

INSTITUT FOR SOCIOLOGI OG SOCIALT ARBEJDE
AALBORG UNIVERSITET

SPECIALE I SOCIOLOGI

TINA JENSEN

KARAKTERISTIK AF MENTORER

SOCIOLOGI 10. SEMESTER
VEJLEDER: KJELD NIELSEN
ANTAL ORD: 34.263
7. AUGUST 2013

Institut for Sociologi og Socialt arbejde

Kroghstræde 7
9220 Aalborg Øst
Telefon +45 9940 8151
sociologi.samf.aau.dk

Titel:

Karakteristik af mentorer

Projektperiode:

Sociologi 10. semester
Forår 2014

Forfatter:

Tina Jensen

Vejleder:

Kjeld Nielsen

Antal ord:

34.263

Sideantal:

81

Afleveringsdato

7. august 2013

Tina Jensen
tijens10@student.aau.dk

Indhold

Forord	1
Summary	3
Inspiration	5
1 Problemfelt	7
1.1 Indledning	7
1.2 Definition af mentorbegrebet	7
1.3 Definition af Mentee	9
1.4 Problemstilling	10
1.4.1 Kontanthjælpsreform - det socialpædagogiske område	10
1.4.2 Karrierefremmende	11
1.4.3 Virksomheder	12
1.4.4 Opsummering	13
1.5 Problemformulering	14
1.5.1 Relateret forskning	15
1.5.2 Projektdesign	16
2 Teori	17
2.1 Identitet	17
2.1.1 Michael Husen	18
2.1.2 Anthony Giddens	20
2.1.3 George Herbert Mead	22
2.2 Anvendelse af identitet	23
2.3 Dimensioner - Anvendelse af teori i forhold til dimensioner	24
2.3.1 Social baggrund	24
2.3.2 Uddannelsesniveau	24
2.3.3 Værdier	25
2.3.4 Hverdagsliv	25
2.3.5 Udbytte	26
2.3.6 Motivation	26
3 Metode	27
3.1 Videnskabsteori	27
3.1.1 Hermeneutik	27
3.1.2 Fænomenologi	29
3.1.3 Validitet	30

3.1.4	Reliabilitet	31
3.1.5	Generaliserbarhed	32
3.2	Overvejelser i forhold til metodevalg	33
3.3	Casestudiet	33
3.4	Interview	35
3.4.1	Etik	37
3.4.2	Udvælgelse af informanter	37
3.4.3	Bearbejdning af interview	38
3.4.4	Interviewguide	39
4	Analyse	41
4.1	Susanne	41
4.1.1	Social baggrund: Akademisk	42
4.1.2	Uddannelsesniveau: Akademiker	43
4.1.3	Værdier: Tryghed og ordnede forhold	43
4.1.4	Hverdagsliv: Aktiv	44
4.1.5	Udbytte: At bliver klogere som menneske	45
4.1.6	Motivation: At hjælpe andre	45
4.2	Anna	46
4.2.1	Social baggrund: Tilsvarende akademikere	46
4.2.2	Uddannelsesniveau: Akademiker	46
4.2.3	Værdier: Omsorg	47
4.2.4	Hverdagsliv: Social amøbe	48
4.2.5	Udbytte: At hjælpe andre	48
4.2.6	Motivation: At blive værdsat	49
4.3	Pia	49
4.3.1	Social baggrund: Mangeårige venskaber	49
4.3.2	Uddannelsesniveau: Akademiker	50
4.3.3	Værdier: Tillid	51
4.3.4	Hverdagsliv: Familie	51
4.3.5	Udbytte: Læring og hjælpe andre	52
4.3.6	Motivation: Hjælpe andre og lære	52
4.4	Ulla	52
4.4.1	Social baggrund: Meget indspist	53
4.4.2	Uddannelsesniveau: Rastløs	53
4.4.3	Værdier: Som en mor	54
4.4.4	Hverdagsliv: Hjemmemenneske	55
4.4.5	Udbytte: Personligt og egoistisk	55
4.4.6	Motivation: Et arbejde	56
4.5	Bo	56
4.5.1	Social baggrund: Drengflokk og familie	56
4.5.2	Uddannelsesniveau: Fysioterapeut	56
4.5.3	Værdier: Ærlighed	57
4.5.4	Hverdagsliv: Hvor der er noget for min datter	58
4.5.5	Udbytte: Frie rammer	58
4.5.6	Motivation: Fri arbejdsform	58

4.6	Therese	59
4.6.1	Social baggrund: Gamle venskaber	59
4.6.2	Uddannelsesniveau: Mange uddannelser	59
4.6.3	Værdier: Fællesskab	60
4.6.4	Hverdagsliv: Mange gode overvejelser	60
4.6.5	Udbytte: Mødet med en anden verden	61
4.6.6	Motivation: Metodemæssige overlap	62
4.7	Laura	62
4.7.1	Social baggrund: Familiebundet	62
4.7.2	Uddannelsesniveau: Socialrådgiver	63
4.7.3	Værdier: At klare sig selv	63
4.7.4	Hverdagsliv: Hårdtarbejdende og impulsiv	64
4.7.5	Udbytte: For hendes egen skyld	65
4.7.6	Motivation: Dygtiggørelse	65
4.8	Ib	65
4.8.1	Social baggrund: Et fælles verdensbillede	65
4.8.2	Uddannelsesniveau: Arbejdet sig op	66
4.8.3	Værdier: Fællesskab	66
4.8.4	Hverdagsliv: Oplevelser	66
4.8.5	Udbytte: Udvikler kompetencer	67
4.8.6	Motivation: Gøre brug af erfaringer	67
4.9	Samlet analyse	68
4.9.1	Social baggrund	68
4.9.2	Uddannelsesniveau	68
4.9.3	Værdier	69
4.9.4	Hverdagsliv	70
4.9.5	Udbytte	70
4.9.6	Motivation	71
4.9.7	Altruisme	71
4.9.8	Afsluttende	71
5	Konklusion	73
A	Samtale med Tine Holm Mathiasen	75
B	Interviewguide	77
	Litteratur	79

Forord

Jeg skylder en stor tak til de otte mentorer, som har været behjælpelige med at lade sig interviewe. Uden dem havde dette speciale ikke været muligt.

Samtidig vil jeg takke min vejleder Kjeld Nielsen for sparring og vejledning gennem hele specialet.

Derudover skal Christina W. Jeppesen og Michael Garde have en stor tak. Christina for sparring, gejst og en stor tro på, at det kunne lykkedes mig at blive færdig. Michael for at kunne hold mig ud under hele processen, samt for sparring og korrekturlæsning.

Summary

The Danish welfare state is financed through taxes, and therefore the Danish labor market, and the fact that we have a job, is paramount. In addition, we live in a country where the cost of living is high. So to realize ourselves, our dreams and create the identity that we seek, money is often an important factor. It is also of personal importance that we have a job, as it is a sign of social standing. This also helps to create security in everyday life and plays a key role when forming one's identity. To guide and help us in the right direction, a mentor can be helpful. There is an increasing tendency for the use of mentors for guidance and advice in relation to work and education. I wondered who the people that become mentors are, thus this thesis attempts to clarify the questions:

What characterizes mentors working with career promotion and in social work as well as in businesses in general? Which patterns characterize the mentors within their own area and across the three areas?

In order to do so, theoretical concepts from the field of sociology, primarily in fields on identity, are used. The study is based on a deductive approach and the empirical part of the research is based on eight interviews with mentors in the three work areas.

The analysis of the research question is based on the empirical data, while the patterns are found through six formulated dimensions based on the identity theories.

I have identified three patterns among the mentors, which are, that

- all of the mentors have an inherent desire to help other people, that in some of the mentors can be traced back to their upbringing.
- among the mentors from The Careers Centre at Aalborg University and Århus Kommune have certain expectations with respect to quality, which is apparent when studying their personal lifestyle
- the mentors often have a very varied social background with various educations.

The found patterns, however, seem to be vague, to give a conclusive answer on specific characteristics within or across the mentor groups.

Inspiration

Det danske velfærdssamfund bliver finansieret gennem skatter og afgifter, og derfor er det danske arbejdsmarked, og dét at vi er i arbejde, vigtigt. Derudover lever vi i et land, hvor leveomkostningerne er høje. Så for at realisere os selv, vores drømme og skabe den identitet vi ønsker, skal der oftest penge til. Derfor skal vi have et arbejde. Det er også vigtigt for os personligt, at være i arbejde, da det kan være statusgivende. Det kan derfor siges, at være i arbejde både er med til at holde det danske velfærdssamfund i gang og gøre det muligt at realisere os selv. Det er med til skabe et eksistensgrundlag og dermed en sikkerhed i hverdagen. Samtidig er det med til at skabe ens identitet.

I forbindelse med mit niende semester var jeg i praktik i Thisted Kommune. Her skulle jeg klarlægge, om der var behov for en mentorordning, som kunne få de nyansatte medarbejders opstart til, at foregå bedre eller anderledes end det foregår nu. Jeg fik sat mig ind i mentorbegrebet og især bogen Mentor+ Guiden af Managementkonsulent Kirsten M. Poulsen fangede min opmærksomhed. Den har en god definition af, hvad det vil sige at være mentor og mentee. Jeg har valgt at anvende denne bog, når jeg skal redegøre for disse begreber, blandt andet fordi AAU Karrierecenter [Karrierecenteret, 2014b] anvender en række strategier som Kirsten M. Poulsens bog bygger på. I starten af undersøgelsen for Thisted Kommune havde jeg kontakt med Tine Holm Mathiasen, som er kontaktperson på Århus Kommunes mentorprogram „Plus55 mentor“.

Som snart nyuddannet kan jeg fornemme, at det at finde sin fremtidige arbejdsplads eller karrierevej, kan virke overvældende og forvirrende. Her kan en mentor hjælpe med at guide én i den retning man ønsker og hjælpe med at få et overblik og det er derfor, at der i mine øjne er brug for mentorordninger i det danske samfund.

Ud fra de ovenstående betragtninger, begyndte jeg at overveje hvem der bliver mentor og om der er forskel på hvor de vælger at blive mentor og derudfra at det kunne være spændende at lave en karakteristik af mentorerne, så det ville være muligt at sammenligne dem.

Problemfelt 1

1.1 Indledning

Specialet giver en karakteristik af mentorer indenfor områderne: socialpædagogisk, karrierefremmende og virksomhed. Når der er uarbejdet en karakteristik af mentorerne, undersøger jeg, hvorvidt der er mønstre inden for disse karakteristikker. Herefter, hvilke forskelle og ligheder der er mellem mentorerne, og om der egentlig er en forskel, på mentorerne i de tre områder. Til dette vil jeg anvende det kvalitative casestudie, hvor jeg vil udføre interviews med respondenter indenfor hvert område. For at kunne udarbejde en karakteristik af mentorerne anvender jeg identitetsteorier fra Michael Husen, Anthony Giddens og George Herbert Mead til at udarbejde seks dimensioner, hvorudfra jeg undersøger mentorerne. Som det beskrives i afsnit 1.4, bliver der mere og mere brug for mentorer i det danske samfund. Men hvem er det egentlig der vælger at blive mentorer? Det er netop det jeg finder interessant at undersøge. Hvilke karakteristika har disse mennesker. Er der forskel på dem, eller kan vi forudsige hvem der vil egne sig til at blive mentor, bare ved at undersøge deres karakteristik?

Det følgende afsnit sætter rammen for specialets fokus, samt relevans. Indledningsvist bliver mentorbegrebet defineret, så det er klart, på hvilken måde begrebet bliver anvendt og forstået specialet igennem. Dernæst følger problemstillingen, der klarlægger, hvorfor det at have en mentor stiger i popularitet og for nogle bliver mere nødvendigt. Afslutningsvist følger en afgrænsning af problemfeltet, som leder op til specialets problemformulering. Jeg mener det er relevant at undersøge dette, da på en større skala kan fungere som en vejledning for virksomheder, der ønsker at ansætte mentorer.

1.2 Definition af mentorbegrebet

Oprindelig stammer ordet „mentor“ fra Odysseen. Mentor var Odysseus ven og var samtidig lærer og rådgiver for hans søn, Telemakos, mens Odysseus var på rejse. Betydningen af ordet mentor blev således: „ en ældre person, som med sin store erfaring og store kundskab kunne vejlede en yngre person uden nogen særlig livserfaring“ [Poulsen, 2008, 51]. Ligeledes bygger mentorskabet på det, som i gamle dage hed mesterlære og i dag kaldes „sidemandsoplæring“.

Mentorbegrebet defineres ud fra Kirsten M. Poulsens bog Mentor+ Guiden. Kirsten M. Poulsen er direktør for konsulentvirksomheden KMP+ og Management konsulent i sam-

me virksomhed. Jeg har valgt denne bog, da den bliver anvendt af forskellige virksomheder, blandt andet AAU karrierecenteret samt Journalistforbundet.

Mentorskab er et gensidigt inspirerende samarbejde mellem to personer, hvor den ene person - mentor- oftest har mere viden og erfaring end den anden person - mentee [Poulsen, 2008, 5].

Jeg vil, i dette speciale, ikke beskæftige mig med den definition af mentorbegrebet, hvor menteen følger mentoren og lærer ved at observere hvordan arbejdet bliver udført, for efterfølgende selv at arbejde, under supervision af mentoren. Den type mentor jeg vil koncentrere mig om er hvor:

Mentorskabet handler om at skabe meningsfulde samtaler mellem to personer, hvor mentee får anledning til at tage mange forskellige situationer og emner op for at få spørgsmål, sparring, feedback og udvikle nye indsigter, ny viden og ny adfærd, og hvor mentor får anledning til at opleve verden gennem mentees øjne og dermed også får ny forståelse og ny viden med sig hjem [Poulsen, 2008, 5].

Mentorskabet er en læring for begge parter og ikke kun en en-vejs læring fra mentor til mentee. Mentoren udvikler sig også i takt med, at denne lærer fra sig, hvilket kan være med til at bevare gejsten og glæden for at lære fra sig.

Der er forskellig måder at være mentor på og måderne afhænger både af hvilken mentor man er, men også af hvem menteen er. Herunder introduceres tre mentorroller [Poulsen, 2008, 13-14].

Sage on stage er den mentor som „ved bedst“, og det forventes, at mentoren har alle svarene. Mentoren er således en meget erfaren person med et stort netværk, magt og indflydelse. Hvis man er mentee i sådan et forhold, er man oftest talentfuld og værd at investere tid i.

Guide on the side er den mentor, som er usynlig for andre end menteen, hvor rollen nærmere er en lærer, vejleder og rollemodel. Det der er vigtigt her, er mentorens egen erfaring, og at denne er villig til at dele ud af den. I dette forhold er det mentees læring, der er vigtig og ikke nødvendigvis at arbejde mod at opnå karriere-mæssige mål.

Learning Alliance har gensidigt lærende samarbejde som det primære fokus. Det vigtige i denne sammenhæng er, hvad mentoren kan lære menteen, og ikke hvem mentoren er. I dette forhold kommer mentoren ikke med løsninger, men fortæller eksempelvis historier, som kan være med til at inspirere menteen til selv at udvikle ideer. I og med at mentoren lytter til menteens udfordringer og får et indblik i dennes verden, får mentoren lejlighed til selv at reflektere over sine handlinger i hverdagen. I lærings-samarbejdet har både mentor og mentee ansvar for deres egen læring, og ligeledes har de et ansvar for, at de bringer al deres viden, erfaring og færdigheder i spil.

Der er således forskellige definitioner på det at være mentor. Disse begreber vil blive brugt i analysen, til at beskrive den enkelte mentors arbejdsmetode. At en mentor arbejder på en bestemt måde, har meget at gøre med mentoren som person, og det vil reflektere sig i forhold til hvilken mentee, som mentoren kan arbejde med. Det er vigtigt, at mentee og mentor bliver matchet rigtigt, så det bliver et givtigt forhold. De professionelt udarbejdede mentorprogrammer indeholder en proces for matchning af mentor og mentee, som ofte går ud på, at både mentor og mentee udfylder et profilschema [Poulsen, 2008, 28]. Århus Kommune gør brug af, at menteen selv vælger den mentor, som de finder passende (se eventuelt bilag A). Hvis det rette match bliver fundet, er der skabt grobund for optimal læring for begge parter. Ikke nok med at der er flere forskellige definitioner af en mentor, så har en mentor også mange roller, uanset hvilken definition af mentorer der anvendes. Det kan eksempelvis være: rollemodel, historiefortæller, sparingspartner, rådgiver, netværker, døråbner, ven med mere [Poulsen, 2008, 53].

Set ud fra den indledende definition af en mentor er det vigtigt at fokusere på, at en mentor skal ses som en hel person og ikke en, der kun skal lære fra sig. Når en person beslutter sig for at være mentor, skal det ikke kun være for at hjælpe andre med at udvikle sig, men det drejer sig også om at mentoren er villig til og interesseret i selv at lære. Den bedste mentor er nødvendigvis ikke den største ekspert inden for det område, hvor denne arbejder, da det også handler om, at kunne formidle den viden personen besidder samt have en evne til at kunne sætte sig i menteens sted. En mentor skal være en åben person som er villig til at dele ud af egne erfaringer.

For at kunne opfylde alle de krav der er til en mentor, udbydes der mange forskellige mentoruddannelser. Der findes en lang række virksomheder, som har specialiseret sig i at udbyde sådanne uddannelser. Derudover er det også muligt for en virksomhed, selv at sammensætte en uddannelse til de mentorer, man vil ansætte i sin virksomhed. Dette kan gøres i samarbejde med en konsulentvirksomhed. I dette speciale fokuserer jeg på at lave en karakteristik af mentorer og ikke på indholdet i mentoruddannelserne.

1.3 Definition af Mentee

Mentee skal have et ønske om at udvikle sig, og skal i den sammenhæng være villig til at tale åbent og ærligt med mentor. Det er vigtigt at mentee, inden samarbejdets opstart, har gjort sig klart, hvad der skal komme ud af samarbejdet [Poulsen, 2008, 71]. Det er også vigtigt, at mentor og mentee laver en forventningsafstemning, så de begge er sikre på, hvilken vej de vil bevæge sig i.

Hvis mentee ikke mener, at rådene kan anvendes til en positiv udvikling, *skal* de ikke anvendes, men mentee skal være åben over for mentors hjælp og ideer. Mentee har selv ansvaret for sin læring, og skal ikke bare „låne sig tilbage“ og forvente at mentoren viser vejen frem. Som også beskrevet under afsnittet 1.2, er mentorskabet læring for begge parter [Poulsen, 2008, 59].

1.4 Problemstilling

I og med, at jeg ønsker at undersøge, hvorvidt der er en forskel på dem, der vælger at blive mentor inden for forskellige områder, har jeg valgt at arbejde med tre områder, som er meget forskellige fra hinanden. Det første jeg har fokus på, er det socialpædagogiske. For at belyse dette område, beskriver jeg den nye kontanthjælpsreform. Jeg benytter her interviews med mentorer fra Jobcenter Thisted samt fra Jobcenter Aalborg, som har mentorer ansat til at hjælpe borgere med andre problemer udover ledighed. Dernæst har jeg valgt at arbejde med det karrierefremmende område, og dette gør jeg ved at interviewe mentorer fra AAU Karrierecenter. For at belyse, at der er brug for mentorer argumenterer jeg for hvilket pres der bliver lagt på unge mennesker, til hurtigt at vælge en uddannelse efter endt ungdomsuddannelse, samt at der bliver optaget flere og flere på de videregående uddannelser. Som den sidste vinkel fokuseres der på de virksomhedsansatte mentorer. Herunder vil jeg redegøre for, hvorfor virksomheder tildeler deres ansatte mentorer, samt hvilke fordele virksomhederne har af at have en mentorordning. Her interviewer jeg mentorer fra Århus Kommunes Plus55 Mentorkorps. Disse tre områder er valgt, da de ud fra min opfattelse, er i udvikling inden for brugen af mentorordninger, samt at det er tre meget forskellige og spændende områder.

1.4.1 Kontanthjælpsreform - det socialpædagogiske område

Dette afsnit er skrevet ud fra [Beskæftigelsesministeriet, 2014], medmindre andet er angivet.

Pr. 1. januar 2014 trådte en ny kontanthjælpsreform i kraft. Formålet er at få unge under 30 år i uddannelse og voksne over 30 år i arbejde. Reformen betyder blandt andet, at kontanthjælpen, for unge under 30 år, bliver erstattet med uddannelseshjælp, som vil svare til SU. Alle unge får et påbud om, at starte på en uddannelse så hurtigt som muligt. Unge skal så vidt muligt arbejde og forsørge sig selv indtil uddannelses start, og hvis det ikke er muligt, skal den unge arbejde for ydelserne i en nytteindsats. I de første tre måneder skal personer over 30 år intensivt søge job. Dette gælder også for unge med uddannelse.

Hvis kontanthjælpsmodtageren har komplekse problemer, skal der hurtigst muligt, og senest efter seks måneder, laves en helhedsorienteret og jobrettet indsats. Her skal indsatsen afspejle den enkelte kontanthjælpsmodtagers behov samt varetage dennes sociale og sundhedsmæssige problemer. De borgere der er så udsatte, at de ikke kan modtage en jobrettet indsats, får tildelt en mentor, som skal hjælpe dem med at få stabiliseret deres liv så meget, at de på et tidspunkt kan deltage i en jobrettet indsats.

Hvis borgeren ikke lever op til de krav, der bliver stillet, kan denne blive sat under skærpet rådighed med dagligt fremmøde. Det skal dog tages højde for, at der er personer der har så komplekse problemer, at de ikke har mulighed for at leve op til de krav, som jobcenteret stiller dem. De borgere, der har komplekse problemer får tildelt en mentor, med henblik på at få hjælp til at få deres liv på rette kurs. Dette kan eksempelvis handle om, at komme op om morgenen, at komme ud af døren, at få kontakt med andre mennesker eller at få den rette behandling, hvad enten det er af medicinsk eller psykologisk karakter. De får herved en intensiveret hjælp fra en professionel person, de kan stole på, og som

de kan henvende sig til, hvis de har problemer. Ideen er at en mentor skal varetage dette job.

Kommunerne samarbejder med mentorer i forhold til borgere med komplekse problemer, og dette skal være med til at sikre, at kommunerne når de opstillede mål inden for beskæftigelsespolitikken og socialpolitikken. Ved hjælp af en mentor, til hver enkelt borger med komplekse problemer, retter de indsatsen mod individet i stedet for at skære alle over én kam. Arbejdsbyrden vil, for kommunerne, ganske sikkert blive større, men sandsynligheden for at der er nogle, der falder igennem vil blive mindre samtidig med at sandsynligheden for succes for hver enkelt borger, vil blive større.

For at undersøge dette har jeg interviewet mentorer fra Thisted Kommunes Jobcenter samt fra Aalborg Kommunes Jobcenter. De mentorer der arbejder på de to Jobcentre har ikke en decideret uddannelse indenfor mentorfaget. De har mange forskellige arbejdsmæssige baggrunde, så som social og sundhedshjælper, fysioterapeut, socialpædagog og socialrådgiver.

1.4.2 Karrierefremmende

Der bliver i dag optaget flere studerende på de videregående uddannelser, hvilket i sidste ende gør, at der er flere kandidater til de samme jobs. Tirsdag den 30. juli 2013 fik samlet set 63.525 personer besked om, at de har fået plads ved enten et universitet, en professionshøjskole, et erhvervsakademi eller ved en af landets kunstneriske eller maritime uddannelser. Det er fire procent flere end i 2012, hvor der også blev sat rekord [Uddannelses- og forskningsministeriet, 2013b].

At der bliver optaget flere på universitetet bevirker også, at der er flere nyuddannede der går ledige efter endt uddannelse. De nyeste tal fra [Danmarks Statistik, 2013a], viser at af dem der blev færdiguddannet i 2011, var i alt 27,8 % ledige i 2012. Ledigheden blandt nyuddannede der dimitterede i 2006 var 21,8 % i 2007 [Danmarks Statistik, 2013b], hvilket indikerer en stigning i ledigheden blandt de nyuddannede fra 2006 til 2011.

Udover at flere optages på uddannelserne, så har regeringen i april 2013 indgået en aftale med Venstre, Dansk Folkeparti, Konservative og Liberal Alliance der skal få de unge til at komme hurtigere og bedre gennem uddannelsessystemet [Uddannelses- og forskningsministeriet, 2013a]. RSU-reformen træder i kraft pr. 1. juli 2014.

