplever som en af **hovedudfordringerne i tilværelsen**, og deraf hvad mentee konkret ønsker at arbejde med.

På www.tilværelsesmestring.dk ser det ud som illustreret til højre, hvor I sammen skal notere væsentlige pointer fra jeres dialog.

1. SÆT ET MÅL

HVILKEN UDFORDRING VIL DU ARBEJDE MED? ?

HVILKET MÅL KAN HJÆLPE DIG PÅ VEJ? ?

Kig evt. i UPP'en fra trin 2 for at se, om mentee synes, at I skal vælge en udfordring herfra. Få gerne mentee til at sætte eksempler eller øvrige billeder på de tanker og oplevelser, som mentee giver udtryk for. I skal med det afsæt tale om, hvordan mentee forestiller sig at arbejde med udfordringen. Det er denne del af dialogen, som skal omsættes til **konkrete og gode mål**, som mentee ønsker at opnå i nærmeste fremtid. I skal sammen notere målet på platformen, som illustreret på billedet ovenfor. Det er vigtigt, at du hjælper mentee med at gøre målene konkrete og forståelige.

Som mentor har du to hjælperedskaber – også kaldet boostere – der kan understøtte dig og mentee, dels i arbejdet med at formulere og sætte gode mål for forandringsprocessen, dels undersøge mentees motivation for at indfri målene. Det sker gennem de to redskaber i) SMART-redskabet, ii) Tilværelsespsykologiens Basic Five (denne beskrives senere).

Idéen med **SMART-redskabet** er, at det hjælper med at formulere et mål så præcist som muligt, så mentee har de bedste muligheder for at nå det. Mentee skal kunne forholde sig til målet og vurdere, hvorvidt det er nået eller ej. SMART-redskabets bogstaver hjælper med dette, da de har hver sin funktion.

Det er udfoldet i boksen nedenfor.

Indholdet i SMART-redskabet



På platformen ser **SMART-redskabet** ud som illustreret til højre.

Det består af følgende hjælpespørgsmål oplistet nedenfor:

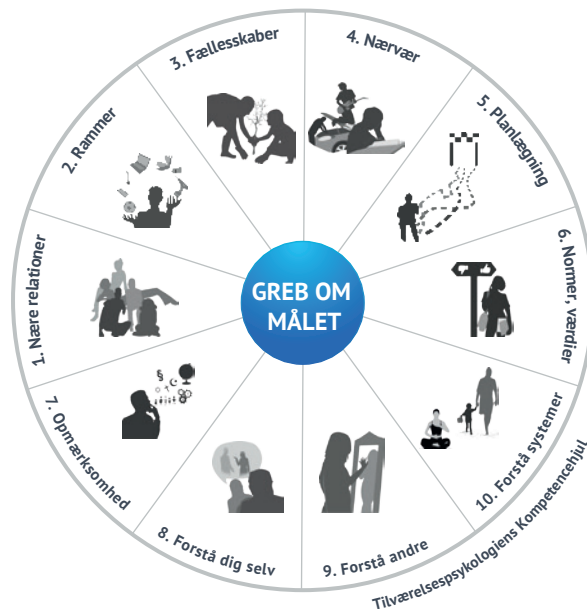
S.M.A.R.T MÅL ?				
Specifik?	Målbart?	Afstemt?	Realistisk?	Tidsafgrænset?
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

- **Specifikt:** Målet skal være meningsfuldt, begribeligt og håndterbart. Du kan fx spørge om:
 - Har du beskrevet dit mål så specifikt, så det er klart, hvad det handler om?
 - Er det klart, hvordan målet er en hjælp til at håndtere din udfordring?
 - Kan du se, hvordan målet vil være en hjælp i forhold til din nuværende situation?
- **Målbart:** Det skal være tydeligt, hvornår målet er nået. Du kan fx spørge om:
 - Har du beskrevet dit mål, så du tydeligt kan se, hvordan du gør fremskridt?
 - Er det muligt at pege på delmål og delvise fremskridt frem mod målet?
 - Vil man kunne se, at du har nået dine delmål?
- **Afstemt:** Målet skal være tilpas udfordrende. Du kan fx spørge om:
 - Er dit mål godt afstemt, så det hverken er for svært eller for let?
 - Kan du forstå dit mål?
 - Kan det lade sig gøre for dig?
- **Realistisk:** Det skal være realistisk at arbejde med målet her-og-nu. Du kan fx spørge om:
 - Er dit mål realistisk på den måde, at du allerede nu kan gå i gang med at nå det?
 - Er alle muligheder og betingelser for, at du kan nå dit mål, på plads, så du kan gå i gang?
 - Er der forhindringer, du skal overvinde?
- **Tidsafgrænset:** Der skal være en afgrænset tidshorisont for målopnåelsen. Du kan fx spørge om:
 - Kan du nå dit mål inden for en overskuelig tid?
 - Er dit mål tilstrækkeligt tæt på i dit liv til, at du kan engagere dig i det her og nu?
 - Kan du se, hvornår det vil være realistisk at nå det?