En af de ændringer der er lavet i den nye SU-reform i forhold til den gamle er, at støttetidsreglerne er blevet ændret. Det vil sige, at de unge der søger ind på en videregående uddannelse indenfor to år efter, at de har afsluttet den adgangsgivende uddannelse, stadig vil kunne få støtte til et år udover den normerede tid. Søger de unge derimod ind på en videregående uddannelse mere end to år efter, de har afsluttet deres adgangsgivende uddannelse, vil de kun få støtte til den normerede studietid. Derudover er der øgede krav til studieaktiviteten. Hvis der ikke bliver optjent og registreret et tilstrækkeligt antal ECTS-point vil SU-udbetalingen blive stoppet efter 6 måneder i stedet for de nuværende 12 måneder. [Styrelsen for Videregående Uddannelser, 2013]

De faktorer, at der bliver optaget flere studerende, og at de studerende derfor skal skille sig ud fra mængden for at være unikke og blive attraktive, samt den nye SU-reform gør,

at det kan være en fordel for den studerende at have en mentor, da mentorer kan hjælpe med at guide og støtte den studerende i tilfælde af tvivl og usikkerhed. Jeg har valgt at inddrage AAU Karrierecenter, hvor den studerende kan få tildelt en mentor, hvis denne tilmelder sig karrierecenterets mentorordning [Karrierecenteret, 2014a]. Målgruppen for mentees hos AAU karrierecenteret er unge under uddannelse samt nyuddannede fra Aalborg Universitet. For at få tildelt en mentor igennem karrierecenteret, skal man sende en ansøgning, som skal beskrive, hvori motivation for at have en mentor ligger, samt de mål man gerne vil opnå. Karrierecenteret opstiller i deres værktøjshæfte [AAU Alumni, 2014] en række egenskaber, der er gode for menteen at have. Dette er eksempelvis: interesse for at udvikle sig, parat til at se nye muligheder, indstillet på at arbejde mellem møderne med mentoren og ændre beslutninger samt eksperimentere og afprøve nye løsninger. Disse kriterier kan, efter min vurdering, være med til at give de ressourcestærke studerende en fordel, da det oftest er dem, der har overskuddet til at få skrevet ansøgningen, samt har mulighed for at afsætte tid og ressourcer af, til at have en mentor. En mentor kan også være behjælpelig med at træffe de rigtige valg i forhold til, hvilken retning ens uddannelse skal have, hvilket er blevet vigtigere, da der ikke er tid til at træffe et forkert studievalg, da der skal optjenes nok ECTS-point, for at kunne beholde SU'en. Studietiden skal overstås på nomineret tid, og de studerende skal i gang hurtigt, så de kan komme ud på den anden side og blive en del af arbejdsmarkedet.

En mentor skal virke som en rollemodel overfor menteen samtidig med, at denne skal være sparringspartner. En vigtig opgave for en mentor har er at være døråbner for sin mentee. En mentor skal lære menteen at gøre brug af sit netværk [AAU Alumni, 2014].

Mentorer skal med andre ord være med til at klargøre den studerende eller nyuddannede til et møde med "det virkelige liv". At en mentor har været med til at guide, vejlede og sparre med den studerende gennem studieforløbet kan være et aktiv, i forhold til at kunne nå de uddannelsespolitiske mål. Dette gør sig gældende, hvad enten det handler om, at der skal flere studerende gennem uddannelsessystemet eller, at det skal ske hurtigere.

Uddannelsen for dem der vælger at blive mentor, inden for Karrierecenteret foregår i Workshops. Her kommer professionelle undervisere og underviser i teknikker og metoder, og det er både mentor og mentee, der deltager i disse forløb, så de sammen kan lære samt få det maksimale udbytte af deres mentorforløb.

1.4.3 Virksomheder

Til at belyse hvorfor der anvendes mentorer i virksomheder rundt i Danmark bruger jeg Århus Kommune som undersøgelsesenhed. Jeg har ved en tidligere lejlighed haft en samtale med Tine Holm Mathiasen, som er projektleder i Borgmesterens Afdeling ved Århus Kommune, omkring deres mentorordning. Et referat af samtalen findes i bilag A.

Århus Kommune har en mentorordning, kaldet Plus55 Mentor, da alle mentorer skal være over 55 år. Kommunen anvender mentorordningen til at understøtte udvikling, opgaveløsning, kompetenceudvikling og trivsel på arbejdspladserne. Da kommunen har et mentorkorps på 70 mentorer, er der rig mulighed for menteen, at finde den mentor de fungerer sammen med. I og med at der er mange mentorer, har de mulighed for at vælge en mentor, der ikke er en af deres nærmeste kollegaer. Selvom der er et fortroligt forhold

mellem mentor og mentee, da mentoren har tavshedspligt, er dette en fordel, da det er nemmere for menteen at udtrykke sin mening [Aarhus Kommune, 2014].

Århus Kommune ser mentoring som en mulighed for blandt andet at støtte op omkring målsætninger, visioner og værdier fra organisationens side, men også at støtte den enkelte medarbejder og dennes individuelle ønsker og udviklingsbehov, således medarbejderen kan få redskaber til de udfordringer, de står i, i hverdagen. Mentorordningen i Århus Kommune er ikke afgrænset til ledelsen eller andre med særlige stillinger. Det er alle medarbejdere, der kan få en mentor. Det kan også være en medarbejder, der ønsker at tænke eller handle anderledes, end de plejer, med henblik på at udvikle sig rent professionelt [Aarhus Kommune, 2013]. Ifølge Tine Holm Mathiasen er der ikke nogle faglige krav til dem, der gerne vil være mentorer, de skal blot have en vis styrke og kunnen.

Århus Kommune bruger som beskrevet mentoring, til at udvikle medarbejderne, som i sidste ende også er med til at udvikle og optimere arbejdsstederne. Dette bliver derved en strategisk udviklingsaktivitet, der kan være med til at støtte de langsigtede mål, som Kommunen har. Det tyder på, at det er en god mulighed for, medarbejderne at have en fortrolig person at henvende sig til, som ikke er en kollega eller en leder. Det skaber et større frirum. En udefrakommende har større mulighed for at se objektivt på de problemstillinger, som menteen står i. På denne måde kommer mentoren heller ikke ud for situationer, hvor denne føler sig forpligtet til at gå videre til lederen med problemstillingen. Det er i følge Tine Holm Mathiasen bedre at have en mentor der kommer fra en anden arbejdsplads, og som samtidig ikke arbejder i en tilsvarende stilling.

Århus Kommune står selv for at uddanne deres mentorer. De har udarbejdet et uddannelsesforløb, der strækker sig over tre måneder. Tine Holm Mathiasen fortæller, at kurset er tilpasset efter, hvem der er på kursus, hvor de første tre dage er ens for alle, og hvor de sidste to er tilpasset kursisterne og deres hverdag.

Alt i alt virker det som om, at det er et stort plus for en virksomhed at have en mentorordning. Det er ikke kun virksomheden, der får gavn af ordningen, men også de ansatte. De ansatte kan føle sig mere værdsatte, når der er en sådan ordning tilgængelig for dem og når de ansatte føler sig værdsatte, så er de også mere produktive og tilfredse. De ansatte der har meldt sig som mentee udvikler sig, hvilket de ikke ville have gjort i samme grad, hvis de ikke var mentee. Denne udvikling vil oftest kunne ses ved, at virksomheden også udvikler sig.

1.4.4 Opsummering

Der er altså flere forskellige måder at gøre brug af mentorer.

- Jobcenteret som bruger en mentor til at hjælpe en svag gruppe i samfundet, til at få deres liv på rette vej, ved at hjælpe dem med at få et arbejde eller en uddannelse. Derudover ved at hjælpe dem med at få styr på de problemer de eventuelt måtte have.
- Karrierecenteret som anvender deres mentorer til at guide de studerende således de finder den rette vej, i deres uddannelsesforløb, for deres fremtidige karriere. Hos de nyuddannede hjælper de med at finde den rette vej, men også med, hvordan de

klarere sig ude i „det virkelige liv“.

- Århus Kommune som anvender deres mentorer til at stimulere de ansattes lyst til at arbejde, blandt andet ved at hjælpe dem i deres arbejde og med de problemer, de måtte have her.

1.5 Problemformulering

Som beskrevet ovenfor, er der forskellige måder at være mentor på. Det er vigtigt for de enkelte mentorer at gøre sig klart, hvilken type mentor de vil være, så der kan laves et godt match mellem mentor og mentee. Hvis der ikke bliver lavet et godt match, kan det ske at tiden for både mentor og mentee bliver spildt.

Som det fremgår af afsnit 1.4.3 kan det at have mentorordninger, være med til at udvikle en virksomhed. Det giver mulighed og grobund for udvikling, både personligt og professionelt, for medarbejderne.

Der er virksomheder, som har specialiseret sig i enten at uddanne mentorer eller tilbyde mentorer indenfor specialiserede områder, hvilket kan være for krigsveteraner eller for strafferamte unge. En mentor kan således have mange forskellige roller og funktioner, alt efter hvilken virksomhed denne er ansat i, og hvilke mentees der er tale om. Derudover er der stor forskel på de arbejdsmetoder og den tankegang, der anvendes, i forhold til hvilke mentees, der er tale om. Der er også virksomheder som KMP+, hvor Kirsten M. Poulsen er direktør, som tilbyder løsninger inden for mentorområdet. Dette er eksempelvis mentoruddannelse, evaluering af eksisterende mentorprogram og andre mentorrelaterede løsninger.

Det er både muligt at være mentor på frivillig basis, men det er også muligt at være ansat som mentor i en virksomhed. Et eksempel på den betalte mentor er på jobcenteret, hvor mentoren er ansat til at hjælpe borgere med komplekse problemer. Det at være mentor er for dem en del af deres daglige lønnede arbejde. At være mentor på karrierecenteret er derimod frivilligt og ulønnet. Her formodes at være en anden motivation bag, når en person vælger at blive mentor. Det kan eksempelvis være for at udvikle sig personligt og professionelt. I Århus Kommune foregår det således, at mentorerne ønsker at blive mentor og det er noget de skal have tilladelse til fra deres leder. Mentorene skal arbejde med deres mentees inden for deres arbejdstid og er derfor lønnede. Det økonomiske aspekt er derfor anderledes her, da de ikke får en økonomisk gevinst ved at blive mentor. Mange af mentorerne giver dog, i følge Tine Holm Mathiasen, udtryk for, at det giver dem en personlig tilfredsstillelse og modsat mentorerne på Jobcenteret, så er det en opgave de får oveni de opgaver de har i forvejen. Dette er dog ikke et fokus jeg vil have i dette speciale.

Ud fra alt dette finder jeg det interessant at undersøge, hvad det er, der driver, dem der vælger at blive mentorer. Er der forskelle eller mønstre i de valg de har truffet indtil nu? Har de alle sammen den samme baggrund eller findes der en forskel her? I så fald, hvad kan forklare disse forskelle eller mønstre. Jeg arbejder derfor ud fra problemformuleringen:

Hvad karakteriserer mentorer, arbejdende indenfor de karrierefremmende og de socialpædagogiske områder samt i virksomheder? Hvilke mønstre kendetegner mentorerne indenfor deres eget område samt på tværs af de tre områder?

For at kunne karakterisere mentorerne, har jeg valgt dimensioner som jeg vil arbejde ud fra. Disse dimensioner er, som uddybes i afsnit 2.3:

Social baggrund

Uddannelsesniveau

Værdier

Hverdagsliv

Udbytte

Motivation

Tabel 1.1. Dimensioner

Som skrevet i afsnit 1, kunne det potentielt på en større skala fungere som en retningslinje for virksomheder, der ønsker at ansætte mentorer. Derfor her jeg valgt dimensionerne på baggrund af, at jeg mener, de er gode indikatorer på, hvilken baggrund mentorerne har, samt hvorfor de har truffet de valg, de har. Derudover er dimensioner valgt ud fra, hvordan jeg mener det er muligt at fastlægge respondenternes identitet. I kapitel 2 vil dimensionerne blive udfoldet med udgangspunkt i identitetsteorier af Michael Husen, Anthony Giddens og George H. Mead. På samme tid vil det blive beskrevet, hvorfor de enkelte dimensioner er blevet valgt.

Ud fra de valgte dimensioner forsøges det at karakterisere mentorerne samt at undersøge, hvilken motivation der ligger til grund for deres valg. Ved at karakterisere mentorerne bliver det tydeliggjort, hvorvidt der er forskelle eller ligheder mellem mennesket bag mentoren. Det er herved muligt at undersøge, hvad baggrunden er for, at de har valgt at blive mentorer indenfor det område som de har.

1.5.1 Relateret forskning

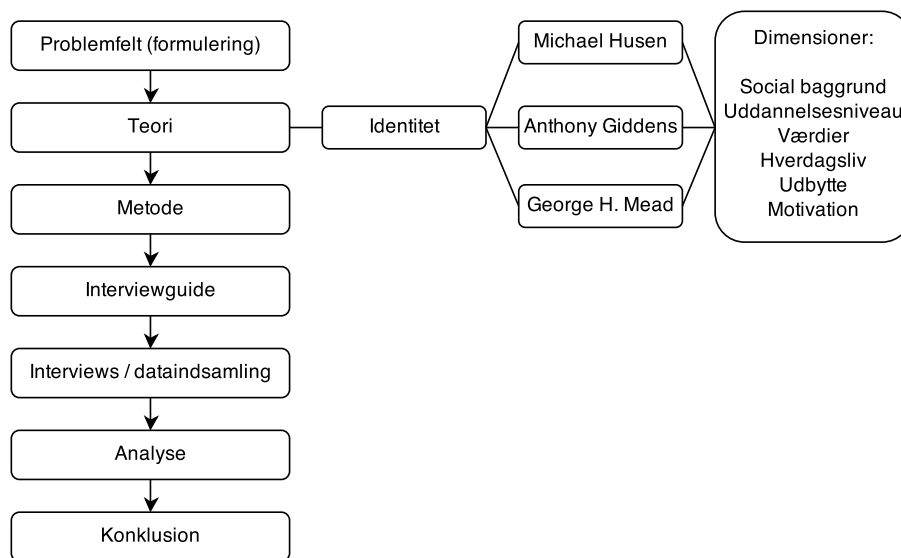
Der er foretaget undersøgelser inden for mentorområdet, men de undersøgelser jeg har kunnet finde frem til er mest evaluering af, om mentorordningerne virker efter hensigten. Eksempelvis har Ramböll lavet en undersøgelse, for Regeringen [Undervisningsministeriet, 2007]. Her evaluerer de Regeringens mentor program, der har til hensigt at mindske frafaldet på ungdomsuddannelserne. Der er skrevet flere bøger omkring mentor, mentee og mentorordninger samt hvordan man skal opbygge en mentorordning. Derudover er der blevet skrevet indenfor forskellige områder om mentorordninger. Her er der blandt andet Mentor+ Guiden, som jeg selv har brugt til beskrivelse af mentorbegrebet, men der er blandt andet også skrevet bøger om mentor for socialt udsatte og mentor for socialt udsatte unge [Mentorbogen, 2011]. Der ud over er der blevet skrevet om mentorroller (på engelsk bliver de kaldt Types of Mentor). Her bliver der lagt vægt på hvilken rolle

en mentor har i forhold til mentee - både i forhold til mentees udbytte, men også mentorens udbytte. Jeg har søgt på Aalborg Universitet bibliotek og Aalborg Hovedbibliotek som både har været søgning i bøger, tidsskrifter og hvad der ellers findes af materiale på disse biblioteker. Her har jeg kun fundet bøger som beskriver mentorordninger. På internettet har jeg blandt andet lavet søgninger med ordene: „mentor“, „mentorordning“ og „Hvem vælger at blive mentor“ og igen fået resultater som beskriver mentorordninger og hvordan man bliver mentor. Derudover har jeg anvendt „projekter.aau.dk“, hvor jeg har søgt i tidligere studerendes specialer, heller ikke her har jeg kunnet finde noget der beskæftiger sig med at karakterisere mentorer.

Jeg har efter bedste formåen ikke fundet andre lignende undersøgelser. Dette gør, at det er et uudforsket område, gør det yderligere til et spændende emne at undersøge. Det er helt ny viden der produceres.

1.5.2 Projektdesign

Dette speciale er bygget op som vist på figur 1.1



Figur 1.1. Projektdesign

Problemfeltet præsenteres i kapitel 1 og leder op til den problemformulering der arbejdes med gennem specialet. Dernæst beskrives den anvendte teori, i kapitel 2 som leder op til de valgte dimensioner, som bliver beskrevet og valget af dem bliver argumenteret for. Efter dette vil den valgte metode blive beskrevet, i kapitel 3 og redegjort for. Herunder bliver valg omkring interviews, dataindsamlingen og videnskabsteori præsenteret. Som det næste udarbejdes en analyse ud fra det indsamlede empiri i kapitel 4, for tilsidst at give en konklusion i kapitel 5, på de opnåede resultater.

Teori 2

Dette afsnit starter med en præsentation af identitetsbegrebet hos de tre udvalgte teoretikere, hvor jeg i slutningen af hvert afsnit gør rede for, hvordan jeg vil anvende hver enkelt begreb. Sidst i kapitlet præsenterer jeg mine dimensioner samt kobler dem sammen med min anvendte teori.

I min gennemgang af de valgte teoretikere, har jeg kun udvalgt de begreber, som jeg finder relevante i forhold til min problemstilling. Dermed er det ikke sagt, at de valgte teoretikere ikke beskriver andre begreber, som jeg kunne gøre brug af, men jeg har valgt at fokusere på og lægge min energi i en lille del af teoretikernes begreber. Sidst i kapitlet har jeg beskrevet de dimensioner, som jeg selv har opstillet, og de bliver diskuteret ud fra de valgte teoretiske begreber. Dimensionerne skal anvendes som analyseenheder og fungerer også som en form for afgrænsning af, hvilke områder jeg vil have fokus på.

I det følgende præsenteres de tre teoretikere, som jeg har valgt at arbejde med i forbindelse med identitetsbegrebet. Den første teoretiker er Michael Husen, da han beskæftiger sig med arbejde og identitet. For mentorerne i Århus Kommune er det at være mentor en del af deres arbejde. Alle mentorerne fra Jobcentrene, har dette som kerneopgave. Arbejde, i forhold til det at være mentor, er derfor en vigtig del for nogle af respondenterne. Derudover, som der bliver forklaret i afsnit 2.1.1, skal individet have en form for sammenhæng mellem hvad denne foretager sig, hvilket jeg mener at Thomas Husen har den rigtige begrebssammensætning til at kunne gøre. Jeg har derudover valgt at gøre brug af Anthony Giddens' teori, som beskriver selvet som et refleksivt projekt. Identitet er derfor ikke den samme over tid. George Herbert Mead er den sidste af de tre teoretikere jeg har valgt at arbejde med, indenfor identitetsbegrebet, da han blandt andet arbejder med evnen til at kunne sætte sig i andres sted. Dette må siges at være en god kvalitet hos mentorerne.

2.1 Identitet

Identitet bruges som analyseredskab, da identitet er individer og gruppers egen definition i forhold til en række aspekter og egenskaber. Det kan være livsstil, smag, kultur, social baggrund og sociale baggrundsfaktorer, køn og alder [Andersen et al., 2007, 104]. Netop på grund af de aspekter og egenskaber mener jeg at det er spændende at arbejde med identitet i forhold til at skulle lave en karakteristik af mentorerne. Jeg kan netop undersøge, hvilken livsstil, social baggrund, værdi med mere, som mentorerne har, for så

at lave en karakteristik dem. Som identitetsbegrebet oftest bliver beskrevet og anvendt, indebærer det, at der er en sammenhæng i adfærden og meninger over tid hos individer og grupper. Begrebet er derfor blevet kritiseret for at være for deterministisk. Identitet bruges til at udvælge de parametre, som anvendes i karakteristikken af mentorer, mere end jeg anvender det til udarbejdelse af en identitetsteori af mentorer. Jeg har fravalgt faktoren alder, da mit udsnit ikke er repræsentativt. Alder kan sagtens spille en rolle i forhold til de forskellige dimensioner, men i tilfældet med mentorer, kan der argumenteres for, at alder ikke har så stor en betydning, da de områder jeg arbejder med, kun beskæftiger mentorer der har en vis erfaring og derved også en vis alder.

Inden for sociologien bliver identiteten ofte forstået som et konstruktivistisk og eksistentialistisk begreb, hvor identitet medfører en sammenhæng i individers og gruppers adfærd, meninger og ønsker over tid [Andersen og Kaspersen, 2007, 105]. Jeg har ikke mulighed for at undersøge respondenterne over tid. Jeg ved ikke hvordan de reagerede før i tiden, og hvis deres svar går tilbage i tiden, så er det ved hjælp af deres nutidige refleksioner, at de svarer. Respondenterne har i den mellemliggende tid fået nogle andre og nye erfaringer, som de inddrager i deres svar. Det vil derfor ikke give mig et realistisk billede i forhold til „fortiden“. Analysen er derfor et her og nu billede, hvor respondenterne har mulighed for at svare på spørgsmål, der ligger tilbage i tiden. Her skal de eksempelvis reflektere over deres valg og svare med den viden, de har nu.

2.1.1 Michael Husen

Michael Husen, Cand.mag. i filosofi og græsk, har udarbejdet en teori omkring arbejde og identitet, som jeg anvender i dette speciale.

Husen indleder [Husen, 1985] med at beskrive forskellen på den nutidige arbejdsidentitet og den tidligere arbejdsidentitet. Før i tiden var det sådan, at man som voksen, for at sikre sig en solid selvopfattelse, fandt sig et arbejde. Gennem sit arbejde fik man selvrespekt og værdighed, og andre kunne se, at man ikke var arbejdssky eller doven. I dag er der vendt op og ned på tingene, og arbejdsløsheden gør, at der er mange, der ikke kan få et arbejde, og derfor ikke kan skabe sig en identitet derigennem.

Arbejde og identitet

Husen mener, at identitet ikke kun er et individuelt anliggende, men det er lige så meget et socialt anliggende, da vi lever i samvær med andre. Det kan være familie, kollegaer, samfundet og så videre. Derved udvikler og opretholder vi vores identitet i samværet med andre. Identitet er, i følge Husen, at jeg *er den samme person som mig selv i skiftende situationer. At jeg så at sige kan "stå ved" mig selv, når jeg tænker over, hvem og hvordan jeg er, og hvordan jeg lever mit liv. Menneskets identitet er derfor ens selvopfattelse* [Husen, 1985, Afsnit: Hengivelse og selvbevidsthed]. Identitet er altså individets selvopfattelse; at man kan stå ved sig selv, også i skiftende situationer. Det som jeg kan bruge mentorernes selvopfattelse til, er at undersøge, hvordan de hver især ser sig selv og dermed deres identitet. Når Husen taler om identitet er det hos mennesker, der ikke er syge. Det er deres opfattelse af sig selv, såsom udseende, begavelse, alder, køn, social status og så videre, som han tager udgangspunkt i. Husen mener, at et menneskes identitet ikke er konstant gennem hele

livet, men at man tværtimod kommer gennem nogle kriser, som gør at ens identitet vil være under udvikling.

Hengivelse og *selvbevidsthed* er to begreber som Husen arbejder med. Hengivelse er det man gør uden at tænke over det. Her glemmer man sig selv, og giver sig hen til det, man er i gang med. Selvbevidsthed er det modsatte. Her er man bevidst om, hvad det er man foretager sig og man er bevidst om det problem, man skal forholde sig til. Disse to begreber er grundlæggende for identitetsbegrebet. Perioder af hengivelse afløses af selvbevidsthed, hvor vi overvejer, hvem vi er, og hvad vi bør gøre. Vi er som mennesker bundet til begge livsformer, da det er to tilstande, vi vekselvirker i mellem og som supplerer hinanden. Hengivenhedsperioden kan være en aflastning for selvbevidstheden, som en gang i mellem har brug for at restituere og slappe af. Der kan her drages paralleller til George H. Meads begreber *Jeg'et* og *Mig'et*, som bliver præsenteret i afsnit 2.1.3.

Identiteten har i følge Husen to sider. Den ene side er den individuelle side altså den *personlige identitet*, hvor individet har en følelse af „dette er virkelig mig“. Det er her, hvor de subjektive følelse af indre identitet er i spil. Den anden side er den kollektive side, som er en gruppe - eller *social identitet*. Her kan individer mærke trygheden af at være i overensstemmelse med en gruppes normer og derved få en følelse af at høre til. Vores individuelle personlige identitet er afhængig af, at individet er bevidst om at være den samme og på samme tid adskilt fra andre i tid og rum. Vi skal med andre ord være socialt integreret i en gruppe samtidigt med, at vi har en individuel jeg-bevidsthed. En anden form for identitet han arbejder med, er *hel identitet*, hvor der skal være konsensus og forbindelse mellem forskellige sider af individet. Det er vigtigt at have kontakt med alle sider af en selv. Det er både krop, bevægelse, sanser, følelser, intellekt og så videre. Dette er for at vide, hvem man selv er og være bevidst om, hvad man føler. Man er ikke et fuldt ud integreret individ, hvis man mangler denne form for bevidsthed.