Dernæst skal du med afsæt i kompetencehjulet tale med mentee om, hvordan målet kan nås ved, at han / hun bringer sine ressourcer og kompetencer i spil som skridt på vejen. I dialogen om kompetencerne anvendes kompetencehjulet igen.

På platformen ser det ud som illustreret til højre og har nu til formål at understøtte jer i at finde de kompetencer, som kan hjælpe mentee i at nå målet, og sammen tale om, hvad det næste skridt mod målet skal være.

På platformen kan I skrive de væsentligste elementer ind fra dialogen. Noterne kobler sig til den kompetence, som samtalen vedrører, og felterne bliver derfor tomme, som I bevæger jer rundt i kompetencehjulet.



Du kan altid hente noterne frem fra samtalen om en udvalgt kompetence. Det gør du ved at klikke på den kompetence, som dialogen handlede om. Du kan se nedenfor, hvordan det ser ud på platformen:

2. DIT GREB OM MÅLET. VÆLG EN KOMPETENCE ?

HVORDAN FUNGERER KOMPETENCEN ALLEREDE FOR DIG? ?

Skriv her

HVORDAN KAN KOMPETENCEN STYRKES OG BRUGES TIL AT NÅ DIT MÅL? ?

Skriv her

3. DIT NÆSTE SKRIDT MOD MÅLET

HVAD ER DIT NÆSTE SKRIDT MOD MÅLET MED HJÆLP FRA DINE KOMPETENCER? ?

Skriv her

HVORNÅR VIL DU TAGER NÆSTE SKRIDT? HVAD SKAL MINDE DIG OM DET? ?

Skriv her

Efter at I: 1) har formuleret et mål og SMART-sikret målet, 2) talt om de kompetencer, som kan bruges til at nå målet, og 3) fundet de næste skridt på vejen, skal I undersøge, om mentee er motiveret for at tage disse næste skridt. Hertil skal du anvende Tilværelsespsykologiens Basic Five (TBF), som er et hjælperedskab, der består af fem spørgsmål, der kan understøtte mentee i at overveje, om han / hun reelt er motiveret for at tage det næste skridt. TBF blev også beskrevet under trin 1 om 360° graders redskabet, hvor du kan se nogle konkrete spørgeeksempler.

Indholdet i Tilværelsespsykologiens Basic Five



På platformen ser redskabet **Tilværelsespsykologiens Basic Five (TBF)** ud som illustreret nedenfor.

TBF: MOTIVATION TIL AT UDVIKLE KOMPETENCEN ?

VIL DU? ?	KAN DU? ?	YDRE MULIGHEDER FINDES? ?	BLIVER MØDT AF ANDRE? ?	GØR DU? ?
Ja Måske Nej	Ja Måske Nej	Ja Måske Nej	Ja Måske Nej	Ja Måske Nej
<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>

Det består af fem centrale spørgsmål, som er oplyst nedenfor:

- **Vil du?** Handler om mentees engagement og vedholdenhed i forhold til at udvikle sin kompetence.
- **Kan du?** Handler om, at mentee har tillid til egne evner ved at udvikle sin kompetence.
- **Ydre muligheder?** Handler om betingelser i mentees omgivelser, som enten kan hjælpe eller forhindre borgere i at udvikle sin kompetence.
- **Bliver du mødt af andre?** Handler om at modtage hjælp, støtte og anerkendelse.
- **Gør du?** Handler om at tage de næste skridt for at udvikle din kompetence.

Nedenfor finder du et idealtypisk eksempel på processen, der starter med dialogen om, hvad mentee oplever som udfordrende og ender med formuleringen af et konkret mål og skridtene på vejen dertil.

Eksempel



Hvilken udfordring vil du arbejde med? Du kan som mentor fx spørge:

- Med højst tre ord - hvad vil du kalde din udfordring?
- Hvornår påvirker udfordringen dig mindre? Hvad er forskellen?
- Hvordan kan udfordringen tage kontrollen over dig/dit liv?
- Selv om det lyder underligt, hvad er så fordelene ved at holde fast i den udfordring, siden du bliver ved med at have den?

Et eksempel på en udfordring:

- Mit forhold til min far har været dårligt siden skilsmissen for ½ år siden. Jeg er ret vred på ham, og han har ikke tid til mig mere.

Hvilket mål kan hjælpe dig på vej? Du kan som mentor fx spørge:

- Hvordan skal din ønskede fremtid se ud? Hvilket mål vil hjælpe dig med at skabe den fremtid?
- Forestil dig, at der var en løsning på din udfordring, hvilken forandring ville den så skabe?
- Hvilken forandring i din tilværelse vil målet skabe for dig?
- Hvilket mål ville andre foreslå dig? Hvad synes du om det?

Et eksempel på et mål:

At han kommer med mig på stadion til kampene, ligesom vi plejede at gøre før skilsmissen. Med start i næste weekend. Så kan han også møde drengene fra klubben.

Dit greb om målet. Vælg en kompetence. Du kan som mentor fx spørge:

- Hvad er det vigtigste ved målet? Hvilken kompetence kan hjælpe dig med at den side af målet nås?
- Forestil dig, at du allerede har nået målet - hvilken kompetencer forestiller du dig så, at du brugte til at nå målet?
- Forestil dig, at du skulle bruge en helt anden kompetence end du umiddelbart tror - hvilken kompetence skulle det være?

Eksempel på hvordan kompetencen 'nære relationer' kan bruges til at nå målet:

- Hvordan fungerer kompetencen allerede?
- Jeg er god til at tale med min mor og mine venner. Også selvom det er svært sådan lige at få startet på.

Hvordan kan kompetencen bruges til at nå dit mål?

- Ved selv at gøre noget for at få forholdet til min far godt igen. Ved at tale med ham om, at fodboldkampene er vigtige for mig, og at det kunne være fedt hvis han var en del af det, sammen med mig.

Find næste skridt mod målet. Du kan som mentor fx spørge:

- Hvad ville det første skridt være mod at få kontrol over din udfordring? Hvordan ville dit liv se ud.
- Hvilken del af målet er det lettest for dig at starte med?
- Hvordan kan du bruge den kompetence, du har valgt til at lave et skridt i den retning, du ønsker?
- Forestil dig at du næsten har nået målet - hvilke skridt kunne du forestille dig, at du allerede *havde* taget?

Eksempel på et næste skridt:

- At tale med min far om, at vi skal begynde at gå til kampe sammen igen, med start allerede i næste weekend.

Hvornår vil du tage det næste skridt? Du kan som mentor fx spørge:

- Hvad skal minde dig om at tage det næste skridt?
- Er der noget, vi fælles kan gøre, så du husker vores aftaler?

Eksempel på hvad der kan minde om at tage næste skridt:

- Jeg skal ringe og tale med min far i aften. Jeg sætter en alarm i min mobil.

Trin 4: Anvendelsen af Tilværelsespsykologiens Refleksionsredskab (TPR) – Dine resultater

TPR-redskabet (Dine resultater) understøtter jer i at følge op på de mål, som mentee har sat, og i at igangsætte en refleksion om, hvordan det er gået med at arbejde med målet og skridtene på vejen dertil. Som mentor er det centralt, at du løbende spørger og drøfter med mentee, om målet stadig opleves som relevant og motiverende for ham / hende for bedst muligt at kunne understøtte processen. På den måde er arbejdet med TPM-redskabet og TPR-redskabet dynamisk som to indlejrede dele til at understøtte mentee i sin forandringsproces. Redskabet understøtter dermed en reflekterende dialog om, hvordan det er gået siden sidst.

Dialogen kan give anledning til at lave et nyt mål, hvis målet vurderes at være opnået, men kan også give anledning til at justere i målet, hvis ikke mentee har været motiveret for at arbejde hen imod det, eller det har været for svært at opnå inden for den afgrænsede tidsramme. Dialogen kan også give anledning til at fastholde målet og fortsætte arbejdet lidt længere, hvis målet stadig vurderes at være relevant og opnåeligt.