Det er ikke nok at de enkelte arbejdsprocesser man udfører, er identitetsstyrkende og saglige for, at man kan bevare en hel identitet. For at man skal kunne identificere sig med dem, skal de indgå i en helhed i ens liv. Der skal være en sammenhæng mellem det, som man foretager sig i sit arbejde og i sin fritid. Derudover skal man give sig selv tid til at dvæle mellem arbejdsopgaverne, så man kan nyde de resultater, man har opnået samt slappe af.

Anvendelse af Michael Husen

Michael Husen arbejder med identitet i forhold til at arbejde. Dette er relevant i forhold til mine respondenter, da mentorerne fra Århus Kommune har det at være mentor som en del af deres arbejde, og noget der foregår i arbejdstiden. Mentorernes arbejde på Jobcentreterne, består kun i at være mentor. Arbejdet er for disse to grupper en stor del af det at være mentor. Jeg kommer i min karakteristik ind på respondenternes sociale baggrund, og her arbejder Michael Husen med, at identitet ikke er individuel, men også socialt betinget, og derfor udvikler identiteten når vi omgås andre. Hans syn, på hvordan identiteten bliver formet, hjælper altså her. Den sociale identitet kan jeg anvende i forhold til hvem de omgås. Omgås de nogle, der ligner dem selv, således at de kan føle sig trygge sammen med dem? Husens begreb *hel identitet*, er svær at undersøge [Husen,

1985, Hel identitet], men jeg vil forsøge at anvende begrebet til at undersøge, hvorvidt der er en sammenhæng mellem mentorernes arbejdsliv og fritid samt deres individuelle - og sociale identitet, for på den måde at se om de danner en hel identitet på dette område. I forhold til begreberne hengivenhed og selvbevidsthed, vil det være svært for mig, at undersøge deres hengivenhed, da det er når man gør noget uden at tænke over det, men jeg vil argumentere for dets relevans, da jeg anvender hengivenhed for at kunne definere begrebet selvbevidsthed. Selvbevidstheden kan derimod komme til udtryk i deres refleksioner, når jeg spørger ind til de forskellige valg, de har truffet.

2.1.2 Anthony Giddens

Den engelske sociolog Anthony Giddens beskriver, at identitet er noget, der tilegnes, og ikke noget der gives [Giddens, 1991, 10]. Engang levede vi i et traditionelt klassesamfund, hvor man traditionen tro blev det samme som ens forældre. Det var normalt, at børn af bønder selv blev bønder. I dag er det således, at børn ofte vælger at gå andre veje end deres forældre, og hvis de følger traditionen, så er det resultat af en refleksiv begrundelse.

Identitet som refleksivt projekt

Giddens siger følgende om vores identitet:

Vi „har“ ikke blot en biografi hver især, vi *lever* en biografi, som er refleksivt organiseret på baggrund af strømme af sociale og psykologiske informationer om mulige måder at leve på [Giddens, 1991, 25-26].

Refleksiviteten er, ifølge Giddens, blevet en uundgåelig del af identitetsdannelsen. Giddens anvender begrebet *selvidentitet* fremfor identitet, da det er individet, der gennemgår en uafbrudt tilegnelsesproces, hvor det er fremtiden og ikke fortiden der er i fokus. Her er det det enkelte individ, der selv styrer det projekt, som identitetsdannelsen er. For at opretholde en selvfortælling skal individet vælge og træffe beslutninger gennem tilværelsen, og den enkelte er selv ansvarlig for det refleksive projekt, som selvidentiteten er. Vi er, hvad vi gør os selv til. Ifølge Giddens er identiteten vedvarende under udarbejdelse og kan derved ikke blive betragtet som fuldendt på noget tidspunkt i livet. Når identiteten dannes trækker individet på de erfaringer, denne har gjort igennem sit liv. Dette vil dog kun være tilfældet, hvis det er meningsfuldt i forhold til individets valgte selvbiografi [Giddens, 1991, 94-95].

Giddens skriver, at den *ontologiske sikkerhed* er fundamental for individets selvidentitet. Den ontologiske sikkerhed er det, „at eksistere i verden“ [Giddens, 1994, 83]. Hvis den ontologiske sikkerhed er stærk, så udvikler individet en selvidentitet, hvor individet kan anerkende andre personer samt genstandes eksistens. Den ontologiske sikkerhed er baseret på *tillid* og har til opgave at afskærme individet mod angst og frygt. En tillid, som individet har udviklet fra barndommen. Ifølge Giddens er tillid af...

... fundamental betydning for det „beskyttende hylster“, som skærmer selvet, når det kommer i berøring med hverdagens virkelighed. Den „ude-

lukker“ potentielle hændelser, som - i fald individet skulle spekulere seriøst over dem - ville medføre handlingslammelse eller overvældelse [Giddens, 1991, 12].

Her ses det, at Giddens mener, at tilliden er med til at skabe en grundlæggende base for individet, således at denne kan sortere i de hændelser, der sker. På samme tid giver det en mulighed for, at individet kan „kaste sig ud i“ nye opgaver og oplevelser. Hvis et menneske skulle reagere med stor overvågenhed og refleksivitet på alle hændelser, ville personen blive handlingslammet eller overvældet. Her anvender Giddens også det fænomenologiske udtryk at „sætte parentes om“ noget således, at man undgår at lade sig forstyrre af det. Giddens taler ligeledes om begrebet *risiko*:

Begrebet risiko er snarere fundamentalt for den måde, hvorpå såvel almindelige aktører som tekniske specialister organiserer den sociale verden [Giddens, 1991, 12].

Individet bruger dette risiko begreb til:

... altid at tænke i „risiko-baner“, når det skal vurderes, i hvilken udstrækning det er sandsynligt, at projekter vil afvige fra deres forventede resultater [Giddens, 1991, 12].

Begrebet risiko kan således anvendes til at vurdere hvorvidt det resultat, som vi regner med vil komme ud af det, vi har med at gøre, rent faktisk sker.

Giddens arbejder også med begrebet *livsstil*. Livsstil er, i Giddens optik:

... et mere eller mindre integreret sæt af praksisser, der følges af individet, ikke alene fordi sådanne praksisser opfylder nyttemæssige behov, men også fordi de giver en materiel form til en særlig fortælling om selvidentiteten [Giddens, 1991, 100].

Livsstil er ikke noget der går i arv, men er noget, som individet adopterer, og består derfor af de valg individet træffer. En livsstil består i rutiner – rutiner inden for tøjvalg, spisevaner, mødesteder og den måde hvorpå individet handler. Det er dog vigtigt at huske, at i og med at selvidentiteten forandres over tid, så er rutinerne omkring livsstilen i forandring. I løbet af en dag er der mange små beslutninger, som individet skal træffe og disse beslutninger handler både om, hvordan man handler, men også om, hvem man gerne vil være. Livsstil refererer ikke udelukkende til de aktiviteter, der sker uden for arbejdet, da valg af arbejde og arbejdsrammer er grundlæggende i forhold til, hvilken livsstil der er mulig. I forhold til valg af livsstil er der en mangfoldighed af valgmuligheder, men det er ikke alle valg, der er mulige for alle mennesker, og når vi træffer et valg, så er vi ikke klar over alt det, der egentlig er at vælge imellem. De vaner og orienteringer som en livsstil omfatter, udgør en enhed, som er væsentlig for en vedvarende følelse af ontologiske sikkerhed [Giddens, 1991, 102]. At man som person er knyttet til en livsstil, gør at man vil

betragte forskellige muligheder som ikke passende til stilen. Der er altså nogle valg man træffer, som er passende og nogle som ikke er passende. Derudover er en livsstil knyttet til en bestemt form for handlemiljø. De beslutninger der træffes i forbindelse med livsstilsmuligheder, sker på bekostning af nogle andre muligheder. Det vel sige, at på samme tid, som man vælger noget, så vælger man noget andet fra. Derudover er der omstændigheder, der påvirker skabelsen og udvælgelsen af livsstile. Dette kan være gruppepres og rollemodellens synlighed. En person befinder sig i mange forskellige miljøer og lokaliteter i løbet af en hverdag, og hvis de oplever noget, som på en eller anden måde kan drage deres egen livsstil i tvivl, kan de komme til at føle sig utilpasse.

Anvendelse af Anthony Giddens

Giddens mener at vores identitet, er noget som vi skal tilegne os, at det er reflektivt. Jeg har valgt Giddens' identitetsteori, da jeg både spørger ind til mentorens baggrund på samme tid, som jeg spørger ind til nutidige og fremtidige overvejelser omkring det at være mentor og omkring mentorens valg. Jeg skal altså have dem til at reflektere over de valg, de har gjort, og derved de refleksioner de har gjort, for at opnå den identitet, som de har netop i dag. Derudover arbejder Giddens med begrebet livsstil, hvor jeg kan undersøge mentorens valg nærmere. Livsstil er i følge Giddens ligeså meget arbejdsrelateret, som det er noget der manifesterer sig uden for arbejdet. Dette er også nyttigt, når vi taler om arbejde og uddannelse – lige så meget som når vi taler om de værdier, som mentoren har. Giddens anvender også begreberne tillid og risiko, som fører til individets ontologiske sikkerhed. Jeg har muligheden for at undersøge, hvorvidt den ontologiske sikkerhed, de har opbygget, giver sig til udtryk i den måde hvorpå de håndterer opgaver i deres hverdag. Kaster de sig ud i nye ting, eller er de meget tilbageholdende overfor, hvad der er nyt og anderledes? Det kan også være måden, hvorpå de håndterer deres arbejde.

2.1.3 George Herbert Mead

Omdrejningspunktet for socialpsykologen George Herbert Meads teori er *selvets* dannelsesproces. Selvet er ikke noget, der er til stede ved et individs fødsel, men er noget som dannes ud fra den sociale erfaringsdannelses- og aktivitetsproces, som individet er en del af [Mead, 2005, 165]. Selvet refererer, i følge Mead, til en persons individualitet.

Selvet som dannelsesproces

Mead opererer med et begreb kaldet *perspektivtagning*, som er:

... gensidig indlevelse mellem to eller flere interagerende [Bo, 2008, 126].

Det handler altså om evnen til at sætte sig ind i modpartens perspektiv, da det ikke er muligt at kommunikere og reflektere, hvis vi ikke kan sætte os i deres sted. Sagt på en anden måde, så skal vi være i stand til at overtage hinandens synsvinkler for at kommunikere med andre. Derudover er det også selve fundamentet for vores identitetsdannelse, da vi under identitetsdannelsen tilegner os andres blik, og dermed ser på os selv med andres øjne. Vi bliver således et objekt for os selv [Bo, 2008, 126-127]. Dette bliver

også tydeligt gennem *Den generaliserede anden*, der er et mellemliggende begreb, placeret mellem individ og samfund, som gør det muligt for individet at danne en sammenhængende identitet. Vi kan ikke se os selv, uden at se os selv, som de andre ser os – Vi ser os selv gennem andres øjne. Ved inddragelse af *Den generaliserede anden*, overtager individet de normer, moraler og værdier, der er i samfundet, og bliver derved en del af dette [Mead, 2005, 182-184].

Mead anvender også begrebene *Jeg'et* og *Mig'et*,

...*Mig'et* modsvarer de andres organiserede attituder, som vi tydeligvis tager til os, og som derefter styrer vores egne handlinger, i den udstrækning disse styres af selvbevidsthed. *Mig'et* kan således opfattes som den instans, der giver *Jeg'et* form. Det nye bliver til *Jeg'ets* handlinger, men selvets form er i udgangspunkt konventionelt [Mead, 2005, 235].

Jeg'et er spontant af karakter og har ikke en refleksion over egen fremtrædelse. *Mig'et* derimod vedrører individets selvbillede af egen fremtræden og fungerer som en form for censor, der bestemmer [Mead, 2005, 235-236].

Det ene øjeblik *Jeg* er til stede som det næste øjeblik *Mig*. Heller ikke dér er jeg i stand til at dreje rundt hurtigt nok til, at jeg kan nå at indfange mig selv [Mead, 2005, 201].

Her ses det, at så snart vi husker *Jeg'et*, så er det allerede blevet til *Mig'et* og mellem sondringen af *Jeg'et* og *Mig'et* i denne oplevelses- og tidsmæssige forskydning, skabes det refleksive selv. Dette falder i tråd med Giddens og hans identitet som et refleksivt projekt samt Husen og hans hengivenhed og selvbevidsthed.

Anvendelse af George Herbert Mead

Mead opererer blandt andet med begrebet perspektivtagning hvilket jeg mener er relevant i forhold til mentorernes evne til at sætte sig i andres (mentees) sted. Det er vigtigt, at mentoren besidder denne evne, ellers er det ikke muligt at virke som en god mentor og dermed hjælpe menteen. Mead arbejder også med begrebet *Den generaliserende anden*, hvor jeg med dette som redskab kan undersøge, hvordan mentorernes opfatter, at det omkringliggende samfund, gerne vil have dem til at agere. *Jeg'et* vil være rigtig svært for mig at indfange, da jeg stiller spørgsmål, som de skal reflektere over. Herved kommer der ikke til at optræde nogle spontane svar, som de senere reflekterer over, og derfor bliver til *Mig'et*. Jeg vil derfor kun anvende *Jeg'et* til at definere *Mig'et* med. Ud fra deres sociale baggrund kan det være muligt for mig at indfange deres *Mig* i form af, at *Mig'et* er det, som de mener at andre synes om dem, og derved kobler det på deres eget selvbillede.

2.2 Anvendelse af identitet

Efter en gennemgang af de teoretikere jeg har valgt at inddrage, vil jeg kæde dem samme, således at den anvendelse jeg har tænkt mig er tydelig.

Alle teoretikere arbejder med identitetsbegrebet. Husen i forhold til det, at det ikke kun er noget individuelt, men også socialt. Giddens i forhold til det at det er et refleksivt projekt og Mead i forhold til sondringen mellem individ og samfund. Dette er tre forskellige vinkler som kan hjælpe mig med at lave en karakteristik af mentorerne. Husen kan give mig redskaberne til at undersøge, hvorvidt mentorernes personlige - og kollektive identitet passer sammen – om der er overensstemmelse herimellem. Passer deres arbejde med den person, de gerne vil være privat? Dette kan give et indblik i, hvorvidt mentoren er tro over for sig selv og sine idealer. At identitet er et refleksivt projekt, som Giddens mener, kan i dette speciale bruges til at klarlægge hvilke tanker mentorerne har haft omkring de forskellige valg, de har truffet, hvilket der i sidste ende har ført dem hen til der, hvor de er nu. De tanker de har haft omkring hvorfor de gerne vil være mentorer og har gjort, at de er blevet mentor, er noget de har reflekteret over. At være mentor er en del af deres identitet. Refleksivitet, viser sig også i Meads Mig'et og Jeg'et, hvor Jeg'et bliver til Mig'et, ligeså snart personen begynder at tænke over dets handlinger. Giddens begreb livsstil betyder, at jeg i min dimension hverdagsliv, kan være med til at klarlægge, hvilken livsstil mentoren har og derved inddrage det i min karakteristik af dem. Mead giver mig, med sin perspektivtagning, muligheden for at undersøge, hvorvidt mentorerne er i stand til at sætte sig i en andens sted.

2.3 Dimensioner - Anvendelse af teori i forhold til dimensioner

I det nedenstående bliver de seks dimensioner, fra afsnit 1.5, diskuteret ud fra de beskrevne identitetsbegreber. Dette afsnit giver anledning til en række spørgsmål, som jeg stiller under mine interviews. Med dette som baggrund vil jeg forsøge at lave en sammenlignelig karakteristik af mentorerne, på baggrund af deres sociale baggrund. I første del af analysen undersøger jeg, hvem det er, der har valgt at blive mentorer, og derefter undersøger jeg, om der er mønstre i forhold til hvor de vælger at blive mentorer. Det er vigtigt, at jeg i min analyse er opmærksom på, at der kan dukke nye dimensioner op, og at jeg derved ikke låser mig fast på dem, som jeg har udarbejdet på forhånd.

2.3.1 Social baggrund

Ved at undersøge den sociale baggrund bliver det muligt at afgøre, hvem mentorerne omgås og derved kan den sociale identitet beskrives. Ligeledes kan jeg, som beskrevet i 2.1.1, ud fra Husens identitetsbegreb få et indblik i, hvorledes mentorernes identitet bliver dannet, ud fra hvem de omgås. Derudover er det muligt at undersøge, hvad de lægger vægt på i deres dagligdag. Hvem har de valgt at bruge deres tid på, og ligner disse mennesker dem selv eller er der andet de lægger vægt på, når de skal være sammen med andre mennesker? Meads begreb; Den generaliserede anden kan anvendes når jeg undersøger hvilke værdier og normer, som mentoren overtager fra andre, ud fra hvem mentoren omgås.

2.3.2 Uddannelsesniveau

Formålet med at undersøge mentorernes uddannelsesniveau er at forsøge at få et indblik i deres uddannelsesbiografi. Dette skal give et indblik i, hvilke valg de har truffet i forhold til deres karrieremæssige mål. Dette vil respondenterne besvare i det første

spørgsmål i interviewet, hvor jeg beder dem fortælle om sig selv. For at være sikker på, at jeg indfanger en viden, jeg kan anvende, sikrer jeg mig, at de kommer ind på, hvilken uddannelse de har, samt om de har en uddannelse, der er relevant i forhold til at være mentor. Ligeledes kan uddannelsesniveaue også have en indvirkning på, hvem individer omgås med, så her bliver denne dimension koblet sammen med den sociale baggrund. Forældrenes uddannelsesmæssige baggrund vil også være en faktor her. Har mentorerne fulgt i deres forældres fodspor, eller er de gået i en helt anden retning? Forældrenes arbejde og uddannelse kan være med til at fortælle noget om deres dannelse og hvad de så har givet videre til deres børn. Giddens omtaler, som beskrevet i afsnit 2.1.2, at tiden har ændret sig og børn ikke nødvendigvis følger deres forældre, og uanset hvilken retning de går i, så er det resultatet af en refleksiv proces.

2.3.3 Værdier

De værdier et individ har, har de oftest fået gennem deres opvækst og skabt gennem de oplevelser, de har haft. Her kan forældrene også have indflydelse. Det kan være, at respondenterne fortæller om, hvor hårdtarbejdende forældrene var, og at de har givet det videre til respondenterne. Når vi vurderer tilstande eller genstande i forhold til hinanden, så opstiller vi dem i en form for rangorden, alt efter hvor eftertragtet vi mener de er. Der er altså noget, vi mener er vigtigere end andet. I min optik er værdier noget der ændrer sig over tid, da værdier kan ændre sig, i forhold til de oplevelser man har. Vores værdier kan eksempelvis ses gennem den måde, vi handler ind på. Hvad bliver der i den sammenhæng lagt vægt på fra respondenterens side? Er det prisen, kvaliteten, dyrevelfærd eller andet? Ligeledes kan valget af det sted man bor være en værdi, og samtidig være med til at beskrive ens identitet. Det kan være i et kollektiv, i centrum, i forstaden og så videre. De værdier vi har, afspejler den identitet, vi har og derfor mener jeg, at værdier er en vigtig faktor, når man skal lave en karakteristik af mentorerne. Ved at undersøge respondenterens værdier bliver det klart, hvad der er vigtigt for denne, og der kan således laves en sammenligning mellem respondenterne, både indbyrdes og på tværs af grupperne, hvor det kan tydeliggøres, hvorvidt der er forskel i de værdier, de besidder. I 1981, 1990, 1999 og 2008 er Den danske værdiundersøgelse blevet gennemført. Undersøgelsen er en del af en omfattende international spørgeskemaundersøgelse, hvor der hver gang er der blevet benyttet det samme spørgeskema i alle de europæiske lande, der har deltaget. Her er det muligt at se, hvad danskerne finder værdifuldt, men jeg har valgt at lade det være op til de enkelte mentorer, at bestemme hvilke værdier de føler de sætter pris på. Dette har jeg gjort, da jeg vil forsøge ikke at styre dem i en bestemt retning.

2.3.4 Hverdagsliv

Hverdagslivet bunder ofte i vores erfaringer med tidligere oplevelser, og det bunder ligeledes også i de værdier, vi har. Hvilken livsstil har mentorerne valgt i forhold til uddannelse og jobmæssig status? Disse to faktorer kan være med til at afgøre, hvilken smag man har, og om der er råd til at have den smag, man gerne vil, samt hvad individet ejer. Her er vores hverdagsliv også med til at bestemme, hvem individet omgås. Vi omgås ofte nogle, der minder om os selv, og som ofte har samme hverdagsliv som en selv. Husen udtaler blandt andet, at ens identitet også bliver udviklet, når man er sammen med andre. Derfor vil vi logisk set befinde os bedst sammen med mennesker, som vi gerne vil

være som. Som beskrevet i afsnit 2.1.2 består individets livsstil af nogle valg, som de selv træffer, og netop gennem de valg kan jeg få et indblik i identiteten og derved anvende det i en karakteristik.

2.3.5 Udbytte

I følge Sociolog George Homans bytteteori, arbejder mennesker på en sådan måde, at de kun udfører et stykke arbejde, der kommer dem selv til gode [Ritzer, 2008, 421]. Det er yderst sjældent, om ikke aldrig, at vi gør noget, som vi ikke får noget ud af at gøre. Det kan både være rent personligt, men også professionelt. Det skal derfor undersøges, hvad mentorerne rent faktisk får ud af at være mentorer, og hvad de regner med at få ud af det. Er de blevet mentorer for at styrke deres CV eller for at tilegne sig yderligere kompetencer? Er de blevet mentorer for at udbygge deres eget netværk? Eller er de blevet mentorer af ren og skær lyst?

Ved at klarlægge hvad de har af udbytte, og hvad de regner med at få af udbytte, kan jeg sammenligne forventningerne hos de forskellige mentorer og på samme tid sammenligne, om der er en forskel i, hvad udbyttet er på de tre områder. Passer forventningerne med, hvad de rent faktisk har fået af udbytte, eller er der en skævhed, som eventuelt kan forklares med, at de har valgt det forkerte område?

På en eller anden måde må der være en form for refleksivitet fra mentorens side. Får de nok ud af det at være mentor, og er det noget, de vil fortsætte med at have som en del af deres identitet. Her spiller Giddens' teori, om identitet som refleksivt projekt ind. Mentorerne reflekterer over den identitet, de besidder, og om det er den, de fortsat har lyst til at besidde.

2.3.6 Motivation

Hvad er baggrunden for, at individet har valgt at blive mentor? Er det for at styrke mentorens jobstatus og for at hjælpe med at komme derhen, hvor mentoren, rent arbejds- og identitetsmæssigt gerne vil hen? Derudover kan det også være, at det er det sociale, der motiverer. Det kan være i form af et pres fra den sociale omgangskreds, at det er velanset at være mentor, eller at det er ønsket om et større netværk, der motiverer for at blive mentor. Her kan jeg anvende Mead og Den genrealiserende anden. For er mentorerne blevet mentor, fordi de mener, at det er det der forventes af dem? En motivationsfaktor kan også være, at få en hel identitet, som Husen skriver om. Her skal mentoren sikre sig, at der er overensstemmelse mellem den sociale identitet og den personlige identitet. Mentoren skal vide, hvem den selv er. For at vide det, må man nødvendigvis reflektere over, om der er en sammenhæng mellem, hvem man gerne vil være, og hvem man er. Vil man ikke være mentor, og er det ikke noget, der falder naturligt, så er det en god ide at stoppe, men hvis det er det omvendte tilfælde, så er det en god ide at fortsætte.

Metode 3

Med metodeafsnittet vil jeg forsøge at give et indblik i det videnskabetoretiske fundament, hvorpå projektet er skabt. Ligeledes er det relevant for forståelsen af projektet at diskutere, hvorledes informationer og teorier fortolkes, da de fortolkes forskelligt fra person til person. Jeg forsøger at diskutere min fortolkning af de informationer som jeg har valgt at inkludere i projektet.

Metodeafsnittet redegør slutteligt for det undersøgelsesdesign, specialet er udarbejdet under for at visualisere de tanker, jeg har haft om strukturen og analyse forud for specialets endelige konklusion.