Nedenfor er givet et eksempel på, hvordan TPR-redskabet anvendes.

Eksempel



Du skal som mentor understøtte mentee i løbende at gøre sig overvejelser om sin egen forandringsproces. Det gør du blandt andet ved at gøre brug af de spørgsmål, som er indlejret i TPR-redskabet. Det er centralt, at du som mentor bevarer det fremadskuende, ressource-fokuserende mindset med henblik på at understøtte mentee i en positiv forandringsproces for at få bedre greb om tilværelsen.

På www.tilvaellesmestring.dk ser det således ud:

REFLEKSIONSPØRGSMAÅL ?

Hvordan har du arbejdet med dit næste skridt? Hvor tæt synes du, at du er lige nu på det mål du satte sidste gang?

FORKLAR KORT DIT SVAR

Lige nu hvor vigtigt synes du, at dit mål er fra sidst?

FORKLAR KORT DIT SVAR

Vil du ændre:

1. Dit mål?
2. Dit kompetencevalg?
3. Dit næste skridt?

FORKLAR KORT DIT SVAR

Giver samtalen sig udslag i, at der skal justeres i målet og skridtene på vejen dertil, skal du som mentor tage et nyt TPM-redskab i brug. Her kan du naturligtvis bringe viden med fra jeres fælles dialog og understøtte mentee i at sætte et nyt og mere motiverende mål.

3.4 Faglig refleksion undervejs i forløbet

For at styrke mentorindsatsen er det en god idé, at du løbende igennem forløbet gør dig faglige refleksioner over dit mentorarbejde og din relation til mentee. Til dette er det vigtigt, at du bruger din koordinator, som kan bidrage med et konstruktivt udviklingsperspektiv. Refleksion og læring understøttes af en kultur, hvor det er naturligt, at du løbende gør dig overvejelser om din egen praksis; om du kunne have gjort noget anderledes, eller noget kunne være gjort bedre.

Nedenfor er givet en række spørgsmål, som kan være gode for dig som mentor at overveje forud for dine samtaler med mentee og efter hver samtale løbende i mentorforløbet, gerne sammen med din koordinator.

Gode råd



Spørgsmål som forberedelse forud for samtalerne med mentee:

- Hvad skal lykkes i dag? Hvordan vil jeg få det til at lykkes?
- Hvad lykkedes i særlig grad sidste gang, jeg havde lignende samtaler og hvorfor? Hvad reagerede mentee positivt/negativt på?
- Hvad skal jeg være særlig opmærksom på og / eller spørge ind til? Hvordan vil jeg håndtere dette?
- Har jeg selv nogen holdninger, følelser og behov, som jeg har svært ved at håndtere professionelt? Hvordan arbejder jeg med det?

Spørgsmål til efterrefleksion på samtalerne med mentee:

- Lykkes jeg med det, jeg havde tænkt inden samtalen? Hvorfor / hvorfor ikke?
- Lyttede jeg til det, som mentee fortalte mig?
- Lod jeg mentee føre ordet, og var jeg anerkendende over for hans/hendes perspektiver? Både sprogligt og fysisk i mit kropssprog.
- Hvilke invitationer gav mentee undervejs i samtalen til at åbne op for forskellige emner? Lagde jeg som mentor mærke til dem under samtalen, og hvordan forfulgte jeg dem? Kunne jeg have sagt noget andet, som havde åbnet mere op for samtalen?
- Hvordan var samspillet mellem os?
- Hvad synes jeg, at mentee reagerede positivt på? Hvad reagerede mentee modsat negativt på?
- Er jeg det rette match for denne mentee?
- Er der noget, jeg har brug for hjælp til?

Som en del af afsættet for refleksionen kan du på www.tilværelsesmestring.dk hente progressionsdata fra UPP-redskabet. Resultaterne afspejler mentees løbende overvejelser og udvikling i mentorforløbet, og kan udgøre et datainformeret input til jeres dialog og udbyttet af forløbet – både sammen med mentee og sammen med din koordinator.

Du kan altid som mentor søge hjælp og støtte hos din koordinator undervejs i mentorforløbet, hvis du er udfordret i at håndtere mentee, er kørt fast, føler dig utryg eller andet.

Du kan også bede din koordinator hente vejledning hos Nationalt Center for Forebyggelse af Ekstremisme, som yder rådgivning og understøtter kommuner i den forebyggende indsats over for ekstremisme.