3.1 Videnskabsteori

Den overordnede interesse og formål i dette speciale er, ved hjælp af teori, at lave en karakteristik af mentorerne. Udgangspunktet for hvordan jeg vil gøre dette er at anvende de dimensioner, som jeg har udarbejdet ud fra de valgte teoretiske begreber. Dimensionerne anvendes til at vise, hvad det er som mentorerne prioriterer i deres liv samt hvad der har bragt dem dertil, hvor de er nu. Derudover vil karakteristikken også give et indblik i, hvad de gerne vil opnå fremover. Analysen vil foregå på den måde, at de teoretiske begreber og dimensionerne vil blive ført over på de interviews, jeg har udført. Som videnskabsteoretisk ståsted har jeg både valgt den hermeneutiske – og den fænomenologiske tilgang. Begge positioner har det tilfælles, at de repræsenterer de fortolkende retninger inden for videnskabsteorien, hvor fænomenologien er mere beskrivende end hermeneutikken. Når jeg interviewer vil jeg både være fænomenologisk og hermeneutisk, da jeg forsøger at møde respondenterne med så lidt forudindtaget viden, som muligt, men i interviewsituationen vil jeg alligevel have mine teorier og dimensioner i baghovedet, så jeg er sikker på at få den information jeg har brug for. Når jeg fortolker den indsamlede empiri, vil jeg hente inspiration fra hermeneutikken, da jeg hele tiden bevæger mig fra del til helhed.

Herunder præsenteres mit videnskabsteoretiske ståsted.

3.1.1 Hermeneutik

For at belyse mødet mellem individ og struktur anvendes den hermeneutiske tilgang. Denne tilgang tager udgangspunkt i, at alle mennesker subjektivt fortolker og oplever

handling. Dette er en forståelses- og fortolkningsorienteret tilgang [Fuglsang og Olsen, 2004, 309-311]. I den hermeneutiske tilgang er det en grundtanke, at vi aldrig møder verden uden forudsætninger. De forudsætninger vi har med os, som bestemmer, hvad vi forstår og ikke forstår, kaldes *forforståelse*. I denne tilgang er objektivitet for forskeren ikke muligt, da den forforståelse forskeren har, altid vil være tilstede i de valg, der bliver truffet i løbet af undersøgelsen [Gilje og Grimen, 2002, 171]. Forskeren vil altså trække på tidligere erfaringer og allerede på forhånd gøre sig forestillinger om, hvad feltet indeholder. Jeg har valgt at anvende den *deduktive* tilgang, da det stemmer overens med den måde, hvorpå man forsker, inden for den hermeneutiske tilgang.

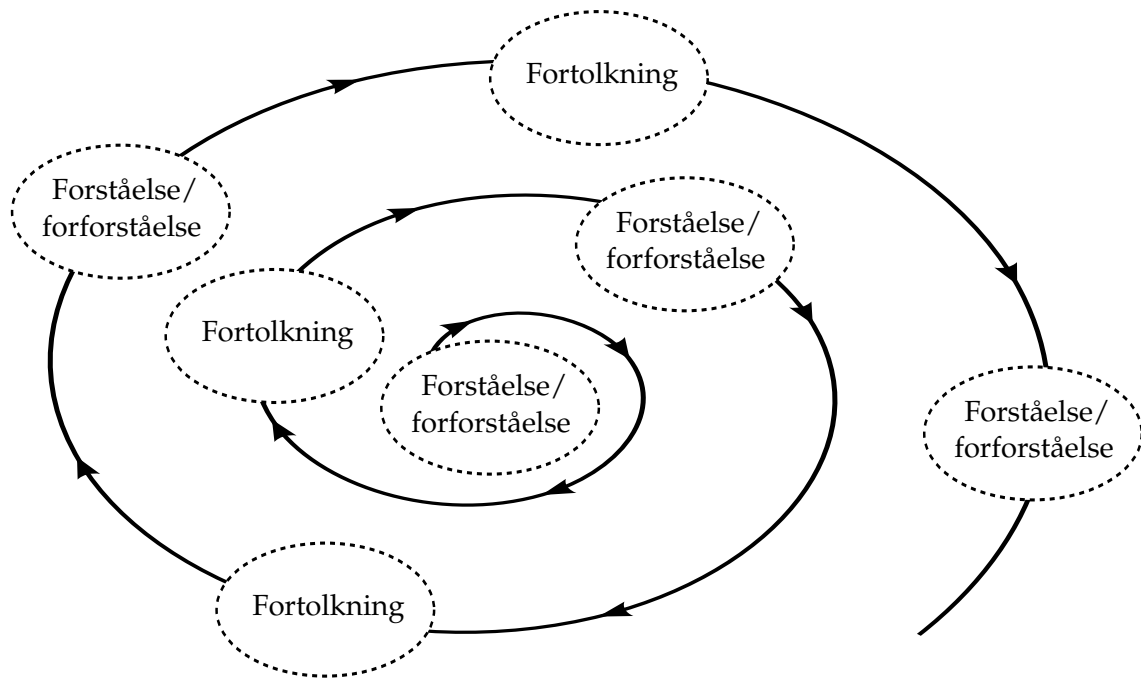
Den ontologiske tilgang i dette speciale er, at viden ikke kan puttes i kasser, som den eksempelvis kan indenfor matematikken. Jeg taler med mine respondenter i stedet for at lave beregninger. Vi befinder os et subjektivt sted og oplever ikke verden, men vi oplever vores model af verden. Respondenternes oplevelser kan ikke beskrives, men de fortæller om hvordan de har oplevet forskellige begivenheder, og derfor er det subjektivt.

En vigtig del af den hermeneutiske tilgang, er den hermeneutiske cirkel. I denne foregår fortolkning i en bevægelse mellem del og helhed. For at forstå helheden, skal man også forstå delene og omvendt, for at forstå delene, skal man også forstå helheden. Der kan argumenteres for, at den skal hedde den *hermeneutiske spiral*, se figur 3.1, i stedet, da vi, som beskrevet, altid har vores forforståelse med, når vi møder verden. Jeg har eksempelvis allerede en forforståelse af vores respondent og dennes verden, men jo længere jeg kommer i interviewet, jo mere har jeg lært om vores respondent og min forforståelse har derfor ændret sig. På den måde er en fortolkning hele tiden et møde mellem interviewer og respondenter. Vi bliver ikke stående på samme sted, men får hele tiden en ny forforståelse, og derfor foretrækker jeg ordet spiral i stedet for cirkel. I dette speciale anvender jeg den hermeneutiske spiral, da jeg med mine dimensioner (dele) vil få forståelse for deres karakter (helhed), men jeg skal bevæge mig frem og tilbage mellem dele og helhed, for at få en forståelse af begge.

I den hermeneutiske spiral går vi fra del til helhed, indtil vi har opnået en dækkende og modsigelsesfri udlægning af undersøgelsesfeltet [Fuglsang og Olsen, 2004, 312]. Dette sker, når jeg ikke har flere spørgsmål til respondenter, og mener jeg har fået svar på alt hvad, jeg på indeværende tidspunkt mener, jeg har brug for, og som jeg mener er dækkende i forhold til problemstillingen. Dette er med til at sikre, at man som forsker har den samme virkelighedsopfattelse, som de respondenter man interviewer, og derfor udgør ens genstandsfelt. Dette er selvfølgelig ideelt set, da det ikke er endegyldigt. Der kan komme en udefrakommende og ønske mere viden.

Nærhed og distance

Anthony Giddens har udviklet et begreb kaldet dobbelt hermeneutik, som henviser til at mennesket tillægger verden mening. Den verden som forskeren skal fortolke er derfor allerede fortolket af de sociale aktører. Giddens mener, at denne problematik kan afhjælpes ved, at forskeren forholder sig til den verden, der allerede er fortolket, og derudover teoretiserer de sociale aktørers fortolkninger inden for det videnskabelige sprogbrug. Her er det muligt at anvende begreberne *erfaringsnære* og *erfaringsfjerne*. De erfaringsfjerne begreber er dem, som specialister inden for området anvender, og de erfaringsnære



Figur 3.1. Den hermeneutiske spiral

er de begreber, som den sociale aktør selv anvender [Gilje og Grimen, 2002, 169-170]. Dobbelt hermeneutik er også relevant i forhold til min rolle i interviewsituationen samt i det efterfølgende arbejde med den indsamlede empiri. I dette speciale tager jeg udgangspunkt i respondenterne fortælling for derefter at sætte dem i forhold til mine teorier og dimensioner. I forhold til de erfaringsnære begreber, vidner det om en nærhed til feltet, hvorimod ved anvendelse af de erfaringsfjerne begreber, giver mig en distance her til. Jeg har valgt at anvende både nærhed og distance i forhold til indsamlingen af empiri samt den efterfølgende bearbejdning af denne, da jeg mener at begge fremgangsmåder er væsentlige i forhold til besvarelsen af problemstillingen. Nærheden giver mig en mulighed for at få et indblik i den subjektive forståelse samt at komme tæt ind på respondenterne fortælling. Distancen til informanterne sker blandt andet under interviewene, hvor jeg forsøger at holde en distance til respondenterne. Det vil sige at jeg hverken er partisk, overlegen eller nedgørende. Jeg har heller ikke forsøgt at gøre forholdet tættere end det i virkeligheden er. En af måderne, hvorpå det har været muligt at forholde sig neutralt er ved ikke at kende nogle af respondenterne på forhånd. Det er en balance der er vigtig at have i bagehovedet. Hvis jeg virker for tilbageholdende kan det gøre, at respondenterne ikke vil føle, at de kan betro sig til mig og i værste fald svare undvigende.

Den hermeneutiske tilgang vil i dette speciale blive anvendt under analysen, hvor jeg hele tiden vil gå fra del til helhed for at indfange alle elementer fra interviewene.

3.1.2 Fænomenologi

Den fænomenologiske tilgang handler om læren om fænomenerne eller læren om det, der kommer til syne, eller viser sig for vores bevidsthed. Forskerens opgave er at beskrive det, som bevidstheden anskuer, hvilket er det, som bevidstheden retter sig imod. Vi kan kun erkende verden, som den fremtræder for os. Hvis forskeren opnår at få kendskab

til alle dele ved det fænomen, der undersøges, kaldes det *fuldstændig fylde* [Langergaard et al., 2006, 121-122]. Inden for fænomenologien arbejdes der med begrebet *horisonten*. Horisonten er det, som ligger udenfor det, som bevidstheden retter sig imod. Horisonten er derfor det, som forskeren ikke retter sig mod og er nødvendig for at forskeren kan rette sin bevidsthed mod et bestemt fænomen. Selvom man ikke retter sig mod horisonten, kan man når som helst rette sig mod denne i stedet [Langergaard et al., 2006, 124]. I forhold til mine interviewsituationer, handler det om, at rette min bevidsthed mod det, som respondenten fortæller, og hvis der kommer noget nyt og spændende, så skal jeg kunne rette min opmærksomhed mod det. Den fuldstændige fylde er, når jeg mener, at der ikke er flere informationer jeg kan få fra respondenten, som jeg kan anvende til besvarelse af min problemstilling.

Edmund Husserl, tysk filosof og grundlægger af den moderne fænomenologi, anvender begrebet, *naturlig indstilling*. Dette er de grundantagelser, af dagligdags og videnskabelig karakter, som vi tager for givet og ikke stiller spørgsmålstegn ved. For at kunne fortolke det som fremtræder for os, så udtømmende som muligt, er det nødvendigt at sætte parentes om den naturlige indstilling. Dette skal ske i det øjeblik, hvor vi fokuserer på det fænomen, som vi undersøger. Ved at sætte vores naturlige indstilling i parentes kan vi skærpe koncentrationen omkring det fænomen, vi undersøger [Jacobsen et al., 2010, 161]. Jeg skal forholde mig objektivt og ikke være forudindtaget i forhold til de oplysninger, jeg får fra informanten. Det kan også være i forhold til den måde, hvorpå respondenten går klædt. Her er det vigtigt, at jeg som interviewer, på baggrund af hvad jeg ser, ikke kæder bestemte holdninger sammen med en bestemt påklædning. I stedet skal jeg lade respondenten give udtryk for holdninger og meninger mens jeg fralægger mig den forståelse, jeg har tilegnet mig i en anden situation. Det betyder ligeledes, at jeg skal starte hvert interview med min nye viden, fra de tidligere interviews, sat i parentes. Derved kan jeg fokusere på respondentens fortælling og få den optimale besvarelse.

Fænomenologien anvender ligeledes begrebet *livsverden*, som karakteriseres som den umiddelbare og ureflekterede oplevelse af verden [Langergaard et al., 2006, 124]. Livsverden er det, som vi tager for givet i vores dagligdag og derved ikke sætter spørgsmålstegn ved [Jacobsen et al., 2010, 162]. Den er vores baggrund, når vi vælger at rette os mod noget. Livsverden går forud for enhver videnskabelig undersøgelse og er derfor en forudsætning for, at vi kan erkende noget videnskabeligt [Langergaard et al., 2006, 124-125].

Forskeren skal inden for denne retning, være tøvende og vente på, at fænomenet viser sig og ikke konkludere for hurtigt. Praktiske set har jeg gjort det sådan, at jeg har ventet på at respondenten er blevet helt færdig med at tale. Min tøven, har i mange tilfælde fået respondenten til at snakke videre og uddybet den fortælling, de har haft gang i eller kommet med flere vinkler på denne.

3.1.3 Validitet

Validiteten i en undersøgelse er et udtryk for undersøgelsens gyldighed og måden, hvorpå man sikrer en høj validitet, er ved at have en åben proces. De valg og fravalg jeg foretager mig igennem hele specialet skal beskrives, forklares og gøres klart. Årsagen til dette er, at andre skal kunne følge den tankegang, jeg har haft gennem specialet. Derudover er det også vigtigt for validiteten, at have en åben tankegang og vise at jeg ikke har

været fastlåst på et bestemt resultat fra starten.

I forbindelse med til den metodiske del af videnskabsteorien, har den fænomenologiske og hermeneutiske tilgang en del til fælles, da de begge egner sig til de kvalitative undersøgelser. Dette kan både give begrænsninger, men også fordele. Både fænomenologien og hermeneutikken anses for at have en lav ekstern validitet, da der arbejdes med respondenternes udsagn og en statistisk generalisering er derfor umulig.

På trods af den lave eksterne validitet, har de to tilgange en høj intern validitet. Jeg har igennem interviewforløbet haft mulighed for at spørge ind til respondentens svar, og få det uddybet, hvis der er noget jeg er i tvivl om eller ikke forstår. På den måde sikrer jeg, at jeg måler det, som jeg påstår, at jeg måler.

Når man udarbejder et interview, skal man ligeledes passe på med at lave indforståede eller akademisk formulerede spørgsmål, da det ikke er sikkert, at den interviewede har samme forståelse for de faglige begreber som interviewereren. Her kan der gøres brug af de erfaringsnære begreber, som er de begreber, som respondenterne bruger i sin dagligdag og forstår betydningen af. Gøres der derimod brug af de erfaringsfjerne begreber, som er de begreber, jeg som interviewer anvender i akademisk sammenhæng på universitetet, vil der være en sandsynlighed for, at spørgsmål og svar ikke hænger sammen, og det vil derfor ikke være gyldigt. Det er derudover nødvendigt at fralægge mig min forforståelse, både for ikke at præge respondenterne til at svare i en bestemt retning, men også for at gøre spørgsmålene forståelige. I den hermeneutiske tradition beskrives det, at når forskeren skal undersøge et felt, er forforståelsen uundgåelig. Dette kan være modarbejdende, når forskeren ønsker at komme bag om de udsagn, som informanterne har givet. I modsætning hertil antager fænomenologien, at forskeren er åben, når denne møder sit genstandsfelt, og at forskeren derfor skal forsøge at sætte forforståelsen i parentes. Ved at anvende den fænomenologiske tilgang sammen med den hermeneutiske tilgang, giver det mulighed for at møde genstandsfeltet uden sin forforståelse, men samtidig at generere ny viden, komme bag om informanternes udsagn og få en forståelse ved på samme tid at sætte parentes om sin forforståelse [Jacobsen et al., 2002, 157-158]. Dette er begrundelsen for, at begge videnskabsteoretiske retninger er relevante for projektet.

Jeg har gennem hele processen sparret med en, som er Cand.Scient. i Datalogi og Matematik samt en Cand.Scient.Soc, med henblik på at få en objektiv udefrastående vurdering af materialet, således at selve specialet samt interviewguiden ikke er skrevet i et indforstået sprog. Dette er ligeledes medvirkende til at jeg har en åben proces, da dem der hjælper mig ved at læse det igennem, sætte spørgsmålstejn ved mine valg og den måde, hvorpå jeg skriver.

3.1.4 Reliabilitet

Reliabilitet handler traditionelt set om, hvorvidt der med den valgte undersøgelsesmetode, kan gives pålidelige data. Dette kan eksempelvis gøres ved at arbejde med teorier, som fænomenerne kan forklares med.

På grund af den lave reliabilitet i kvalitative undersøgelser, er det meget vanskeligt for andre at udføre interviews med lignende informanter og på samme tid nå frem til et lignende resultat. Det er dog muligt at fremme sandsynligheden for at kunne gentage

undersøgelsen, ved at lave en grundig metodisk beskrivelse [Bryman, 2004, 273].

Interviewguiden vil blive bygget op omkring de seks dimensioner, fra afsnit 2.3, hvilket skal være med til at styrke reliabiliteten. Det er dog i denne sammenhæng vigtigt at være opmærksom på, om der skulle være relevante detaljer i interviewene, som let kunne blive overset, hvis man kun koncentrerer sig om de på forhånd valgte teoretiske begreber. Hvis man ikke er opmærksom på alle detaljer, kan man overse noget som har forklaringskraft og eventuelt kan være med til at frembringe andre perspektiver.

I dette speciale har jeg udformet seks dimensioner, som jeg finder relevant i forhold til min problemformulering. Den teoretiske ramme er diskuteret og argumenteret i afsnit 2.3. Det er svært at vurdere, hvorvidt undersøgelse som denne har en høj eller lav reliabilitet, da en gentagelse af en undersøgelsen kræver samme teoretiske ramme og metodiske tilgang, for ikke at tale om tankegang for at skabe de samme resultater.

3.1.5 Generaliserbarhed

Generaliserbarhed handler om, hvorvidt de informationer der bliver tilgængelige ved hjælp af interviewene kan generaliseres til en større population.

I og med at jeg har med en lille gruppe at gøre, vil det i første omgang være svært at generalisere. Jeg vil dog gøre brug af teoretisk generalisering. Det betyder, at jeg ikke kan generalisere til en større population, men at jeg kan generalisere min empiri ud på de anvendte teorier og dimensioner. Hvis jeg dog arbejder med min empiri i forhold til mine teorier og dimensioner, så kan der kan argumenteres for, at det kan overføres til andre tilfælde, jævnfør casestudiet.

Der er tre former for generaliserbarhed: *naturalistisk*-, *statistisk*- og *analytisk* generaliserbarhed. Jeg vil her kun fokusere på den analytiske generaliserbarhed, da den naturalistiske generaliserbarhed bygger på personlig erfaring, hvilket er noget jeg ikke besidder i tilstrækkelig grad indenfor dette felt. Ved den statistiske generalisering skal man kunne udregne forskellige statistiske målinger på resultaterne. Det kan eksempelvis være sandsynlighedskoefficienten, hvor man udregner, hvorvidt det er muligt at lave en ny undersøgelse og opnå de samme resultater [Kvale og Brinkmann, 2004, 228]. Den analytiske generaliserbarhed...

... indebærer en velovervejede bedømmelse af, i hvilken grad resultaterne fra en undersøgelse kan være vejledende for, hvad der kan ske i en anden situation [Kvale og Brinkmann, 2004, 228].

I og med at det er denne generaliserbarhed, der er relevant for mig, skal jeg sikre mig, at jeg argumenterer grundigt for denne. Det kan eksempelvis ske ved at sammenligne lighederne i respondenterne svar.

Igen er det vigtigt at forklare og argumentere for de valg der er truffet og hvorfor det skulle være muligt at generalisere det til en større gruppe mennesker – i dette tilfælde hvorfor de valgte dimensioner kan rumme alle mentorer.

3.2 Overvejelser i forhold til metodevalg

Inden for socialvidenskaberne er der mulighed for at lave flere forskellige former for undersøgelsesdesign, når der skal indsamles empiri. Det kan eksempelvis være spørgeskemaundersøgelser, enkeltpersons interviews, fokusgruppe interviews eller observationsstudier. Disse kan opdeles i kvantitative og kvalitative undersøgelsesdesigns. Jeg har i dette speciale valgt at anvende kvalitative interviews, som også hænger sammen med mit videnskabsteoretiske ståsted. De hermeneutiske og fænomenologiske retninger hører til under det fortolkende paradigme. Det kvalitative undersøgelsesdesign genererer en dybdegående forståelse, hvor det er muligt for mig, at fortolke respondenternes udsagn. Da det jeg beskæftiger mig med er et forholdsvist uudforsket emne, har jeg brug for den mulighed, som det kvalitative undersøgelsesdesign giver mig, for at stille uddybende spørgsmål og derved få en større og mere dybdegående viden. Havde jeg valgt at lave en spørgeskemaundersøgelse, ville jeg have haft mulighed for at lave åbne spørgsmål og derved indfange en dybdegående og nuanceret viden, men jeg ville ikke have muligheden for at stille uddybende spørgsmål. Jeg er ikke vidende om, at der tidligere er lavet en karakteristik af de individer, der vælger at blive mentorer, og derfor har jeg brug for at kunne stille uddybende spørgsmål, da jeg skal undersøge grundlægger for mange af de valg, som mentorerne har truffet i deres liv, og hvad der ligger til grund for disse valg. Ved at lave interviews kan jeg lade respondenterne være medbestemmende i, hvilken empiri der bliver indsamlet. Jeg har dog selvfølgelig på forhånd tænkt en ramme for interviewet, så jeg øger chancen for at ende ud i brugbar viden og forståelse. Jeg har valgt at fokusere og bruge min energi og ressourcer på forholdsvist få respondenter for at få en dyb og god forståelse for lige præcis deres baggrund.

Ved en spørgeskemaundersøgelse anvendes der typisk computerprogrammer til at strukturere og systematisere, de data der indsamles, hvilket kan gøre at, dataene gøres mere overskuelig. Ved interviewundersøgelser er udfaldet oftest lange interviews, der skal transskriberes eller udarbejdes referat af. Dette er meget tidskrævende, hvilket også er en af årsagerne til, at det ikke er muligt at arbejde med ligeså mange respondenter som ved spørgeskemaundersøgelser – arbejdsbyrden vil simpelthen blive for stor.

Jeg har bevidst fravalgt at supplere mine kvalitative undersøgelser med en kvantitativ undersøgelse. En sådan kunne både komplementere og bidrage med en anden form for forståelse af mit problemfelt. Jeg har dog fravalgt denne løsning for i stedet at kunne fokusere ressourcerne på den kvalitative forståelse.

3.3 Casestudiet

I det følgende afsnit præsenterer jeg og argumenterer for brugen og betydningen af casestudiet i dette speciale.

Robert K. Yin definerer casestudiet således:

- A case study is an empirical inquiry that
- investigates a contemporary phenomenon in depth and within its real-life context, especially when

- the boundaries between phenomenon and context are not clearly evident [Yin, 2009, 18].

En case er derfor i følge Yin et studie af et fænomen i dets naturlige kontekst, og som er vanskelig at afgrænse i forhold til konteksten.

I dette speciale har jeg udvalgt tre forskellige undersøgelsesenheder. Egentlig er det den samme slags fænomen, jeg arbejder med, nemlig mentorer, men konteksterne hvori mentorerne befinder sig er så forskellige, at der er tale om samme fænomen i tre forskellige sociale kontekster. Altså har jeg valgt tre fænomener i tre forskellige kontekster (jobcenter, karrierecenteret og Århus Kommune). Jeg antager fra starten, at der er en forskel på, hvilke personer, som mentorerne beskæftiger sig med, inden for de tre områder, og det er derfor spændende at undersøge, hvorvidt der er forskel på de individer, der arbejder som mentorer, inden for de udvalgte undersøgelsesenheder. Jeg undersøger det samme fænomen, som er mentorerne, i tre forskellige kontekster, og dette gør det til et *multiple case*. Det vil for mit vedkommende ikke være interessant at vælge et *single casestudie* fremfor et multiple casestudie, da jeg så kun skulle arbejde med én af de tre kontekster, som jeg har valgt. Hermed vil det ikke være muligt at få flere nuancer på mentorerne og på samme tid undersøge, om der er en sammenhæng i, hvem der vælger at arbejde hvor.

Der er flere forskellige typer af kvalitative casestudier. Der er tale om: *Ateoretiske studier*, *teorifortolkende studier*, *teorigenererende studier* og *teoritestende studier*. Disse fire typer er vist i tabel 3.1.

	Videnskabelig tolkning har afsæt i empirisk viden og data	Videnskabelig tolkning har afsæt i teoretisk viden
Formål: at generere ny empirisk viden	Ateoretiske casestudier	Teorifortolkende casestudier
Formål: at generere ny teoretisk viden	Teorigenererende casestudier	Teoritestende casestudier

Tabel 3.1. Hovedtyper af casestudier [Antoft et al., 2007, 34]

Ud fra tabel 3.1 kan det ses, at:

- de ateoretiske casestudier har til formål at generere ny empirisk viden med afsæt i empirisk viden og data.
- De teorifortolkende casestudier har også til formål at generere ny empirisk viden, men med afsæt i teoretisk viden.
- De teorigenererende casestudier har til formål at generere ny teoretisk viden, med afsæt i empirisk viden og data.
- De teoritestende casestudier, har også til formål at generere ny teoretisk viden, men med afsæt i teoretisk viden.

I og med, at jeg har til formål at generere ny empirisk viden og gør det med et afsæt i teoretisk viden, så er jeg teorifortolkende. Da jeg ikke anvender de tre andre retninger,

vælger jeg at jeg ikke vil beskæftige mig mere med dem i specialet.

I denne form for casestudie er det teorien, der skaber strukturen i analysen, ved at tydeliggøre hvilke aspekter der skal fokuseres på i analysen. Det kan altså siges, at teorierne fungerer som en form for analyseramme, hvorudfra at det empiriske materiale struktureres. Det der er specielt ved mit speciale er, at mine dimensioner bygger på en teoretisk ramme, og derefter bygger analysen på mine dimensioner. Alligevel vælger jeg at betragte mig som teorifortolkende, da analysen derved indirekte bygger på teorien. Det er vigtigt at være opmærksom på, at teorierne (i dette tilfælde dimensionerne) bliver styrende for de fortolkninger, jeg laver. Det ville derfor være muligt at fortolke mine cases på forskellige måder alt afhængigt af hvilke dimensioner eller teorier, der bliver anvendt.

For at kunne generalisere de konklusioner der opnås ved casestudie, er det nødvendigt, at vælge ens cases strategisk. Det skal overvejes, hvorvidt det er en mest sandsynlig case eller en mindst sandsynlig case. Ved den mest sandsynlige case skal det gælde, at „hvis det gælder for denne case, gælder det for alle“ og ved den mindst sandsynlige case skal det gælde, at „ hvis det ikke gælder for denne case, gælder det for ingen cases [Antoft et al., 2007, 42],[Flyvbjerg, 2006, 229-230]. Mine tre undersøgelsesenheder har jeg valgt ud fra deres forskellige karakter. Dette gør mig i stand til at undersøge, hvorvidt der er forskel på de personer, der vælger at blive mentor inden for de tre områder. Jeg forsøger at finde mønstre i mentorenes liv, som gør, at de først og fremmest har valgt at blive mentorer, men også at de har valgt at blive mentorer indenfor det område.

Med hensyn til analysen er der to forskellige måder, hvorpå der kan arbejdes. Man kan enten arbejde *holistisk* eller *embedded*. Ved den *embedded* tilgang arbejdes der med hver case for sig selv, mens der ved den *holistiske* tilgang arbejdes med en helhed. Jeg arbejder med tre forskellige enheder, hvor jeg i første omgang beskriver hver enkelt respondent ved hjælp af de udarbejdede dimensioner ud fra de interviews, jeg har foretaget. Efterfølgende kan respondenternes dimensioner sammenlignes for at undersøge, hvorvidt der forefindes mønstre i deres fortællinger. På baggrund af dette arbejder jeg *holistisk*.

3.4 Interview

Jeg har som nævnt valgt at indsamle min empiri gennem kvalitative interviews og herigennem...

...konstrueres viden i samspillet eller interaktionen mellem interviewer og den interviewede [Kvale og Brinkmann, 2009, 18].

Den viden der produceres ved et interview er altså en viden, der skabes ved hjælp af interaktion eller samspil mellem minimum to mennesker. Det skal dog ikke forstås sådan, at det er en samtale mellem ligestillede personer, men at det er en kontrolleret samtale, som bliver styret af interviewer. Det er vigtigt, at samtalen er kontrolleret, da interviewet skal give nogle svar eller mønstre, som interviewer kan bruge i den pågældende undersøgelse.

Ved de interview som jeg foretager, er det kun respondenterne og mig, der er til stede. Det at vi kun er to kan gøre, at det er nemmere for respondenterne at åbne op og fortælle noget, som ellers ikke ville være kommet frem. Det er derfor også vigtigt, at der fra min side bliver skabt en behagelig og afslappet atmosfære, således respondenterne føler sig tryk.

Georg Simmels teori om Den Fremmede;

... han mødes ofte af de mest overraskende afsløringer og bekendelser, der næsten kan få karakter af skriftemål om det, man skjuler omhyggeligt for sine nærmeste [Simmel, 1998, 97],

viser at der er større sandsynlighed for at få dybdegående informationer fra respondenterne – i det tilfælde, hvor interviewer og respondenter er alene. Dette skyldes at jeg som interviewer og derfor Den Fremmede ikke har nogle relationer til respondenterne eller nogle følelser i spil over for dem. Respondenterne har ingen forpligtelser overfor mig.

Semistruktureret livsverdens interview

Den form for kvalitative interviews, som jeg har valgt at udføre er semistruktureret livsverdens interviews. Steinar Kvale definerer det som:

... et interview, der har til formål at indhente beskrivelser af den interviewedes livsverden med henblik på at fortolke betydningen af de beskrevne fænomener [Kvale og Brinkmann, 2009, 45].

samt at;

Et semistruktureret livsverdensinterview forsøger at forstå temaer fra den daglige livsverden ud fra interviewpersonens livsverden med henblik på at fortolke betydningen af de beskrevne fænomener. [Kvale og Brinkmann, 2009, 19].

Formen hvorpå det udføres kan næsten ses som en almindelig samtale, men ved et semistruktureret interview forstås det, at intervieweren har en interviewguide at støtte sig til. Interviewguiden indeholder en række områder, som interviewet skal dække. Der kan også være enkelte færdig formulerede spørgsmål, hvis det i interviewsammenhængen er vigtigt, at spørgsmålet er formuleret på en bestemt måde [Bryman, 2004, 113]. Den måde, hvorpå jeg har valgt, at udforme interviewguiden er ved at lave en række områder, som jeg mener vis skal tale om. Med semistruktureret interview er det muligt at forfølge nogle af respondenterens svar, men stadig have en overordnet ramme at vende tilbage til [Nielsen et al., 2010, 79]. Dette giver en stor fleksibilitet i interviewet. Det semistruktureret interview kan også være med til at lette stemningen, da interviewet ikke har helt faste rammer. Forskellen på et semistruktureret interview og på en samtale er derfor først og fremmest, at der er en overordnet ramme, der skal følges så talen kan ikke flyde frit, da intervieweren hele tiden skal føre respondenterne tilbage, hvis denne styrer uden for rammen. Det skal dog ikke ske ved at afbryde respondenterne i talestrømmen, men ved at stille spørgsmål, der igen får respondenterne på rette vej.

I enhver interviewsituation er det vigtigt, at forskeren har visse kvalifikationer, som er centrale redskaber i en interviewundersøgelse. Disse kvalifikationer er: velinformeret, struktureret, klar, venlig, sensitiv, åben, styrende, kritisk, erindrende og fortolkende. Disse kvalifikationer er med til at sikre, at empirien er så præcis som overhovedet muligt og på samme tid er det med til at skabe en etisk behagelig oplevelse for respondenterne [Kvale og Brinkmann, 2009, 188-190]. Det er vigtigt at jeg, inden interviewene, gør mig det klart, hvad hvert punkt indeholder i denne interviewsituation, således jeg kan fremstå professionel og klar.

3.4.1 Etik

Et vigtigt aspekt i et interview er, at gøre respondenterne opmærksom på at interviewet er fortroligt, at det bliver optaget, og at respondenterne vil forblive anonym. Måden hvorpå jeg vil anonymisere respondenterne er ved at ændre dennes navn, samt andre genkendelige tegn, som vil indgå i analysen. Derudover er det være en god ide, at fortælle hvem der har adgang til transskriberingen eller lydfilen samt det færdige produkt [Kvale og Brinkmann, 2009, 87]. Rent praktisk gør jeg det, at jeg starter ud med alle disse formelle oplysninger og spørgsmål, da dette kan gøre det nemmere for respondenterne at åbne op for interviewerens. Det kan også gøre sig gældende, selvom det ikke er et interview som indeholder personfølsomme oplysninger.

For at respondenterne får en følelse af, at denne kan bidrage med informationer til undersøgelsen, skal der informeres om undersøgelsens overordnede formål, hvordan interviewet vil foregå samt om der er nogle fordele eller risici ved deltagelse. Samtidig skal interviewerens sikre sig, at respondenterne deltager af egen fri vilje. Dette kaldes for informeret samtykke [Kvale og Brinkmann, 2009, 89].

Forskerens rolle

Min rolle igennem hele processen er at sikre, at den videnskabelige viden og de etiske beslutninger er af høj kvalitet. Jeg skal sikre mig, at de rigtige valg bliver truffet, og at de er både etiske og moralske korrekte. Anvendelsen af især den indsamlede empiri skal ske med stor gennemsigtighed, således der ikke kan herske tvivl om brugen af det. Det er også vigtigt, at jeg forholder mig neutralt over for respondenterne, udfører en neutral undersøgelse og ikke lader mig påvirke af respondenterne så jeg derved kan fortolke den indsamlede empiri ud fra deres meninger og holdninger [Kvale og Brinkmann, 2009, 93].

3.4.2 Udvalgelse af informanter

Udvalgelsen af informanter kan have meget at sige i en undersøgelse. I de fleste undersøgelser er det bedst at sikre sig, at alle er repræsenteret – det kan være køn, alder, etnicitet og så videre. Jeg finder det ikke nødvendigt eller muligt at have alle repræsenteret i denne undersøgelse. Da jeg på grund af både plads og tidsmæssige begrænsninger har valgt at lave ni interviews, kan det være svært at få alle repræsenteret. Derudover er det nogle travle mennesker, jeg har med at gøre, så det skal være dem, der har tid. Jeg vil bestrebe mig på, at der både er mænd og kvinder blandt respondenterne, så begge køn bliver repræsenteret, hvis det er muligt. Da jeg ikke har andre krav, vil jeg lade mine gatekeepere, indenfor hver gruppe, udvælge mine respondenter. De ni respondenter

vil være fordelt således, at der er repræsenteret tre fra hvert område (Århus Kommune, Karrierecenteret og Jobcenteret).

Helt praktisk er det foregået på en sådan måde, at jeg sendte en mail til en kontaktperson fra hvert område. Tine Holm Mathiasen fra Århus Kommune, havde jeg talt med ved en tidligere lejlighed og havde derfor hendes nummer i forvejen, men de to andre har jeg fået igennem en tidligere medstuderende, der har kontakt til personer inden for områderne. Tine Holm Mathiasen, gav mig en liste med ni mentorer, hvor jeg skulle ringe og høre mentorerne, om de ville medvirke. Her lykkedes det at få én aftale i hus. Heldigvis har de et stort mentorkorps og jeg fik lov til at ringe til nogle andre, så jeg kunne få en aftale med tre respondenter. Det lykkedes. Fra Thisted kommune fik jeg svar, med navnene på to mentorer, som jeg kontaktede. Den ene ville meget gerne medvirke, men den anden skulle på ferie. Da jeg skulle bruge tre respondenter fra Jobcenteret, forsøgte jeg, at henvende mig til Aalborg Kommunes Jobcenter og blev sendt videre til nogle mentorer, som selv henvendte sig til mig. Den ene af respondenterne sprang dog fra, og på grund af tidspres kunne jeg ikke nå at finde en ekstra. Jeg har derfor kun to respondenter, der er mentorer ansat i Jobcenteret. I forbindelse med Karrierecenteret, havde jeg et møde med en ansat, hvor vi aftalte, at jeg skulle poste en beskrivelse på AAU Alumnis facebook-profil samt deres LinkedIn, for derigennem at få respondenter. Her var der en, der tog kontakt til mig. På samme tid var jeg kommet i kontakt med en tidligere medstuderendes mentor, som gerne ville deltage. Hun videregav mine oplysninger til en anden mentor, i hendes netværk, som også gerne ville deltage.

3.4.3 Bearbejdning af interview

Jeg har valgt at transskribere, da det kan være med til at sikre mig, at jeg ikke overser vigtige nuancer i interviewene, som ellers kunne være gået tabt. Derudover vil det være nemmere for mig at finde frem til oplysninger i interviewene, når alt er nedskrevet, i modsætning, til hvis jeg laver referat. Her kan jeg muligvis have fravalgt noget, som jeg fra starten har fundet irrelevant, men som senere viser sig at være relevant for analysen.

Selvom jeg er den eneste, der skal transskribere, hvilket i sig selv er med til at sikre ensartethed, har jeg alligevel valgt at opsætte et par retningslinjer. Det at jeg har lavet en nedskreven retningslinje er med til at sikre, at jeg gennem transskriberingen af alle interviewene følger den samme retning og ikke afviger fra hinanden.

Der vil i analysen ikke blive lagt vægt på den sproglige fremstilling fra respondenterne, hvilket gør, at jeg har valgt at udelade pauser og gentagelser fra transskriberingen. Dette valg er truffet fordi, det der skal anvendes i analysen, er respondentens synspunkter, og ikke fordi der skal udføres en psykologisk analyse [Kvale og Brinkmann, 2004, 171-172]. Hvis der er uforståelige passager i interviewet, vil disse blive erstattet med en tom parentes. Når jeg anvender citater fra interviewene, vil jeg omskrive disse til skriftsprog. Dette kan være med til at sløre identiteten hos den enkelte respondent, hvis denne har et karakteristisk sprog.

Alle ovenstående valg er foretaget på baggrund af, hvad jeg mener, er det mest hensigtsmæssige i forhold til den senere analyse.

3.4.4 Interviewguide

I det følgende afsnit følger en gennemgang af opbygningen af interviewguiden og herefter en gennemgang af betydningen af spørgsmålene.

Opbygning af interviewguide

Opbygningen af interviewguiden vil være således, at jeg starter med at forklare respondenterne, hvilket formål interviewet og undersøgelsen har, så de har en ide om, at det er med til rent faktisk har et formål. Dernæst beder jeg respondenterne om at fortælle om sig selv. At starte med noget, som respondenterne har nemt ved at svare på, kan hjælpe respondenterne til at „komme igang“ og slappe af og derved svare mere ærligt og være mindre nervøse gennem resten af interviewet.

Efter de indledende demografiske spørgsmål vil interviewguiden være delt op i dimensioner, således jeg er sikker på, at få dækket alle seks dimensioner på en fyldestgørende måde.

Slutteligt spørger jeg respondenterne, om denne har noget at tilføje, samt fortæller, at hvis der er noget, de ønsker at tilføje eller fortryder, så må de gerne ringe eller maile til mig.

Ni forskellige typer af interviewspørgsmål: Kvale opererer med ni forskellige typer af interviewspørgsmål, som jeg vil arbejde ud fra. De ni typer er [Kvale og Brinkmann, 2009, 155-157]:

- Ad 1:** Det *indledende spørgsmål* er et åbent spørgsmål, som giver respondenterne mulighed for at fortælle om de aspekter, som denne synes er de vigtigste.
- Ad 2:** Ved det *opfølgende spørgsmål* er der mulighed for at få en dybere forklaring fra respondenterne. Det kan være ved et nik eller et „hm“ fra mig som interviewer, for at vise at jeg er interesseret. Ligeledes kan jeg gentage nogle af de vigtige ord, som respondenterne lige har nævnt. Dette viser også, at jeg lytter til respondenterne, der derved kan få lyst til at fortælle mere.
- Ad 3:** Ved det *sonderende spørgsmål* skal intervieweren forsøge at få respondenterne til at uddybe eller komme med flere eksempler, uden at der fortællendes, hvilken retning jeg som interviewer ønsker, der skal tages.
- Ad 4:** Her har intervieweren mulighed for, mere specifikt, at få respondenterne til at uddybe sit svar og komme med flere nuancer ved at stille *specificerende spørgsmål*.
- Ad 5:** Ved *direkte spørgsmål* har intervieweren mulighed for, at blive mere direkte i spørgsmålene. Spørgsmålene bliver derfor mindre åbne, i den forstand, at det er mere specifikt, hvilket emne, der bliver spurgt ind til.
- Ad 6:** De *indirekte spørgsmål* gør det muligt for intervieweren at stille spørgsmål, hvor respondenterne ikke direkte giver sin egen mening til kende, men eksempelvis fortæller, hvad denne mener, at andres holdning er. Herved kan respondenternes mening komme indirekte til udtryk. Der skal dog oftest opfølgende spørgsmål til, før dette lykkes.
- Ad 7:** Hvis respondenterne følger et spor, som er irrelevant for undersøgelsen, kan intervieweren afbryde og præsentere et nyt emne, således respondenterne kommer på rette spor. Dette gøres ved at stille et *strukturerende spørgsmål*. Dog er det, efter min

mening, vigtigt at være opmærksom på, hvad det er at respondenterne taler om, da der kan opstå nye vinkler i deres fortælling, som kan være interessante at forfølge, og som kan give en anden dybde i det færdige resultat.

Ad 8: *Tavshed* er vigtigt for at give respondenterne tid til at svare. Ved at være stille, også selv om det virker som om, de er færdige med at tale, får respondenterne lov til at reflektere over dennes svar og derved have mulighed for at uddybe eller give andre vinkler på spørgsmålet.

Ad 9: Ved *fortolkende spørgsmål* menes der, at interviewerens kan spørge om „Når du siger ..., mener du så at...?“ eller „Du mener altså, at...?“. Derved får respondenterne først og fremmest lov til at bekræfte, hvad det er de mener, men også at uddybe det de har sagt.

Da der er forskel på respondenterne, vil det være forskelligt, i hvilken grad det er nødvendigt direkte at anvende disse typer af interviewspørgsmål. I de fleste tilfælde falder det i en vis grad naturligt. Hos nogle respondenter er det nødvendigt at jeg som interviewer holder interviewet igang, mens det ved andre respondenter mere eller mindre glider af sig selv. Derfor er mange af interviewspørgsmålene ikke noget, der kan planlægges på forhånd, men noget jeg som interviewer skal have i bagehovedet, når jeg sidder i interviewsituationen.

Analyse 4

I dette kapitel bliver analysen udfoldet. De indsamlede interview bliver analyseret på baggrund af de udarbejdede dimensioner fra afsnit 2.3, og med afsæt i identitetsteoriene fra afsnit 2.1.

For at opnå den nødvendige viden omkring respondenternes karakteristik, kræver det, at der sker en fortolkning af det sagte. Derfor har jeg, med afsæt i den hermeneutiske tilgang, valgt at udføre analysen ud fra en meningsfortolkende tilgang. Dette giver mig en mulighed for at gå udover det, der direkte bliver udtalte i interviewene og fortolke meningen med det sagte. Jeg vil stadig pointere, at jeg ikke fortolket på måden, respondenterne taler. Ved at tolke på respondenternes udsagn, bliver det således muligt at løfte analysen op på et højere niveau, da den meningsfortolkende tilgang kræver, at der læses mellem linjerne. Den meningsfortolkende tilgang anvender således både respondenternes egne meninger og udsagn som grundlag for analysen og understøttes endvidere af et teoretisk fundament.

I specialets videnskabsteoretiske tilgang, er der fokus på fortolkning, og det bør bemærkes, som beskrevet i afsnit 3.1.1, at der i analysen af empirien sker en fortolkning af noget, som allerede er fortolket af respondenterne, og det er her der er tale om dobbelthermeneutik [Gilje og Grimen, 2002, 168]. I det samme afsnit er de erfaringsnære og de erfaringsfjerne begreber beskrevet. Jeg vil i analysen gøre brug af de erfaringsfjernebegreber til at omsætte informanternes erfaringsnære fortællinger til mere videnskabelige forklaringer [Gilje og Grimen, 2002, 170].

Opbygningen af der følgende er sådan, at alle respondenterne bliver præsenteret en for en hvor der på samme tid vil være en analyse og udarbejdelse af deres karakteristik. I afsnit 4.9 er der en samlet analyse, som vil indeholde en sammenfatning og sammenligning af mentorerne.

4.1 Susanne

Susanne er mentor inden for det karrierefremmende område og er mentor ved Karrierecenteret. Hun er gift og har to børn, hvor den ene stadig bor hjemme. Hun har en lang videregående uddannelse og har arbejdet i den samme organisation i snart 18 år. Susanne har gennem sit arbejdsliv arbejdet med HR samt arbejdet på sundhedsområdet. Hun har både haft leder- og chefstillinger samt været tillidsrepræsentant for Djøf. Gennem

hele hendes liv har hun været aktiv i foreningslivet. Hun har i sine yngre dage været leder, både som spejder og i idrætsforeningen. Ligeledes har hun, gennem hendes børns opvækst, været aktiv i forældreforeninger og bestyrelser i børnenes børnehaver, skoler og spejderforeninger. Derudover har hun været næstformand i et menighedsråd.

4.1.1 Social baggrund: Akademisk

Dem som Susanne omgås i sin fritid er stort set alle akademikere – netværk, som hun har fået gennem hendes mand. Hun har også et par veninder der er akademikere, og derudover er der tre veninder som ikke har en akademisk uddannelse, men som hun har været veninder, med i mange år. Susanne nævner:

Men det er altså fortrinsvist akademikere, som er min omgangskreds, og som er folk der interesserer sig for politik og organisation og samfundet. Ja, velovervejede folk, hvor mange af dem leder jobs. Som har en masse erfaring og vi hjælper hinanden på kryds og tværs...

Samt:

Jeg har et enormt netværk via min mand, hvor man kan finde rygstøtte til noget.

Her ses det, at Susanne til hverdag fortrinsvist omgås „sådan nogle som hende selv“, hvilket vil sige akademikere. Det fremgår, af det første citat, at hun bruger hendes private omgangskreds til sparring, i forhold til, hvad hun skal gøre i hendes arbejdsliv. Ud fra hvem hun omgås i sin fritid ses det, at de personer og dem hun omgås på sit arbejde er ens, altså akademikere. Hun arbejder et sted, hvor der er mange akademikere, og det er også dem hun omgås mest i sin fritid. Der er altså en sammenhæng imellem hendes sociale identitet, hendes fritid og hendes arbejde. Det kan også siges, at hun virkelig har fundet ud af, hvad der interesserer hende og bruger sin tid på det. Susanne reflekterer over, hvem det er hun omgås. Hun siger på et tidspunkt:

Jeg lever af relationer. Jeg arbejder simpelthen med relationer og interesserer mig utrolig meget for, hvordan man samarbejder, og hvordan man kan udnytte netværk til vækst.

Derudover udtaler hun, i forhold til mennesker hun ikke ønsker at have relationer til:

Jeg gider ikke sådan noget med, at folk sladrer. Det er det værste jeg ved. Altså sladder og illoyalitet, det kan jeg ikke leve med.

Igen en indikation af, at hun har gjort op med sig selv, hvem hun vil omgås. Det er vigtigt for Susanne, at hun har at gøre med mennesker, både i hendes arbejde, men også i hendes fritid, der kan give hende noget, og som kan udfordre hende. Hun beskæftiger sig med mennesker, der har noget positivt at give hende, men som hun også kan give noget til.

4.1.2 Uddannelsesniveau: Akademiker

Susanne har en lang videregående uddannelse, og derudover har hun blandt andet en coaching uddannelse, forhandler-uddannelse og en tillidsrepræsentant-uddannelse. Hun har også medvirket i Karrierecenterets workshops for mentorforløbet. Hun har derfor en meget relevant uddannelse i forhold til at være mentor. Susanne har gennem hele hendes arbejdsliv forsøgt at dygtiggøre sig og forsøgt at lære nye ting. Hun udvikler hele tiden sin identitet i en mere og mere intellektuel retning. Hun lader sig ikke nøjes med, det hun kan lige nu. Her er det, at man kan se, at Giddens reflektive identitet kommer på banen. Hun tænker over, hvad det er hun har brug for, for at gøre sig bedre, og så gør hun det. Susannes identitet udvikler sig blandt andet hele tiden igennem hendes nye kompetencer og, som Giddens pointerer, er det fremtiden og ikke fortiden der er i fokus. Med Giddens begreber; tillid og risiko, kan det også ses, at hun ikke er bange for at kaste sig ud i noget nyt. Hun beregner, om det kan betale sig at udbygge med flere uddannelser, og om hun rent faktisk får noget ud af det. Hun siger på et tidspunkt:

Jeg tror godt at jeg, med min lange erfaring, kunne have gjort det uden (her menes der mentoruddannelse), men det er en kæmpe fordel, for man bliver lidt mere professionel.

Det ses her, at hun har resoneret over, at selvom hun sagtens ville kunne klare mentorrollen uden yderligere dygtiggørelse, vælger hun at deltage i de workshops, som Karrierecenteret har udarbejdet. Hun gør det fordi, hun mener, at hun kan blive endnu bedre, end hun er i forvejen, og det er selv om, hun ved, at hun er god nok uden. Det kan betale sig for hende, fordi hun får en kompetence mere i forbindelse med at være mentor - hun virker mere professionel.