4 Afslutning af et forløb

Når et mentorforløb er ved at skulle afsluttes, kan efterrefleksion og evaluering, sammen med de løbende overvejelser fra forløbet, danne grundlag for læring. Dette både for dig selv, for de andre mentorer i kommunen og for korpsets samlede kvalitetsudvikling af mentorindsatsen på tværs af kommuner.

Afslutningen af et mentorforløb har to sammenhængende elementer i sig:

- Afslutningen af forløbet mellem dig og mentee.
- Efterrefleksionen af forløbet med din koordinator og dine mentorkolleger.

4.1 Afslutning af det enkelte mentorforløb

Når forløbet med mentee nærmer sig sin afslutning, skal du også afslutte forløbet på platformen. Det gør du ved at anvende funktionen 'afslut forløb', som illustreret ved cirklen i billedet nedenfor:



Ved afslutning af forløbet skal mentee besvare de samme spørgsmål, som han / hun besvarede ved opstart af forløbet. Der er tale om en såkaldt eftermåling.

Spørgsmålene omhandler mentees trivsel og livsmestring, og giver dig dels et situationsbestemt billede af, hvordan mentees trivsel er ved afslutningen af forløbet, og dels en vurdering om mentee er i bedre trivsel nu end ved start af forløbet.

Du skal benytte funktionen: 'Fortsæt til eftermåling', som er illustreret på billedet til højre.



Hvis forløbet bliver afbrudt undervejs, skal du anvende funktionen 'Forløbet er afbrudt, angiv hvorfor', markeret med blå på billedet ovenfor. Funktionen giver dig mulighed for at skrive, hvorfor forløbet med mentee er afbrudt.

4.2 Brug af data fra platformen

På www.tilværelsesmestring.dk kan du hente relevant data om mentorforløbet, som kan anvendes i den afsluttende dialog med både mentee og efterfølgende med din koordinator.

Værktøjer



Platformen tilværelsesmestring.dk

- Få et overblik over egne forløb med forskellige mentees.
- Trække data for hver enkelt mentee forhold til:
 - *Baggrundsplysninger: alder, køn, om det er et mentor- eller forældrecoachforløb, om der er bekymring for ekstremisme, om sagen har været behandlet i infohussamarbejdet.*
 - *Før- og eftermålinger i forløb i forhold til trivsel og livsmestring.*
 - *Progressionsmålinger i forløb i forhold til mentees løbende vurdering af greb om tilværelsen.*

De to centrale datakilder på platformen er:

- **Effektmålinger:** Resultaterne fra de to besvarelser af spørgeskemaer, som mentee har foretaget *ved opstart af mentorforløbet* (eller i de indledende samtaler) og *ved afslutning af mentorforløbet*. Besvarelserne kan udgøre et fælles og nuanceret afsæt for den afsluttende dialog om, hvorfor og hvordan mentee har oplevet en forbedring. Viser resultaterne, at mentee oplever mindre trivsel og livsmestring eller status quo, skal du altid overveje, om forløbet skal fortsættes, eller om der skal iværksættes anden indsats. Dette drøftes med din koordinator.
- **Progressionsmålinger:** Resultaterne fra besvarelserne i UPP-redskabet, som afspejler mentees overvejelser *løbende i mentorindsatsen* om greb om tilværelsen på en skala fra 1-10. Resultaterne giver viden om, hvordan mentee har oplevet sin udvikling undervejs i mentorforløbet og vil også være relevant som input til samtalen om, hvorfor, hvordan og hvornår i forløbet mentee oplevede udvikling eller følte tilbagegang.

Det er vigtigt, at du som mentor sørger for, at du sammen med mentee får evalueret forløbet sammen i en af jeres sidste samtaler. Kig gerne på de data, du har tilgængelig, og på de redskaber, I har udfyldt sammen på www.tilværelsesmestring.dk og tal om, hvad I har lært og opnået undervejs.

I har med afsæt i mentees løbende progressionsmålinger også evalueret forløbet undervejs, men det vil være betydningsfuldt i slutningen af forløbet, at mentee selv får mulighed for at sætte ord på, hvad forløbet har givet ham/ hende. Det vil ligeledes have stor betydning for mentee at høre, hvad du oplever, at mentee er lykkes med.