I forhold til hendes forældre, er Susanne en mønsterbryder, med hensyn til uddannelsesniveau. Ingen af dem havde en lang videregående uddannelse, men havde derimod erhvervsuddannelser. Selvom de ikke havde lange uddannelser, holdt det dem ikke fra, at slutte deres arbejdsliv som ledere. Susannes mor har ligesom Susanne været mange år i den samme organisation. Begge forældre har været aktive indenfor foreningsliv og de har på samme tid haft en interesse i politik. Susanne har taget dette med fra sin barndom/ungdom. Hun har lært hjemmefra, at man engagerer sig. Både for at blive hørt, men også for at hjælpe andre mennesker. Susanne mener selv, at hun er arveligt belastet.

4.1.3 Værdier: Tryghed og ordnede forhold

Det som Susanne sætter mest pris på er tryghed og ordnede forhold. Her taler hun både om arbejde og privatliv. Som i nævnt i afsnit 4.1.1, betyder det meget for hende, at der er rene linjer mellem hende og andre mennesker. Hun gider ikke sladder og illoyalitet, for så kan man ikke føle sig tryk. Arbejdsmæssigt er det også vigtigt for hende, at der er rene linjer, for så ved hun, hvad hun har at arbejde med, og hvad hun kan forvente. På arbejdspladsen skal der være et velfungerende forhold mellem medarbejdere og ledere – det er vigtigt med ærlighed.

Susanne er blevet mentor for at hjælpe andre, der har brug for det. Dette er en værdi, der skinner rigtig meget igennem hos hende, men som hun ikke selv udtaler som en værdi. Hun siger på et tidspunkt:

Hvis jeg hører om nogle, der er ladt i stikken, så bare kom til mig, så skal jeg nok redde dem.

Hun fortæller selv, at hun har et omsorgsgen, men hun påtaler det ikke som en værdi. Hun påpeger dog selv, at folk skal tage ansvar for sig selv og for hinanden. Som mentor er hun altså ikke den, der går ind og overtager, hun indgår nærmere i en Learning Alliance, jævnfør afsnit 1.2. Hun går altså ind for hjælp til selvhjælp, når modtageren er i stand til det. Udover at være mentor, som for hende et et frivilligt arbejde, hvor hun selv får noget ud af det, så går hun med kirkebladet. Her får hun ikke noget ud af at hjælpe, andet end at gøre noget godt for andre, hvilket man samvittighedsmæssigt selv får noget godt ud af.

Når jeg spørger ind til, hvilke værdier hun har med hensyn til indkøb og dagligvarer, svarer hun dyrevelfærd og miljø. Hun går meget op i at købe økologisk eller Fairtrade. Dette viser igen, at hun tænker på andre end sig selv. Hun siger:

Og jeg gider ikke købe discount mad. For det første fordi det er dårligt og for det andet, fordi det sikkert ikke er lavet af nogen, der har tjent ret mange penge på det.

Igen er det et bevis på, at hun går meget op i andre mennesker. Det er ikke kun fordi hun mener at discount mad er dårligere, men også fordi de mennesker der har produceret det, ikke tjener nok på det. Derfor køber hun gerne Fairtraide, da det netop sikrer ordentlige forhold hos producenten. Susanne udstråler generelt meget overskud og energi til at hjælpe andre, hvilket er en værdi i sig selv.

4.1.4 Hverdagsliv: Aktiv

Susannes hverdagsliv går meget ud på at arbejde og have det godt. Hun rejser meget i kraft af hendes arbejde, men hun er glad for det. Susanne bor i en større by og cykler rundt til det meste. Hun bruger kun bilen, hvis hun skal handle stort ind, skal langt væk eller, hvis der er rigtig dårligt vejr. Hun cykler rundt, fordi det er godt for hende. Hun har en aktiv livsstil. Udover et krævende arbejde med mange rejser dyrker hun sport tre gange om ugen.

Giddens skriver, at ens livsstil ligeså meget er ens arbejde som ens fritid. Susannes arbejde og fritid hænger godt sammen. Hun arbejder meget med akademikere, og hun omgås akademikere i sin vennekreds. Susanne og hendes venner bruger hinanden, og man kan her forestille sig, at de har en vis påvirkning på hinanden. Flere undersøgelser [Darmon og Drewnowski, 2008; Drewnowski og Darmon, 2005] giver en indikation af, at der er en sammenhæng mellem social klasse og kvaliteten af de indkøb, de gør og det vil ikke passe ind i hendes vennekreds at købe discount. Både fordi der ofte er en sammenhæng

mellem uddannelsesniveaue og forbrugeradfærd, men også fordi de i hendes vennekreds har pengene til at købe kvalitet for. I og med, at hun passer ret godt ind i forhold til hendes sociale klasse, kan det siges, at der er konsensus mellem hendes individuelle - og sociale identitet. Der er en sammenhæng mellem, hvem hun er alene og, hvem hun er sammen med andre. Det at der er en sammenhæng gør, at hun kan føle en tryghed i at være i overensstemmelse med andre.

Selv om Susanne har pengene til at købe nyt, går hun op i genbrug. Hun er ikke fan af det „køb og smid ud ud“ samfund vi lever i. Det hus hun bor i er et renoveret hus fra 1950, hvor mange af materialerne er genbrug fra det oprindelige. Hun fortæller også at mange af de ting og det tøj hun har, er noget hun har arvet. Det gør hende lidt afvigende i forhold til mange andre i hendes sociale klasse, som gerne køber nyt.

4.1.5 Udbytte: At bliver klogere som menneske

I Susannes mentor-mentee forhold foregår der en gensidig læring. Hun har i første omgang meldt sig som mentor for at hjælpe unge mennesker, inden for det felt hun selv arbejder og er uddannet:

Det er også for min egen skyld, jeg gør det, men det er mest et ønske om, at hjælpe nogle til at blive lidt mere sikre på sig selv eller deres rolle eller deres faglighed eller, hvad det nu måtte være.

Som citatet siger, er det også for hendes egen skyld, at hun er blevet mentor. Hun har set det som chancen for at lære, hvordan de unge nyudannede, på hendes egen arbejdsplads, tænker. Hun har altså valgt at blive mentor, for at blive bedre til at hjælpe og kommunikere med andre. Hun lærer at sætte sig i hendes nyudannede kollegaers sted. Hun tilegner sig evnen til at sætte sig ind i hendes kollegaers perspektiv og lærer, hvad hun skal sige eller lade være med at sige.

Susannes primære udbytte af at være mentor er altså, at hun (med hendes egne ord) bliver et klogere menneske.

4.1.6 Motivation: At hjælpe andre

Motivationen for Susanne ligger helt klart i, at hjælpe andre og på en eller anden måde give igen for, hvad hun i tidens løb har fået. Hun har det arbejde hun gerne vil have. Luksus job, kalder hun det selv. Hun siger dog, at det er en fordel for hende at kunne skrive det på hendes, i forvejen meget lange CV, og derved bevise at hun stadig beskæftiger sig med noget der er HR relateret, hvis nu hun vil tilbage til det fag igen.

Hun taler på intet tidspunkt om, at der har været en form for forventning omkring at hun blev mentor og det er ikke noget som er en trend i hendes vennekreds. Flere af hendes jævnaldrende kollegaer er meget interesseret, når hun fortæller, at hun er mentor. De mener også, at de har noget at byde ind med og vil gerne være mentor. Dette er med til at bekræfte Susanne i, at hun gør noget godt.

Der er som skrevet i afsnit 4.1.4 er der en overensstemmelse i hvem Susanne er, når hun er alene og når hun er sammen med andre. Det at være mentor virker til at styrke hende i

dette. Hun reflekterer over hvem hun gerne vil være, både for sig selv, men også overfor andre, og så er hun den person.

4.2 Anna

Anna er mentor indenfor det karrierefremmende område og er mentor gennem Karrierecenteret. Hun er gift og har to børn der bor hjemme. Det er ni år siden Anna blev færdiguddannet, og hun har i de ni år arbejdet på universitetet. Hun har både arbejdet med vejledning af studerende og iværksætter, også for studerende, så hun siger, at meget af det hun laver i hendes arbejde, minder meget om at være mentor.

4.2.1 Social baggrund: Tilsvarende akademikere

Alle Annas venner er akademikere ligesom hende. Hendes venner er nogle hun har mødt gennem studiet og det samme er hendes mand. Vennerne er gået i forskellige retninger. Der er marketing, produktchef, gymnasielærer jobkonsulent og vejleder. Man kan sige, at selv om de er gået i forskellige retninger, så er der flere af dem der vejleder andre på en eller anden måde. Hun omgås mennesker der ligner hende og det er noget man kan finde tryghed i. Hendes venner er ikke kun private venner. På mit spørgsmål om, at hendes professionelle netværk, fortæller hun at det også er hendes private netværk:

Dem (vennerne) kan jeg godt bruge og trække på.

I Annas tilfælde udgør hendes venner også hendes professionelle netværk. Hun har gjort op med sig selv, hvem det er hun vil omgås og i og med, at de personer som hun omgås med i hendes fritid stemmer overens med de mennesker som hun omgås med i hendes arbejdsliv, så er der en sammenhæng mellem hendes arbejde og fritid. De mennesker hun omgås privat er akademikere ligesom hende, som hun selv siger, og minder derfor selv om hende. Her er der derfor også en konsensus mellem hendes individuelle identitet og hendes sociale identitet. Hun kan være sig selv i begge situationer. Hendes normer og værdier stemmer overens med hendes omgivelser og derfor også med Den generaliserede anden. Dette giver hende en hel identitet og også en tryghed til at være sig selv.

Anna holder fast i en type livsstil, i og med at de mennesker som hun omgås til dagligt, er den samme type mennesker, som hun omgås på hendes arbejde. Menneskerne begge steder har derfor de samme præferencer og den samme smag som Anna.

4.2.2 Uddannelsesniveau: Akademiker

Anna har en lang videregående uddannelse bag sig. Derudover har hun i kraft af hendes arbejde fået uddannelse indenfor vejledning og coaching.

I forhold til at være mentor følger Anna Karrierecenterets workshops for mentor og mentee. Hun mener, at man sagtens kan nøjes med at deltage i de workshops, der bliver tilbudt, men det giver hende en tilfredsstillelse at kunne få lov til at anvende de redskaber, som hun har med fra hendes uddannelser.

Anna er også mønsterbryder ligesom Susanne. Hverken hendes mor eller far har lange uddannelser bag sig. Moren er korrespondent og faren er folkeskolelære og blev senere pedel. Begge forældre har sig taget en uddannelse, så hun kommer fra et hjem, hvor forældrene ved, hvad det vil sige at uddanne sig og har også ressourcerne til at hjælpe, set i forhold til de mere ressourcetsvage forældre, uden uddannelse og med lav indkomst. Anna har valgt en anden vej end hendes forældre, i forhold til hvilken form for uddannelse hun har taget. Hendes reflektive proces omkring uddannelse og fremtidige levevej, har derfor ført hende i en anden retning. Dette set i forhold til Giddens, som siger, at børn i dag ikke vælger den samme vej som forældrene, medmindre de har en refleksiv begrundelse.

I og med at hun beskæftiger sig med at hjælpe mennesker, både på hendes arbejde, men også i hendes fritid, så er der en konsensus mellem hendes arbejdsidentitet og hendes individuelle identitet, og der er derfor mulighed for at danne en hel identitet.

4.2.3 Værdier: Omsorg

Når jeg har spurgt ind til Annas værdier, svarer hun prompte, omsorg. Dette stemmer godt overens, med både hendes arbejde som vejleder, men også med det at være mentor, da hun hjælper en mentee med at finde sig til rette i det, denne nu er i gang med. Anna har kun været mentor for studerende og hjælper mentees med at tilrettelægge kandidatforløbet, så de kommer derhen, de gerne vil. Anna formår at sætte sig i menteens sted og derved overtage dennes perspektiv, for så at hjælpe med at udrede, hvad det er mentee gerne vil. Anna sætter også pris på arbejdsomhed, hvilket også er i god tråd med det at være mentor, da et vigtigt forhold ved mentor-mentee er, at mentee selv arbejder for at opnå et resultat og ikke bare får en færdig skabelon udleveret af mentor. At være ærlig er også en af de værdier, som Anna nævner. Det vil være svært at opbygge et mentor-mentee forhold, hvis der ikke forekommer ærlighed, så derfor går det også fint i tråd med, at det er en værdi hos Anna, og at hun er mentor.

Udover de ovennævnte værdier, nævner hun også, initiativrig, seriøsitet, humor og aktiv, som værdier. Mange af de værdier som hun generelt nævner, har noget med overskud at gøre. Hun har overskud til at hjælpe andre mennesker på samme tid med, at hun har en familie, en karriere og laver frivilligt arbejde i datterens svømmeklub. Hun er et menneske med meget overskud, og så har hun et hjælpegen, som gør, at hun synes, at det er et must at hjælpe andre. Hun siger:

Det er skønt at hjælpe et andet menneske. Jeg har det sådan lidt, at alle bør lave noget frivilligt arbejde.

Anna fører også den værdi videre til hendes børn. Hun lærer dem, at man skal hjælpe hinanden og har man overskud, så er det, det man gør. Hun har undersøgt, hvorvidt det er at gå over stregen ved at spørge de hjemløse, om de vil have en sandwich og en sodavand, i stedet for kun at købe deres tidsskrift Hus Forbi. Hun er god til at sætte sig i andres sted, hvad enten det er en hjemløs eller en mentee.

Mens hun tænker meget på at hjælpe andre mennesker, går hun ikke yderligere op i miljø og økologi. Når hun er ude at handle, er det hun tænker mest på pris og kvalitet. Hvis

hun køber noget økologisk, så er det ikke med vilje, men fordi det, i situationen, har været det bedste alternativ. På nogle punkter kan man sige, at der er en modsigelse i, at hun hjælper andre mennesker, der har brug for det, men ikke tænker på dyr og miljø. Jeg forestiller mig, at det har noget at gøre med, at dyrene ikke er nogle, der er i hendes nærhed, og derfor bekymrer hun sig ikke umiddelbart over dem.

Den måde hvorpå Anna arbejder som mentor er mest som Guide on the side, jævnfør afsnit 1.2. Hun vejleder menteen derhen til hvor, menteen gerne vil hen.

4.2.4 Hverdagsliv: Social amøbe

Annas hverdag er meget aktiv. Hun har en god karriere samt mand og børn. Derudover er hun frivillig i hendes datters svømmeklub. Anna omtaler, at hun har det bedst, når hun er sammen med andre og at hun er lidt af en „social amøbe“. Dette viser sig også i de ting, hun har gang i, såsom frivillig i svømmehallen og at være mentor.

Anna bor ikke langt fra hendes arbejdsplads, men alligevel vælger hun at køre i bil. Hun fortæller selv, at grunden dertil er dovenskab, men at hun lige kan nå at få gjort en masse andre ting, nu hvor hun alligevel er ude at køre.

En til to gange om måneden går hun på cafe eller restaurant. Hun vil meget gerne blive bedre til at benytte sig af de kulturelle tilbud, der findes i byen, og har lige bestilt billetter til to koncerter. Her har hun haft en tanke om, hvordan hun gerne vil være, og rent faktisk ført handlingen ud i livet. Hun har reflekteret over den person, som hun er og hvad hun kunne gøre, for at komme tættere på den person og dermed den identitet, som hun gerne vil have.

4.2.5 Udbytte: At hjælpe andre

I mentor og mentee-arbejdet har Anna ofte brugt den bog, som de har fået udleveret af Karrierecenteret (Mentor+ Guiden), og der står også noget omkring, hvad mentor får ud af forløbet. Hertil siger hun:

...Der havde vi slet ikke fokuseret på, for jeg må indrømme, at det var ikke lige det, jeg havde tænkt på, hvad jeg får ud af det.

Efter nøje overvejelser er hun dog kommet frem til, at det udbytte hun får med sig er, at hun får lov til at bruge mange af de værktøjer, som hun har fra sit arbejde. Hun får lov til at bruge dem endnu mere og nogle gange på andre måder, fordi hun har et helt forløb med menteen, hvilket hun ikke har chancen for, med dem hun arbejder med til dagligt. Hun kan få lov til at finpudse hendes faglige kompetencer endnu mere, end hvad hun gør gennem hende arbejde.

Anna er en person, der får det godt med sig selv, når hun hjælper andre. Hun siger:

Det er skønt at hjælpe et andet menneske.

Derfor er det at være mentor en god kombination for hende. Hun dygtiggør sig på samme tid med at hun får det godt med sig selv. Igennem dette udvikler hun hendes identitet.

4.2.6 Motivation: At blive værdsat

Motivationen for Anna er, udover, at hun bliver bedre til at anvende de værktøjer, som hun har, og at hun får det godt, så er det også, at hun mener, at det er en pligt at hjælpe andre.

... det der med at kunne gå ind og gøre en forskel og hjælpe og mærke, at der er en person, der virkelig værdsætter den der tid, man nu bruger på dem.

Derudover er hun også, som nævnt, socialt anlagt, og det at være mentor giver mere socialt end at give penge, når der kommer nogle med indsamlingsbøssen. Hun får lov til at mærke den taknemlighed, der er for, at hun gerne vil hjælpe, og hun får på samme tid en tilfredsstillelse i at se, hvor langt menteen kan rykke sig ved hendes hjælp.

Anna er ikke bange for at prøve nye ting. Dette gælder både for det at være mentor, men også at hun hjælper andre mennesker. Hun kaster sig ud i nye projekter og har derved lavet en risikoberegning og har den grundlæggende tillid til at tro på, at det er sikkert for hende.

4.3 Pia

Pia har en lang videregående uddannelse og er mentor indenfor der karrierefremmende område. Hun er gift og har to børn, som stadig bor hjemme. Hun har haft mange forskellige stillinger siden, hun blev færdiguddannet. Det er blandt andet: folkeskolelære, højskolelære, projektmedarbejder, udviklingsmedarbejder, direktionssekretær, sekretariatschef, udviklingskonsulent og HR konsulent. Mange af de jobs hun har haft har været inden for en kommune. Ud over hendes arbejde er hun aktiv i forhold til den landsby hun bor i. Hun er både formand for landsbyforum, repræsentant for alle landsbyrådene, og så er hun formand for landsbyrådet, i den by hun bor. Da hun var ung og flyttede fra hjembyen, flyttede hun til Australien. Hun er ikke bange for at kaste sig ud i nye ting, og det viser hendes liste over tidligere jobs også. Hendes grundlæggende tillid er derfor god, og hun er god til at opveje risikoen, ved de ting hun overvejer at gøre. Hun udvikler hele tiden hendes identitet gennem hendes arbejde, og det hun arbejder med nu, har hun pejlet sig frem til gennem de jobs hun har haft.

4.3.1 Social baggrund: Mangeårige venskaber

Mange af de venner Pia har er venner, hun har haft i mange år. Hendes bedste veninde har hun haft siden de gik i dagpleje sammen, og de har fulgt hinanden gennem børnehaven, folkeskole og gymnasiet. Hun har ligesom Pia en lang videregående uddannelse. Ellers er det en blanding af mennesker med lang og mellemlang videregående uddannelser, der er i Pias omgangskreds. Der er ikke en tanke bag, hvem hun omgås med, men hun siger:

Det har bare altid været sådan. Det har været, at så har man fundet sammen i nogle fællesskaber, og det er så dem, der har holdt.

Pia reflekterer over, hvem hun omgås, og tænker derved over hendes handlinger i forhold til, hvem hun omgås. Hun siger at:

Det vi selv gør, og dem vi omgås med, det afspejler da også et eller andet sted, det vi kommer af.

Hun kommer altså frem til, at dem hun omgås afspejler det hun kommer af og dermed hende selv, hvilket også er det som Husen beskriver. Han siger, at en person er tryk, når denne kan mærke overensstemmelsen mellem individet og gruppens normer og får derved en følelse af at høre til.

I og med at Pia har haft mange forskellige jobs, kan man sige, at hendes arbejdsidentitet har ændret sig meget gennem tiden, mens hendes individuelle identitet ikke har ændret sig så meget, da hun har holdt ved de gamle venner gennem tiden. Husen siger, at man udvikler og opretholder sin identitet i samværet med andre. Giddens siger på samme tid, at man ikke arver, men man adopterer en livsstil. Sammenholdes disse to har de i gruppen adopteret hinandens livsstil og på samme tid udviklet den i en retning, der passer dem allesammen. Herefter fortsætter de med at udvikle deres identitet, således den er i overensstemmelse med gruppen og de normer og den moral, som de har. Som det ovenstående citat også viser, afspejler det vi gør og dem vi omgås, det vi kommer af. Pias individuelle identitet og sociale identitet stemmer derfor overens. Hendes identitet passer med gruppens, hvilket giver hende en tryk så hun kan være den, som hun er.

Pia tænker mere på det sociale i forhold til, hvem hun er sammen med og ikke så meget at anvende vennerne som professionelt netværk, som man kan sparre med. Hun sparrer med hendes kollegaer, når hun er på arbejde, og hygger med vennerne, når hun har fri. Hun har valgt at blive mentor, hvilket gør, at hendes interesser i fritiden matcher hendes interesser på arbejdet.

4.3.2 Uddannelsesniveau: Akademiker

Udover at have en universitetsuddannelse har Pia mange uddannelser inden for projektledelse. Hun har ikke nogle uddannelser, som kan relatere sig til det at være mentor, udover de workshops, som Karrierecenteret tilbyder. I kraft af at hun er HR konsulent, har hun erfaring med, at arbejde med andre mennesker, der skal udvikle sig. Det er mest learning by doing, hun har og ikke en decideret uddannelse. Ligeledes har hun arbejdet med netværksdannelse og mentor i hendes arbejde, men det er ligeledes autodidakt.

Hun har altid undervist og har derfor voksenpædagogisk grundkursus, og derudover har hun en FDF lederuddannelse, fra dengang hvor hun var yngre.

Pia har, på sin vis, fulgt i hendes forældres fodspor, da de begge er folkeskolelærere, og hun også selv har været det. Pia har dog en lang videregående uddannelse, og startede som højskolelære og blev derefter folkeskolelære. Efter det gik hun i en helt anden

retning og arbejder nu som HR konsulent. Hun er et godt eksempel på, at identiteten forandrer sig over tid, og at det er et resultat af, hvordan man ser sig selv. Hvis hun ikke har følt sig godt tilrette i det arbejde, hun har haft, har hun fundet et der passede bedre til hende. Derved har hun reflekteret over hendes identitet, og hvordan hun skulle komme tættere på at få den identitet, som hun gerne ville.

4.3.3 Værdier: Tillid

På spørgsmålet omkring hvilke værdier Pia sætter pris på, svarer hun tillid. Tillid er meget vigtigt for hende i mere end en forstand.

Det er tillid, i forhold til at man kan stole på hinanden, men jeg synes også, at det giver en form for tryghed. Det giver frihed. Hvis man har tillid til hinanden, så har man snor, man har albuerum. Det er det modsatte af kontrol.

Det er vigtigt for Pia, at man kan stole på hinanden, og at man udviser hinanden tillid. Det gælder både på hendes arbejde og i hendes fritid.

Når samtalen kommer ind på, hvilke værdier hun sætter pris på i forhold til indkøb, mener hun, at hun står i et dilemma som så mange andre – billigt eller økologisk. Her vælger hun oftest økologisk, med mindre der er en uoverskuelig prisforskel. I og med at hun bor i nærheden af butikken; Aurion, køber hun store melsække der og bager derfor altid med økologisk mel. Hun har gennem en veninde fået muligheden for, med mellemrum, at få en 1/4 kalv, som også er økologisk, men det er et tilfælde, at den er det. Der er altså en bevidst tanke bag hendes indkøb, og hun vejer for og imod, når hun er ude og handle.

I forhold til velgørenhed, støtter hun to forskellige organisationer, og hun ville gerne støtte flere, men hun har valgt at lave en målrettet støtte i stedet for at sprede hendes støtte tyndt over flere.

Den måde hvorpå Pia arbejder med sine mentees er at være vejledende, og hendes stil minder derfor om Guide on the side. Hun prøver på, at være god til at stille nysgerrige spørgsmål og på den måde få menteen til at tænke sig om og selv komme med løsninger.

4.3.4 Hverdagsliv: Familie

I Pias hverdag er hun meget sammen med sin familie. Hendes børn er dog ved at blive så store, at det ikke er til at vide, om de er hjemme eller ej. Børnene deler en meget stor interesse for musik, og det er noget som familien støtter op om, og de tager allesammen med ud for høre musik sammen. Familien rejser også en gang om året, og destinationen er ofte steder, hvor man ikke kan komme på charterferie. De laver selv deres ferie, således at der er noget, som de allesammen kan lide. Hvis hun har økonomisk overskud, så bliver pengene ofte brugt på børnene, for hun synes ikke at det er spændende at bruge pengene på hverken bil eller bolig.