Nedenfor er skitseret en række gode råd til spørgsmål, der kunne danne afsæt for den afsluttende dialog.

Gode råd



Gode spørgsmål i den afsluttende dialog er blandt andet:

- Hvordan er det gået i forhold til de mål, du har haft?
- Hvad er du lykkes med at gøre, som har fået det til at ske?
- Hvordan har du været i stand til det?
- Hvad har det krævet af dig?
- Hvem og hvad har været den største hjælp?
- Hvad har jeg som mentor set, at du har gennemført eller klaret godt?

Husk også at tydeliggøre følgende for mentee:

- Hvad skal der ske herfra? Er der andre professionelle, som kommer til fortsat at have kontakt til mentee?
- Må mentee kontakte dig igen? Hvis ja: I hvilket tilfælde? Hvordan kan / vil du kontaktes?
- Hvor kan mentee få hjælp, hvis han / hun får behov for det?

4.2 Faglig refleksion over mentorforløbet

En systematisk refleksion efter afslutning af et mentorforløb kan medvirke til at bringe læring videre til igangværende og nye mentorforløb. Efterrefleksion sker ofte sammen med andre, fx din koordinator og / eller dine mentorkolleger.

Gode råd



Spørgsmål og overvejelser efter endt mentorforløb:

- Når du ser tilbage på forløbet, skete der så noget særligt, som du hæfter dig ved?
- Gav forløbet anledning til læring om mentee (forælderen), vi skal være opmærksomme på ved et eventuelt videre forløb eller anden indsats?
- Skete der noget uventet under forløbet, som du ikke var forberedt på?
- Hvordan reagerede du på den situation?
- Var der andre, vi skulle have involveret i arbejdet, fx andre fagligheder eller aktører i mentee (forælderen)s netværk?
- Hvad virkede godt i forløbet, som vi skal gøre mere af?
- Hvad kan vi omvendt gøre bedre til næste gang, vi har et forløb med andre borgere i samme situation?

Som afsluttende bemærkning er det vigtigt at huske, at du som mentor altid kan hente rådgivning og støtte hos Nationalt Center for Forebyggelse af Ekstremisme.

Her finder du også en masse god viden om forebyggelse af ekstremisme, som kan understøtte dig og jer i at fastholde den gode og forebyggende indsats samt holde jeres vidensniveau højt.

5 Hjælpe spørgsmål, som kan anvendes løbende i forløbet

Én af de tre bærende metodiske tilgange i LAT-metoden er Den Løsningsfokuserede Tilgang – også kaldet LØFT. Den giver dig som mentor en række samtale- og spørgeteknikker, som kan understøtte dig i at opbygge en god og tillidsfuld relation til mentee samt til at understøtte en positiv forandringsproces hos mentee.

Samtale- og spørgeteknikkerne fra LØFT understøtter på den måde mentee i at sætte ord på ønskelige scenarier og fremtidsbilleder – og dermed også på de mål, som mentee oplever, er mulige at realisere. Der er derfor ikke fokus på problemets årsag og karakter, men på fremadrettede løsninger og tilegnede færdigheder med udgangspunkt i mentees egne ressourcer og ved at drage læring af de succeser, som mentee har oplevet tidligere i livet.

LØFT har seks centrale typer af samtale- og spørgeteknikker, som oplistet i boksen nedenfor.

Viden



- #1: Spørgsmål om håb
- #2: Skalaspørgsmål
- #3: Mirakelspørgsmål
- #4: Spørgsmål til at arbejde med mål
- #5: Coping-orienterede spørgsmål
- #6: Spørgsmål til forskelle

Spørgsmålene kan anvendes i alle dele af forløbets faser, selvfølgelig tilpasset de situationer du som mentor befinder dig i sammen med mentee. Det vil sige både i den indledende relationsopbygning, og i arbejdet med at understøtte mentee i at finde gode løsninger på de udfordringer, som mentee oplever at have.

De seks typer samtale- og spørgeteknikker er udfoldet i de følgende bokse.

Eksempler - #1



Spørgsmål om håb:

Spørgsmål om håb har flere formål. Det modvirker håbløshed, det vil sige det mindset, man befinder sig i, når man oplever udfordringer i livet, føler sig helt tom eller kun har negative forventninger til fremtiden. Spørgsmålet giver frirum til at flytte opmærksomheden fremad mod en mulig tilværelsesforandring, uanset om man lige nu tror på det eller ej.