Ud over at være aktiv i forhold til den by hun bor i, er Pia også aktiv i forhold til hende selv. Hun går til yoga, i LOOP, og så svømmer hun en gang om ugen sammen med en veninde. Hun passer på sig selv og er på samme tid social.

Pia går både på restaurant sammen med hendes mand, men oftest er det i følge med andre venner, og så er de eksempelvis ude at høre musik eller se revy bagefter. Det er dog ikke et must, at de skal spise ude, når hende og hendes mand mødes med deres venner. Det er ligeså ofte hjemme hos hinanden, det foregår.

4.3.5 Udbytte: Læring og hjælpe andre

Pia har helt fra starten tænkt, at hun skulle have noget ud af mentor-mentee forløbene.

Jeg har selvfølgelig tænkt på, hvad det vil give mig, og det er ikke sådan en Florence Nightingale mission, hvor jeg nu skal give det tilbage, som universitet gav mig. Det er det ikke, men jeg ville ikke gøre det, hvis jeg ikke kunne hjælpe andre med at flytte sig... Jeg vil egentlig gerne lære noget selv, men jeg vil også gerne hjælpe andre med at flytte sig.

Her ses det, at det både er for hendes egen skyld, men også for menteens skyld, at hun er mentor. Hun har inden, hun meldte sig som mentor, gjort sig overvejelser omkring, hvorfor hun gerne vil være mentor.

Det hun får ud af at være mentor er, at hun får prøvet nogle teknikker af, i forhold til hvad der flytter folk, hvad der motiverer dem samt, hvordan man arbejder med motivation. Hun bruger dette i hendes arbejde, men i hendes tilfælde er mentorforløbet af en mere positiv karakter i forhold til, hvis hun tager en samtale med en ansat i forhold til sygdommelding eller en anden form for konflikt der skal løses. Hun kan godt lide, at menteen selv har valgt forløbet og ikke er mødt op af tvang.

4.3.6 Motivation: Hjælpe andre og lære

Motivationen har i Pias tilfælde været at hjælpe andre, men også selv at lære noget, som hun blandt andet kan bruge i sit arbejde. Både at være mentor og HR konsulent kræver, at hun kan tage en andens perspektiv, hvilket det også tyder på, at hun kan. Det virker på ingen måde som om, at der er andre i hendes vennekreds, der er mentorer, eller interesserer sig for dette felt, udover hvad man, som menneske gør.

Som nævnt tidligere, i afsnit 2.1.1, skal der være en overensstemmelse i de forskellige identiteter, der er i ens liv. Her kan det siges, at der er en sammenhæng mellem Pias HR arbejde og hendes mentor arbejde. Hun arbejder begge steder med at udvikle andre mennesker. Som jeg har argumenteret for i afsnit 2.1.1, giver dette Pia en hel identitet, da der er en sammenhæng mellem arbejdsliv og fritid.

4.4 Ulla

Ulla er ansat som mentor ved et jobcenter og arbejder derfor inden for det socialpædagogiske område. Det at være mentor ligger i hendes jobbeskrivelse, og hun er derfor på fuldtid. Da Ulla blev ansat som mentor, var det i en nyoprettet stilling, og derfor havde hun haft en lidt svær start. Der var ikke (inklusive hendes selv) nogle, der vidste hvad hendes jobfunktion bestod i, og der gik et halvt år før, det var rigtigt på plads. Ulla er

uddannet social og sundhedsassistent og har i nogle år, før hun blev mentor, arbejdet på et plejehjem. Derudover har hun arbejdet som tjener på en kro. Hun fortæller, at hun har haft rigtig mange forskellige jobs i gennem tiden. Ulla er gift og har tre store børn, hvor af de to er flyttet hjemmefra.

4.4.1 Social baggrund: Meget indspist

Ulla bor i en mindre by, hvor hendes mand er vokset op. Meget af hans familie bor stadig i byen, og det er dem der udgør en stor del af deres omgangskreds. Dette er søskende, fætre og kusiner. Derudover har de fire venner. Ulla er derudover medlem af en kageklub, hvor de er 6 kvinder, der mødes en gang om måneden og snakker. Det område hvor Ulla bor, er i følge hende selv meget indspist.

Hendes professionelle netværk består af hendes kollegaer, og det er dem som hun dagligt sparrer med i forhold til hendes opgaver. Da hendes mentorarbejde består i at hjælpe ledige med problemer udover ledighed, har hun tavshedspligt og kan derfor ikke diskutere problemstillinger med andre uden for hendes arbejdsplads, og derfor foregår det meste af hendes sparring på arbejdspladsen. På et tidspunkt var hun den eneste mentor på jobcenteret, og hendes kontor blev placeret midt i en anden gruppe, så hun havde ingen kollegaer tæt på. Her blev problemet ikke manglende sparring, da hun kunne gå andre steder hen i bygningen for at få den, men i stedet det rent sociale i ikke at have tætte kollegaer i nærheden. Som det ses ud fra nedenstående citat betyder det rigtig meget for Ulla at hun har nogle tæt på, som hun kan tale med.

Det lyder barnligt, og det lyder åndssvagt, men der var ikke nogle, der kom, og spurgte mig, om jeg ville med op og have kaffe, der var ikke nogle der kom og spurgte mig, om jeg ville være med til at spise sandwich om torsdagen. (...) Og sad dernede i det der hjørne, og så det aller fjerneste hjørne, for det ikke skal være løgn. Og det blev jeg ked af og træt af.

Hun har altså brug for en form for tryghed, som det giver at have kollegaer tæt på, som man kan tale med, drikke kaffe med, spise med og alt det sociale. Dette kan have noget at gøre med, at, som Husen siger, man skaber sin identitet i samvær med andre, og hun har derfor brug for at være sammen med andre som hende selv. Dette er for, at hun kan få bekræftet sin identitet og få en følelse af at høre til, men også for at hun kan udvikle hendes egen identitet. Hun bruger meget af hendes arbejdstid sammen med mennesker, der på en eller anden måde har det svært, og det er ikke muligt at udvikle en tilfredsstillende identiteten ved kun at være sammen med dem.

4.4.2 Uddannelsesniveau: Rastløs

Ulla er som sagt uddannet social og sundhedsassistent, men hun har taget tre uddannelser gennem tiden og har haft mange forskellige jobs. Hun bliver rastløs i det, hun laver og vil gerne ud og prøve noget nyt – lære noget nyt. Hun siger, at hun ikke arbejder hen mod noget specielt, men hun vælger at arbejde med det, som hun synes er interessant, når hun synes det er interessant.

I forhold til mentoruddannelse fik hun, da hun arbejdede som social og sundhedsassistent, tilbudt et tre dages mentorkursus så hun kunne være mentor for de nyansatte, praktikanter og dem i arbejdsprøvning. Derudover deltog hun i et kursus på fire dage, hvor hun kun var med i de to, da hun fandt ud af, at det kursus mere var henvendt til mentorer, der arbejder på universitetet. Der er ikke nogle opfølgende kurser fra kommunens side af, og hvis hun ikke allerede havde haft det første mentorkursus, ville hun heller ikke blive tilbudt noget.

I og med Ulla bliver rastløs, viser det, at hun hele tiden udvikler sin identitet gennem nye udfordringer. Hun kommer til at føle, at hun står stille og har derfor brug for at bevæge sig i retning af den identitet, hun på nuværende tidspunkt finder interessant.

4.4.3 Værdier: Som en mor

Ulla sætter rigtig meget pris på ærlighed og humor. Det at man kan grine samme er noget, hun sætter rigtig højt. Dette viser sig også i hendes udsagn, når hun taler omkring, da hun sad alene på kontoret:

Og alle de der integrationsfolk, de er søde, og de er rare, og vi kunne sagtens grine og have det sjovt, men de havde jo ligesom deres eget ikke også.

Hun taler ikke så meget om sine egne værdier, men ud fra hendes fortællinger ses det, at hun har en stor moderlig kærlighed over for mange af hendes klienter. Hun vil gerne tage sig af dem og sørge for, at de har det godt. Det er svært for hende at give slip, men det er noget, hun er opmærksom på og forsøger at få dem til at klare sig selv. Hun er god til at sætte sig i klientens sted og mærke, hvad det er, de har brug for. Det er en meget anvendelige evne, når man er mentor og især inden for hendes område. Ud fra hendes uddannelse som social og sundhedsassistent, kan man sige, at det er en nødvendighed. Hun har valgt et karriereforløb, hvor hun netop har brug for denne værdi. Hun har brug for den evne, hun har til at sætte sig i menteens sted og tage dennes perspektiv, for netop at finde ud af, hvad det er der er, brug for.

I forhold til hendes indkøbsvaner tænker hun ikke på kvalitet eller økologi. Dette er en direkte konsekvens af hendes økonomi. Hun har ikke tidligere haft mulighed for andet end at købe det billigste. Hun siger:

Jeg tænker nok mere på pris, end jeg tænker på kvalitet og økologi. Det er nok i kraft af, at det har vi i mange år, været tvunget til. Sådan rent økonomisk, men det må man jo sige, at det er man i sin vis stadigvæk, men i kraft af, at ungerne flytter hjemmefra, og så må jeg da også sige, at den her løn, den er da noget bedre end en assistent løn. Der har jeg ikke så mange skruber, over at købe det der er billigst, og det der er på tilbud, selv om det ikke altid, er det, der er af bedst kvalitet.

Hun tænker mere på økonomi end på kvalitet. Dette gør hun af vane og har lært at leve med den beslutning, da det har være en nødvendighed.

Den måde hvorpå Ulla arbejder er ikke nem at kategorisere i forhold til de kategorier, jeg har opstillet i afsnit 1.2, da hun er indgået i mentor-mentee forholdet i kraft af hendes arbejde, og at hun derigennem skal hjælpe menteen med at hjælpe sig selv, til at komme i arbejde. Hvis hun skal puttes i en kasse i forhold til arbejdsformen, ville det være en blanding af Sage on stage og Guide on the side. Hun er den, der ved bedst, da det er hende, der kender regler og love samtidig med, at hun skal vejlede menteen igennem en stor jungle.

4.4.4 Hverdagsliv: Hjemmemenneske

Ullas hverdag foregår meget i hjemmet. Hun er glad for at være hjemme og befinder sig allerbedst, når hun er sammen med hendes mand og på samme tid ved, hvor hendes børn er, og at de har det godt. At hun har det bedst hjemme ses også i hendes udtalelse, da jeg spørger ind til om de rejser:

Det har økonomien ikke været til. Så det har vi ikke været. Vi har snakket om, at nu flytter nummer to hjemmefra, at vi har egentlig heller ikke behovet. (...) Og vi har egentlig ikke behovet. Vi kan godt gå og fise den af derhjemme i tre uger.

Hun bruger hellere pengene på at lave noget godt ved deres hus, så de har glæde af det, når de er hjemme. Ulla befinder sig også godt sammen med sine venner og familien. De mødes ofte hos hinanden, men hun kan godt finde på at tage i biografen med hendes kageklub.

Ulla laver ikke noget frivilligt arbejde, men hun vil meget gerne i gang, og så skal det være på en cafe for hjemløs eller lignende. Hun mener selv, at hun kan få brug for hendes kompetence fra hendes arbejde som mentor på Jobcenteret.

4.4.5 Udbytte: Personligt og egoistisk

Ulla har ikke noget fagligt mål med at arbejde som mentor. Ikke udover at hun selvfølgelig gerne vil være god til sit job, og at hun gerne vil udvikle sig inden for sit felt. Hendes klienter er oftest syge mennesker, der enten har et misbrug, en dårlig opvækst eller er psykisk syg. Hun kan ikke lære noget fagligt af dem, udover at hun kan udvikle hendes medmenneskelighed og dygtiggøre sig i forhold til, det hun laver. Da hun kom ind i arbejdet, havde hun den opfattelse, at nogle af hendes klienter sikkert bare lige skulle have at vide, at de skulle tage sig sammen, men den opfattelse har hun ændret, og det hjælper hende også i hendes arbejdsdag. Hun har dermed ændret sin identitet en lille smule, ved hjælp af en refleksivitet medført af hendes arbejde. Dette viser, at identiteten ikke kun dannes uden for arbejdet, men også indenfor arbejdet.

Hendes udbytte er mest af alt personligt og egoistisk, som hun siger. Hendes datter er psykisk syg og hun lærer systemet at kende indefra og har derfor en god mulighed for at give hendes datter den bedste behandling og de bedste muligheder muligheder.

4.4.6 Motivation: Et arbejde

Der er ikke en decideret motivation for at være mentor, hos Ulla, andet end, at hun godt kan lide det arbejde, hun har, og at hun gerne vil være god til det. Det er altså ikke fordi, det får hende til at se bedre ud i andres øjne. Hun ser det som et arbejde, som alle andre, men hun er glad for det, hun laver. Ligeledes er det med til at udvikle hendes identitet i den retning, som hun gerne vil.

4.5 Bo

Bo arbejder som mentor ved Jobcenteret, og det at være mentor ligger derfor i hans arbejdsbeskrivelse. Han blev uddannet som fysioterapeut i 2010 og har arbejdet som fysioterapeut, i en privat virksomhed. De fremtidige muligheder inden for virksomheden var usikre, og han besluttede sig for at søge noget andet. Han har derfor kun været ansat som mentor i en måned. Som fysioterapeut arbejdede han med kontanthjælpsmodtagere og sygedagpengemodtagere gennem flere år, og det har han fortsat med som mentor, da det altid haft hans interesse. I og med at denne gruppe har hans interesse, bliver det nemmere for ham at tage deres perspektiv. Han interesserer sig for dem og vil derfor gerne have, at de skal få det bedre. Dette lykkedes bedre for ham, hvis han sætter sig i deres sted. Bo er gift og har en lille datter. Han bor i en lille by.

4.5.1 Social baggrund: Drengeskole og familie

Bos primære omgangskreds er en flok på 10 drenge fra gymnasiet, hvilket er dem, han mest er sammen med. De er dog spredt lidt ud over hele landet. En af dem bor i samme by som Bo, og de er meget sammen. Derigennem har han et godt kendskab til vennens omgangskreds fra universitetet, hvor denne er ingeniør og forsker nu.

Bo er derudover et familie menneske, så han bruger meget tid sammen med sine forældre, der bor i nærheden Århus samt hans svigerforældre. I kraft af at der er kommet et barn ind i billedet, inden for det sidste år, så vil hans forældre og svigerforældre gerne tilbringe tid sammen med hende. Så det går der en del tid med. Det er ikke længe siden, at Bo er blevet far og naturligt, skal han danne en Far-identitet, og det gør han sammen med hans datter.

Bo tilbringer altså mest tid sammen med de mennesker, der er tæt på ham. Han har kun arbejdet som mentor i kort tid, så han tilbringer ikke tid sammen med kollegaerne endnu. Mentorarbejdet er også meget individuelt, da han tager alene ud til klienterne og, i og med, at mentorarbejdet er hele arbejdet, så er der ikke meget tid på kontoret, sammen med de andre, som også er ude hos klienter.

4.5.2 Uddannelsesniveau: Fysioterapeut

Bo har ikke fået en uddannelse i at være mentor. Han siger selv:

Det har bare været ind i jobbet og lære af kollegaerne og suge til sig. Bruge de erfaringer man nu selv har. Der har været kollegial oplæring, men ikke noget uddannelse som sådan.

Han føler sig dog rustet nok til at udføre mentorarbejdet. Han siger:

Ja, det gør jeg. Men jeg kan godt se at det kunne være et problem for andre. Men jeg tror her, at man har valgt ud fra den erfaring, jeg har. Selvom jeg har en lidt atypisk indgangsvinkel til det. Man har nok regnet med, at jeg hurtigt kunne komme ind i det og hurtigt være selvkørende. Jeg er vant til at arbejde meget selvstændigt. Som fysioterapeut gør man det meget og skal kunne det. Så det har jeg det fint med.

Han mener at i forhold til hans baggrund, så kan han godt være mentor uden nogen yderligere form for uddannelse. Han kan dog godt se, at det ikke er alle, der ville kunne klare det.

Bos far er IT mand, men ufaglært, og hans mor er socialrådgiver. Egentlig har Bo en anden uddannelse, men han arbejder sig lidt i retning af det, som hans mor beskæftiger sig med, i og med, at hun også har arbejdet på Jobcenteret. Moren har måske haft en større indvirkning på Bos identitet end, det viste sig i første omgang.

4.5.3 Værdier: Ærlighed

Ærlighed betyder meget for Bo. Det er noget han bruger i sit arbejde, hvor han arbejder med unge mennesker. Der er brug for, at de er ærlig over for hinanden, for at samarbejdet kører godt. Ordentlighed er en anden ting han lægger vægt på. Han siger:

Det synes jeg selv, at jeg lægger meget vægt på, at jeg er over for andre og forventer også, at de er det over for mig. Det kan man så ikke altid forvente med den målgruppe her, men det er jo så en udfordring at prøve at få dem lært nogle af de her sociale kompetencer, for det har de måske ikke lært der, hvor de kom fra.

Han prøver altså at videregive nogle af de værdier til hans klienter, som han mener er vigtige, og som han selv besidder. I hans arbejde er det også vigtigt at have tillid til hinanden. Klienterne skal have tillid til, at Bo arbejder i deres bedste interesse, men han skal også have tillid til, at de gør tingene så godt, som de kan. Bo fortæller at han er vokset op med meget tillid, og at det derfor ligger meget i ham. Det er vigtigt, at Bo sætter sig i menteens sted, for at finde ud af hvad denne er i stand til. Han skal ikke forlange for meget, da det vil lægge for meget pres på menteen, der i forvejen har problemer.

I forhold til indkøb, har Bo tiltro til det danske fødevarer system. Han køber altid billigst, da han mener, at der ikke står noget på hylderne i de danske supermarkeder, som er dårligt for os. Dog vælger han, i og med at han har en sundhedsuddannelse, altid efter nøglehulsmærket. Her vil prisen være ligegyldig, hvis der er to produkter at vælge imellem, og det ene er nøglehulsmærket.

Bo har ingen former for velgørenhedsarbejde eller frivilligt arbejde. Det er heller ikke noget, han har haft. Han har aldrig prioriteret den tid, det tager at lave frivilligt arbejde og har i stedet brugt tiden på noget andet. Det har ikke haft hans interesse.

Bo arbejder indenfor alle kategorierne, som der er beskrevet i afsnit 1.2, da de klienter eller mentees han har, har brug for mange forskellige former for hjælp. Der er nogle, der kan klare det meste selv, men der er også nogle, hvor han må gå ind og tage over.

4.5.4 Hverdagsliv: Hvor der er noget for min datter

Da vi kommer ind på de kulturelle tilbud i nærheden, fortæller han, at de er blevet bedre til at benytte sig af dem. De har altid været gode til at tage ud og spise og i biografen, men nu handler det mere om at tage steder hen, hvor de kan have deres datter med. De tager også ud at rejse, og det er igen steder, hvor de kan have datteren med. De rejser én gang om året. Tidligere har han rejst rigtig meget, hvor det har været i max to måneder af gangen.

I kraft af at Bos kone er bankrådgiver, sørger hun for, at de laver en opsparing, så hvis de har penge i overskud, så kommer den oftest ind på en opsparing. Ellers bruger de penge på deres datter. Det handler meget om tryghed, således de ikke står uden penge, hvis de uventet skal bruge dem.

I og med at de bor i en lille by uden for en større by, bruger Bo bilen til at komme rundt, med mindre det er indenfor den lille by, de bor i.

Bo er som sagt et familiemenneske, og han udvikler meget af sin identitet i samspil med sin familie. Det er en stor ting i hans liv, at han har fået et barn og han er igang med at udvikle hans Far-identitet sammen med hans familie. I og med at han er så meget et familie menneske, som han selv udtaler, vil familien interne tilpasse sin identitet og den vil udvikle sig over tiden.

4.5.5 Udbytte: Frie rammer

Der var ikke så mange forventninger til arbejdet, da han startede, så han mener, at han har fået mere, end han havde forventet. Han har fået lov til at arbejde under frie rammer, hvilket er en arbejdsstil, der passer ham rigtig godt. Der er ikke så meget kontrol på hans arbejde, og det er noget, han er meget glad for. Han skal selv stå for at strukturere sit arbejde, hvilket han har været vant til fra sit tidligere arbejde.

Igen er der udbyttemæssigt begrænset fagligt gevinst at hente fra hans mentees. Hans udbytte ligger i, at han dygtiggør sig indenfor hans arbejde. Bo er klar, over hvad det er han er god til. Hans selvopfattelse gør ham i stand til at udnytte hans kompetencer og søge et job, som passer til ham.

4.5.6 Motivation: Fri arbejdsform

Det der har motiveret Bo til at blive mentor er den førnævnte frie arbejdsform. Han trives med selv at bestemme over sin arbejdstid, og derfor passer det godt til ham. Da han søgte jobbet, reflekterede han over, om arbejdet var noget, der passede til ham og den måde, han gerne vil være på. Derudover er der meget afveksling i hans arbejde, hvor han får lov til at besøge menteen hjemme hos dem selv, samt tage med dem til læge, eller hvad de nu har brug for. Derfor kan man sige, at den frie arbejdsform, selvstændigheden

og afvekslingen er det, der motiverer ham. I følge hans selvopfattelse er det noget, der passer til ham.

4.6 Therese

Therese arbejder som mentor i Århus kommune, og for hende foregår mentorarbejdet i arbejdstiden. Hun har flextid, så hun får det til at passe med de timer, hun har på arbejdspladsen. Hun arbejder som udviklingskonsulent i beskæftigelsesforvaltningen, som overvejende servicerer det politiske system. Hendes arbejdsområde er samarbejdet mellem arbejdsmarkedsparter, så det er mellem myndighed, og dem som er ikke-offentlige virksomheder. Tidligere har hun arbejdet som projektleder på IT området og kom efterfølgende over på det arbejdsmarkedspolitiske, hvor hun er nu.

Therese bor i en stor by, er skilt og har et barn, der er flyttet hjemmefra.

4.6.1 Social baggrund: Gamle venskaber

Mange af dem som Therese omgås er folk, der minder om hende selv. Mest fordi mange af dem er gamle studiekammerater. Ellers er hun sammen med sin familie og sine naboer. Therese er selv vokset op i en lille landsby og sætter stor pris på, at man som naboer hjælper hinanden. Derfor gør hun noget ud af at skabe relationer til hendes egne naboer. Hun har desuden, i mange år været med i nogle madklubber. Hun er god til at bevare de gamle venskaber, og mange af de venskaber hun har er nogle, hun har haft i 20-30 år. Hun har også en veninde, som hun har haft igennem rigtig mange år, men som hun sjældent ses med. Når de ses, er det ligesom, at de aldrig har været fra hinanden. Therese siger selv, at hendes venner minder om hende selv, og dette er med til at give hende en hel identitet. Hendes individuelle identitet passer overens med hendes sociale identitet. Dette giver en trykthed til at være sig selv i samværet med hendes venner.

Hun har ikke noget fast professionelt netværk, andet end dem hun arbejder med nu. Men i og med at hun har et stort netværk, generelt, så sker det, at hun trækker på dem.

Therese siger:

Når jeg kigger tilbage, så kan jeg godt se, at jeg tit har en mentorrolle over for mine venner. De bruger mig meget til at lufte de dilemmaer, de havner i. Altså, ikke fordi jeg fortæller dem hvad de skal gøre, men jeg er god til at stille de spørgsmål, som gør, at de finder frem til hvad der er bedst for dem.

Det at hjælpe andre er noget der falder hende naturligt, og noget som hendes venner benytter sig af. Derfor passer det hende godt at være mentor.

4.6.2 Uddannelsesniveau: Mange uddannelser

Therese har mange uddannelser. Hun er fra en tid, hvor der ikke var begrænsning på, hvor mange SU klip en studerende kunne få. Hun er blandt andet cand.mag. med hovedfag i russisk sprog og litteratur. Derudover har hun et bifag i humanistisk datalogi. Dette er en blanding af humanistiske fag med antropologi og sociologiske teorier og så

noget praktisk datalogisk programmeringsteori. Derudover har hun et pædagogikum og har studeret på musikkonservatoriet.

Therese har, rent professionelt, aldrig haft noget mål, med hvor hun gerne ville ende. Hun har hele tiden valgt det, som hun har fundet mest interessant i øjeblikket, og mener at hun i sidste ende, uden at vide det, er endt, hvor hun gerne ville. Det er et eksempel på, at hun hele tiden har reflekteret over og været bevidst om, hvad det er, hun gerne ville, og derved har hun udviklet hendes individuelle identitet i den retning, der passer til hende.