Spørgsmål om håb er:

- Hvad er dit bedste håb?
- Forestil dig at du havde mere håb, hvad ville det betyde?
- Hvad er den mindste forskel, som ville tænde en gnist af håb i dig?

Eksempler - #2



Skalaspørgsmål:

Nogle gange er det godt at bruge skalaspørgsmål (på en skala fra 0-10 hvad synes du så...), fx når det er svært at finde de rigtige ord til at beskrive den situation, man er i, og hvad det er, man gerne vil opnå. Det er ofte intuitivt lettere at svare på et spørgsmål, som blot kræver, at man finder frem til et passende tal på en skala.

Skalaspørgsmål kan være:

- På en skala fra 0-10 hvor sikker er du så på at nå dit mål?
- På en skala fra 0-10 hvor godt synes du så, at du mestrer den kompetence, du har valgt?
- På en skala fra 0-10 hvor sandsynligt er det så, at du, når vi mødes næste gang, har taget dit næste skridt?
- På en skala fra 0-10 hvor stor er sandsynligheden for, at du finder en løsning/at den udfordring kan blive mødt med et godt mål? Hvorfor tror du det?
- På en skala fra 0 til 10 hvor er du så lige nu? Hvad betyder det tal?
- Hvordan ville det være, hvis du lå et nummer højere? Hvad ville være lettere for dig?
- Hvordan ville du kunne se, at du allerede lå et nummer højere? Hvad ville du gøre anderledes for at ligge et nummer højere? Hvordan ville du gøre det?

Eksempler - #3



Mirakelspørgsmål:

Mirakelspørgsmål inviterer mentee til at bruge sin fantasi og forestille sig, hvordan positive ændringer i hverdagen og i livet generelt ser ud for mentee. Tanken er at give mentee noget frihed fra at tænke i problemer og i stedet at frisætte et håb for fremtiden. Spørgsmålene lægger op til at høre mere om, hvad der giver mening for mentee, og hvad løsningerne skal sigte mod, og fokus er derfor på, hvad der skal til for at ændre tilværelsen til det på den måde, og hvordan mentee selv kan være med til at skabe dette "mirakel".

Mirakelspørgsmål kan for eksempel formuleres som en ændring, der sker pludselig:

- Forestil dig, at der sker et mirakel i løbet af natten, der har positive konsekvenser for dig og din tilværelse. Når du vågner i morgen, hvilke ting vil du så lægge mærke til, som viser dig, at tilværelsen pludselig er blevet bedre?

Eksempler - #4



Spørgsmål til at arbejde med mål:

I takt med at mentee får tydeliggjort egen motivation på egne vilkår, kan der arbejdes med mål og med de små skridt på vejen, der er nødvendige for at nå mentees overordnede mål.

Spørgsmål til at arbejde med mål er:

- Hvordan vil du vide, at du har nået målet?
- Hvor realistisk er det for dig at nå dit mål?
- Hvornår skal du nå det?

Eksempler - #5



Coping-spørgsmål:

Spørgsmål til mentees coping-strategier sikrer fokus på styrker, ressourcer og evnen til at håndtere udfordringerne og endda modvirke en forværring af situationen.

Coping-spørgsmål er:

- Hvad gjorde du i situationen?
- Hvilke ressourcer brugte du?
- Hvad kan du se virker?
- Hvad ville andre gøre i en sådan situation?
- Hvad tror du gør, at nogen lykkes med en forandring, når det nu er så utrolig svært?
- Hvad skal du sige til dig selv for at tænke anderledes om din situation?

Eksempler - #6



Spørgsmål til forskelle:

Spørgsmål til synliggørelse af forskelle hjælper til at anerkende den positive udvikling og gøre mentee selvbevidst om, at der sker en udvikling og dermed en forskel fra før til nu i mentees handlinger, situation mv. Selvrefleksion over egen positive udvikling kan hjælpe mentee til at synliggøre de små succeser og realiserbare skridt på vejen mod målet.

Spørgsmål til forskelle er:

- Hvad er anderledes i forhold til sidste uge?
- Hvilken forskel gør det for dig?
- Hvordan mærker du den forskel?
- Hvordan ser dine omgivelser dig nu?

Nationalt Center for Forebyggelse af Ekstremisme

Mail: ekstremisme@siri.dk · Telefon: 72 14 27 00 · www.stopekstremisme.dk