Hendes far var gårdejer og havde flere ansatte. Han havde ikke anden uddannelse end de første syv år i skolen. Hendes mor er uddannet økonoma og har været underviser og rådgiver, inden hun blev gift, og derefter styrede hun husholdningen i hjemmet. Efter hendes uddannelse rejste hun til Polen, hvilket var lige efter krigen. Her skulle hun sørge for forsyningerne til den flygtningelejer, hvor hun var.

Det kan her siges at Therese har fulgt sin mors fodspor, ikke uddannelsesmæssigt, men ved at gøre det, hun har lyst til. Thereses mor og far var forlovet inden moren fik en uddannelse, men hun kunne ikke finde sig tilrette på daværende tidspunkt og vendte først tilbage, da hun mente det passede ind.

4.6.3 Værdier: Fællesskab

De værdier som Therese sætter pris på er fællesskab, engagement, ansvarlighed og også gode personlige relationer. Disse værdier gælder både på arbejde og privat. Hun sætter pris, på at man kan trække på hinanden, når der er brug for det. Som sagt er hun vokset op i en landsby og har altid været vant til det.

Da Therese er alene, tænker hun meget på madspild. Hun vil gerne handle der, hvor hun kan købe forholdsvist små portioner, uden det bliver for dyrt. Hun prøver at gå efter økologisk, men det skal have en fornuftig kvalitet, og prisen skal ikke være helt ude af proportioner. Hun har ikke noget imod at skulle betale ekstra, men det skal også være inden for rimelighedens grænser.

Noget som Therese ikke selv nævner som en værdi er, at hun overfor hendes venner agerer som mentor. Hun vil rigtig gerne hjælpe andre mennesker og er også god til det, da de ofte bruger hende. En værdi hun også har er, at hun hjælper hendes datter økonomisk, således at hun eksempelvis ikke skal stå med en stor tandlægeregning og derved ikke have mulighed for at betale husleje eller mad. Therese bruger ikke så mange penge på sig selv og sparer op til sådanne situationer. Igen hjælper hun andre – i dette tilfælde hendes datter. Her viser det sig, at hun er god til at sætte sig i andres sted. Hun er god til at tage deres perspektiv og hjælpe dem, med det de har brug for.

Therese prøver mest at guide hendes mentee, til at finde det svar og den vej der er rigtig for dem. Den arbejdsform hun har er derfor Guide on the side, jævnfør afsnit 1.2.

4.6.4 Hverdagsliv: Mange gode overvejelser

Therese laver intet frivilligt arbejde eller støtter velgørenhed, men hun har tidligere været aktiv i hendes datters karateklub. Hun vil også gerne lave frivilligt arbejde igen, men lige nu går tiden med arbejde, og det mentorarbejde der er indenfor det. Hvis hun går på

efterløn, vil hun stille sig til rådighed over for nogle børnehaver, hvor hun så vil komme og læse højt for børnene omkring lukketid, hvor der er ekstra travlt. Ellers har hun tænkt på at stille sig til rådighed for Amnesty international som en praktisk medarbejder. Inden hun blev mentor i kommunen, blev hun opfordret til at blive mentor for udsatte unge, og det er en tanke, som hun stadig går med. Hun mente på daværende tidspunkt, at hun ikke var udrustet til det, så det udskød hun. Igen ser vi, at hun har rigtig mange overvejelser om, det hun foretager sig, og det hun skal lave i fremtiden. Hun foretager sig alt af lyst, hvilket resulterer i, at hun har den identitet, som hun gerne vil have. Hun overvejer rigtig meget, hvad andre kan bruge hende til i stedet for kun at vælge, hvad det er, hun har lyst til. Hun er rigtig god til at reflektere over, hvad det er hun kan og hvad andre kan bruge hende til.

Hun går ikke så meget ud at spise, men kan godt lide at gøre det. Det sker oftere, at hun mødes med veninderne hjemme hos dem selv, da hun foretrækker den mere afslappede stemning, der er, og så nyder hun at være hjemme. Nogle gange når hun får gæster, kan hun godt finde på at bestille maden udefra, så hun ikke skal stå for at lave mad alene. På dette punkt har hun samme livsstil som veninderne, som også gerne vil mødes hjemme hos hinanden og slappe af og hygge – De har samme opfattelse af dette.

Hun er glad for at cykle og cykler ofte de 7 km, der er til hendes arbejde. Hun har en delebil med hendes eks-mand og har derfor kun bil hveranden uge. Når hun har bilen, kører hun ofte, og kombinerer det med at få ordnet nogle andre ting.

4.6.5 Udbytte: Mødet med en anden verden

I forhold til udbytte siger Therese, at hun:

Dels lærer noget, fordi man får trukket en verden ind, som man ellers ikke ville kende. Og så lærer man også, hvad det her mentor noget det egentlig kan, fordi det var jeg sådan lidt famlende overfor.

Hun siger yderligere:

Man kan godt blive bevidst om, hvilken rolle man skal tage her og lade være med at tage over og stille nogle spørgsmål, der lukker op og sådan nogle ting. Men det der med at finde ud af, hvad det gør ved folk, at man spejler dem, og siger hvad er det, du har fortalt mig. Hvor meget det egentlig kan flytte. Og hvor meget man egentlig kan trække sig tilbage og stadig nå nogle resultater. Det synes jeg har været en læreproces.

Hun kommer altså ind i en verden, som hun ikke ellers kendte til. Det er spændende, og passer rigtig godt med hendes ønske om hele tiden at lære nye ting og samtidig lære, hvordan menteen håndterer hendes måde at arbejde på, og hvordan menteen reagerer på de opgaver, som hun stiller. Det kan derfor siges, at det udbytte hun får er at lære, hvordan hendes arbejde og arbejdsmetode påvirker andre.

4.6.6 Motivation: Metodemæssige overlap

Therese valgte at blive mentor ud fra, at hun mener, at konsulentrollen og mentorrollen har mange metodemæssige overlap, og derfor kunne give hende en masse i forhold til hendes arbejde som rådgiver over for projektmagere, der søger støtte. Derudover giver det hende en del i forhold til at formidle et samarbejde, som beskrevet i afsnit 4.6.5.

Derudover har hun også det i baghovedet, at hun gerne vil være mentor for udsatte unge, og i sin nuværende rolle som mentor, giver det hende nogle erfaringer som mentor, hvilket hun kan bruge i den henseende. Hun udnyttede altså den chance hun fik for at blive mentor, til at lære hvordan man er mentor, så hun kan bruge det i en anden situation i fremtiden.

Therese er en person, der godt kan lide at hjælpe andre, og det har hun muligheden for her, hvilket også er en motivationsfaktor for hende.

4.7 Laura

Laura er mentor ved Århus kommune, og det at være mentor er derfor en del af hendes arbejde. Alle aftaler med mentee foregår i arbejdstiden. Hun er uddannet socialrådgiver og har siden arbejdet som sygehus socialrådgiver og socialrådgiver i sygedagpenge afdelingen. Oprindeligt er hun isenkræmmer, men på grund af stor arbejdsløshed læste hun til socialrådgiver. I sit nuværende arbejde er hun også praktikvejleder og mente derfor, at hun også ville være god som mentor.

I dag bor hun i Århus og har to voksne børn, fire børnebørn og har været gift to gange, men er skilt i dag.

4.7.1 Social baggrund: Familiebundet

I og med at Laura blev skilt fra sin eks-mand sidste år, er der mange af de fælles venner, som hun havde med hendes mand, som hun ikke har mere. Hendes bedste venner er hendes første mand og hans kone. De har altid været gode til at være sammen og holder blandt andet jul sammen. Hun er meget familiebundet og har også fire brødre, som hun også er sammen med. Som hun siger:

Vi er der for hinanden. Vi *ved*, vi er der for hinanden.

Hun har veninder, men hun er i dag ved at finde ud af, hvad det er, hun har brug for og reflekterer over, hvor god hun selv var til at huske hendes single veninder, da hun selv var i et forhold. Hun fortæller, at hun meget hellere vil mødes med veninderne ude i byen, hvor der sker noget i stedet for hjemme hos dem selv. Hun har kun en skoleveninde tilbage, som hun mødes med.

Som professionelt netværk bruger hun mest det team, hun arbejder i og derudover andre rundt på kommunen. Ellers mødes hun med en gammel kollega, hvor det ofte er veninden, der bruger Laura til at diskutere love og regler med.

Laura er ved at finde sig selv igen efter en skilsmisse og har derfor nogle overvejelser om, hvad det er, hun gerne vil. Hun skal finde ud af, hvem det er, hun gerne vil have som social omgangskreds, udover hendes familie, og derved hvem hun gerne vil udvikle hendes identitet sammen med.

4.7.2 Uddannelsesniveau: Socialrådgiver

Laura har en uddannelse som praktikvejleder, men ingen mentoruddannelse. Her bruger hun hendes erfaring og tænker over, hvad det var hun selv ville gøre i lignende situationer. Her spiller Meads begreb perspektivtagning ind, hvor hun sætter sig i menteens sted.

Da Laura var ledig tog hun et par enkeltfag på HF, i håb om at få hue på, men da hun fandt ud af, at det ikke var nødvendigt, for at blive socialrådgiver, stoppede hun. Da hun blev ledig, valgte hun at læse. Jævnfør Husen, har dette været med til at vedligeholde hendes identitet, da hun ikke havde et arbejde til at skabe sig en identitet igennem. Hun er på ingen måde færdig med at lære, men vil ikke gå til flere eksaminer og gider ikke sidde og terpe. Hun siger selv:

Jeg har det sådan, at når jeg går til et eller andet, så er der noget, der hænger ved, og resten – det er bare ærgerligt.

At hun stadig er interesseret i at lære vises også ved, at hun går til foredrag på Folkeuniversitetet, og ved at hendes ferie foregår på en højskole.

I forhold til hendes forældre er hun lidt af en mønsterbryder. Hendes far var mekaniker, og hendes mor var hjemmegående og kom aldrig på arbejdsmarkedet, selvom faren døde som 47 årig. Da moren var 57 år, fik hun førtidspension.

4.7.3 Værdier: At klare sig selv

En af de værdier som Laura nævner er, at hun kan godt lide at klare sig selv. Hun vil gøre tingene godt og er også efterfølgende glad for at få den ros eller „præmien“ for hendes arbejde. Hun lever sig ind, i det hun laver og er ikke bange for at udtale sig om, hvad hun er god til. Hun siger:

Jeg er jo sådan, jeg sætter ikke mit eget lys under en skæppe. Jeg ved godt hvad jeg kan, og er en meget udadvendt person. Så jeg tænker, det er mig, de får, og jeg er sådan en: you see what you get.

Hun prøver ikke at imponere andre end sig selv, og det hun gør er for at hun selv har det godt. Hun går ikke og praler, med det hun kan, men er heller ikke bleg for at sige, hvad hun kan. Så man kan sige, at hun på mange områder er selvsikker, og hendes selvbevidsthed er helt i top. Hun er helt præcis klar over, hvem hun er, hvad hun kan, og også hvordan andre ser hende.

Når hun køber ind, tænker hun mere på prisen, end hun tænker på noget andet. Hun skal bare have noget mad, der er billigt og mættende. Hun har en meget stram økonomi,

da hun bor meget dyrt, så hun har, ifølge hende selv, ikke råd til økologi, hvilket hun heller ikke går op i. Hun fortæller:

Jeg kan godt lide sådan en pakke jordbærgrød, og den koster 7,50, og det fik jeg til aftensmad i går. Jamen så har jeg fået aftensmad for 7,50. Det bliver vignet af på min egen økonomi og en dåse tomatsuppe med nudler i, jamen det smager godt, og jeg bliver mæt af det. Jeg går ikke op i, om det er sundt og hvad skal min krop have.

Hun vælger at handle tæt på hendes hjem, da hun ikke gider slæbe hendes varer hjem inde fra byen. Det er rent dovenskab, fortæller hun.

I og med at hun ikke har så mange penge at gøre godt med, tænker hun meget over, ikke at købe for meget og undgår derved madspild. At hun ikke bruger så mange penge på mad gør så, at hun har en mulighed for at spare lidt sammen og derved have muligheden for at tage til koncerter eller ud og spise i stedet for. Hun prioriterer, hvad det er, hun gerne vil bruge penge på, og i og med at hun ikke gider sidde derhjemme, så har hun valgt at prioritere at bruge sine penge på at leve i nuet. Igen er hun meget bevidst om hendes handlinger. Hun ved, hvordan hun gerne vil have tingene skal foregå, og det holder hun.

Laura arbejder som Guide on the side, med hendes mentee, jævnfør afsnit 1.2. Hun forsøger at få dem til at finde løsningen selv, ved at guiden dem til at tænke over deres problemer.

4.7.4 Hverdagsliv: Hårdtarbejdende og impulsiv

Hendes arbejde fylder rigtig meget og har altid gjort det. Også da børnene var små. Her kom hun hjem kl. 18 og for at børnene ikke var de sidste, der blev hentet i institutionen, havde hun en barnepige. Ligeledes havde hun et deltidsjob, da hun læste til socialrådgiver. Hun føler nu, at hun arbejdsmæssigt, er landet på den rette hylde, regner med at blive ved med det, indtil hun skal på pension.

Laura kan godt lide at være impulsiv, men hun har svært ved at finde det økonomiske overskud til impulsivt at invitere hendes familie på aftensmad. Dette hænger også sammen med, at hun ikke køber særlig meget ind og derved skal ud og bruge mange penge, hvis der kommer nogle uventet. Så selvom hun godt kan lide at være impulsiv i sin hverdag, så skal de større ting helst planlægges på forhånd, på grund af økonomien. Dog er hun ikke så glad for at bruge den undskyldning, at hun ikke har råd, så hun finder på noget andet.

Hun bruger også tid sammen med hendes børnebørn, hvor hun oftest har dem med ud og opleve noget. Hun giver hendes glæde ved at være ude og opleve ting videre til hendes børnebørn. Og som hun siger: „Jeg er jo et luksusmenneske“. Så tager hun det ene barnebarn med på cafe, og laver det til deres lille ting. Hun har ikke noget imod at gå ud og spise alene til frokost, men kunne aldrig finde på at gøre det til aften, der har hun det bedst, hvis det er sammen med andre. Igen er hun meget selvbevidst.

Laura er glad for at møde andre mennesker og har i mange år taget på højskole i hendes ferie. Hun har ikke nogen udlængsel, men er glad for den mulighed, der er i at møde andre mennesker på denne måde.

4.7.5 Udbytte: For hendes egen skyld

Laura blev mentor for hendes egen skyld. Hun synes, der ikke er ret mange uddannelsesmuligheder for hende, og derfor sprang hun til, da dette tilbud kom. Hun bruger de redskaber, som hun bruger i sit arbejde, og de fungerer rigtig godt. Hendes sidste mentee har været rigtig glad for arbejdsformen og har fortalt hende, at hun har fået rigtig meget ud af møderne. Dette er også med til at styrke Laura i den måde, hun arbejder på og bekræfter at der nogle, der får noget ud af det.

4.7.6 Motivation: Dygtiggørelse

Hendes motivation for at starte som mentor, er det samme som under hendes udbytte. Hun meldte sig fordi, hun ikke fandt andre muligheder for at dygtiggøre sig på arbejdspladsen. Hun har brug for at lære noget nyt, og dette var muligheden for at gøre det. Så man kan sige, at hver gang hun har et mentor-mentee forhold, så lærer hun også noget. Hvis hun ikke lærer noget om sig selv, så lærer hun noget om andre. Dette er med til at udvikle hendes individuelle identitet.

4.8 Ib

Ib arbejder som mentor i Århus kommune, så hans mentorarbejde er derfor en del af hans arbejde. Han er uddannet socialpædagog og har så siden arbejdet som socialpædagog i mange døgntilbud, specielt inden for specialområdet. Han har både arbejdet som pædagog, som mellemlider og som leder på forskellige tilbud. For syv år siden startede han med at arbejde for kommunen, som administrativ medarbejder, hvor han var fagkonsulent. I starten var det med fokus på hans faglighed, men grundet mange omstruktureringer arbejder han nu mere med udviklingsarbejde.

Ib er gift og har to voksne børn, der begge er flyttet hjemmefra. Han bor med sin kone uden for Århus.

4.8.1 Social baggrund: Et fælles verdensbillede

De fleste af Ibs venner er inden for det samme fagområde som ham. Det er nogle venner som han har haft igennem mange år, og han forklarer, at de på en eller anden måde har et fælles verdensbillede. Dette går godt i spænd med, at man befinder sig bedst, med dem man minder om. De fleste af hans venner har også en mellemlang videregående uddannelse og arbejder indenfor det sociale område. Han befinder sig godt i selskab med nogle der minder om ham selv og derfor er der en god konsensus mellem hans individuelle identitet og hans sociale identitet.

På hans arbejdsplads, og derved hans professionelle netværk, er der mest akademikere, og de fleste af kollegaerne er inden for andre faggrupper. Dette skyldes den omstrukturering som hans arbejdsplads har været igennem. I og med at han arbejder med udvikling,

arbejder han også sammen med nogle fra økonomi med flere. Han har dog arbejdet sig frem til at have en lignende identitet som dem på hans arbejdsplads, så derfor passer hans individuelle identitet og hans arbejdsidentitet også godt over ens.

4.8.2 Uddannelsesniveau: Arbejdet sig op

Ib har en uddannelse som socialpædagog, men i sin arbejdstid taget flere uddannelser, som har gjort ham i stand til at arbejde, med det han gør nu. Han er altså ikke akademiker som mange af hans kollegaer, men han har tilegnet sig viden, så han kan arbejde på lige fod med dem.

I forbindelse til det at være mentor, har han deltaget i kommunens mentorprogram. Han fortæller at det er bygget op omkring coaching, vejledning, retorik og kommunikation, samt hvad det at være mentor består i.

Ibs far var uddannet, som det man i dag kalder Uddeler, men har kørt rundt som sælger eller repræsentant for forskellige firmaer. Hans mor var mest hjemmegående, men havde engang imellem arbejde som butiksassistent. Ib er derfor en mønsterbryder, da han har en længere uddannelse.

4.8.3 Værdier: Fællesskab

Medborgerskab er værdi, som Ib sætter pris på. Det vil sige, at man er en del af et fællesskab, og at man bliver inkluderet. Ib arbejder rigtig meget med disse værdibegreber til hverdag. At kunne arbejde med disse er det nødvendigt, at kunne tage de andres perspektiv, hvilket tyder på, at Ib er god til.

Når Ib handler tænker han økologi, bæredygtighed og kvalitet. Han mener at man skal tænke på det, der er omkring en, når man køber ind, og også det der kommer ind i kroppen. Han går også ind for genbrug, da han er af den holdning, at varerne skal produceres med det formål, at de holder længst muligt og ikke bare bliver produceret med henblik på at smide dem ud, når man har brugt dem.

Ib bryder sig ikke om velgørenhed. Han mener, at man skal tage hånd om hinanden, og så skal man være ansvarlig over for sig selv og sine nærmeste. Han synes, det er interessant at være med til at udvikle hinanden og vores lokalsamfund og de fællesskaber, der er der. Han arbejder mere med den tankegang, at der skal være ligevægt i den hjælp, man yder hinanden og ikke have et uligevægtigt forhold.

4.8.4 Hverdagsliv: Oplevelser

Ib kan godt lide at komme ud og rejse og gør det også gerne, hvis der er økonomisk overskud til det. Han bruger ikke så mange penge på sig selv, men mere på hans børn, i det omfang de har brug for det. Hvis han bruger penge på sig selv, er det mest i form af oplevelser. Dette spænder i god tråd med, at han holder meget af at benytte sig af kulturelle tilbud. Der er ikke nogle faste ting, som han helst vil, men det er mange forskellige oplevelser, han ønsker. Han nyder også at gå på restaurant med familien, når det passer ind.

I sin fritid kan han godt lide at løbe og cykle, og hvis han skal fordybe sig, så spiller han computerspil. Grundet hans arbejdes beliggenhed, tager han toget på arbejde hver dag. Ellers cykler han for at komme rundt og bruger mest bilen, hvis der skal handles stort ind.

Når han går på pension, vil han gerne fortsætte med at være mentor. Det kan enten være som et frivilligt arbejde eller som seniorjob. Han har ikke gjort op med sig selv, om hvor det skal være, men det skal være et sted, hvor han kan bruge hans faglighed. Han vil altså gerne fortsætte med at beholde den mentoridentitet, som han har fået og befinder sig godt med den.

4.8.5 Udbytte: Udvikler kompetencer

I og med at Ib arbejder med udviklingsarbejde til dagligt, bruger han rigtig meget hans kompetencer når han er mentor. Han har mest været mentor for nogle der har haft nogle, særlige udfordringer og har haft brug for en udenforstående at tale med, men også nogle der udviklingsmæssigt har stået stille. Han siger:

Der er to ting i, hvorfor jeg synes det var spændende at blive mentor. Den ene ting; det er jo, at jeg synes, det er fedt at kunne bruge min erfaring på nogle nye måder. Den anden ting; det er, at jeg synes, jeg bliver klog af det – jeg synes at jeg lærer rigtig meget af at sidde i den samtale. (..) Jeg synes i det hele taget, at mentorarbejdet er sådan noget win win. Og derfor vil jeg det rigtig gerne. Jeg synes, jeg får meget ud af samtalen, fordi samtale er en vigtig del i mit arbejde, i det hele taget. Og jeg kan godt lide, at hvis den samtale, jeg har med en person kan være med til at føre personen et eller andet sted hen, eller måske give nogle aha-oplevelser, eller føre dem et eller andet sted hen, som kan være med til at bringe dem et skridt videre. Det synes jeg er fedt! En fed oplevelse! Og så synes jeg også, at jeg bliver klogere, af det vi taler om, det indholdsmæssige, det der med at få en dialog omkring det. Det der med at sætte tingene i perspektiv er også godt for mig. Det giver også mig ny viden.

Han får altså lov til at bruge de redskaber, som han bruger i sin hverdag og får derved lov til at forbedre dem. I hans mentorrolle gør han brug af flere forskellige værktøjer. Dette er blandt andet supervision, coaching, vejledning og rådgivning. Han arbejder derfor inden for alle kategorierne, som er beskrevet i afsnit 1.2. Han kan godt lide, at han ikke er bundet til at arbejde med en bestemt form, men kan tilpasse det til den enkelte mentee.

4.8.6 Motivation: Gøre brug af erfaringer

Motivationen for Ib består i at få brugt sine kompetencer. Det er det der primært har været hans fokus i forhold til at være mentor. Han siger:

Umiddelbart synes jeg, det ville være rart at kunne bruge de erfaringer og den viden og sætte dem i nogle nye perspektiver, og hvis der er nogle, der kan bruge det til det, de står i i dag.

Han er altså også motiveret i den forstand, at han kan hjælpe andre. Han bruger både hans faglighed, men de redskaber han har, har han også kunnet bruge indenfor andre områder, og det synes han er godt. Det lærer ham også om andre mennesker og deres handlingsmønstre.

4.9 Samlet analyse

Herunder gennemgås alle dimensionerne med en sammenligning af mentorerne.

4.9.1 Social baggrund

Mentorerne som er ansat ved Karrierecenteret har ofte en mere akademisk omgangskreds. De er også selv akademikere, så derfor falder det dem naturligt at omgås mennesker, der minder om dem selv. Det kan faktisk fælles for alle mentorerne. Dem fra Århus kommune har en omgangskreds, som minder om dem selv, og det samme har mentorerne ansat ved Jobcentrene. Vores livsstil spiller ind her. Giddens siger, at en livsstil er noget, vi adopterer og derfor noget vi selv vælger, men de valg, vi træffer, kommer også et sted fra, nemlig dem vi omgås. Ligeledes siger Husen, at vores identitet ligeså meget er socialt anlagt som individuel, og at vi udvikler og opretholder vores identitet i samværet med andre. Derfor, som vi kan se, omgås mentorerne med mennesker, som minder dem selv. Der kan være forskelle på, hvordan vi definerer det at minde om os selv. Det kan være, at der er nogle, der lægger mest vægt på det sociale, som Pia og Therese, eller på at netværke som Susanne og Anna.

Mentorerne fra Karrierecenteret bruger flere af deres venner til sparring og som professionelt netværk. Det er der ikke rigtig andre, der giver udtryk for, at de gør. De bruger i stedet oftest deres kollegaer til det formål. Det virker som om at der bliver lagt vægt på andre ting, hos mentorerne fra Karrierecenteret, end der gør hos de andre. Mentorerne fra Karrierecenteret netværker mere og bruger derved vennerne som netværk, hvilket også er noget man lærer, når man går på universitetet. Dermed ikke sagt, at de andre ikke netværker, men det er i mere udpræget grad hos mentorerne ved Karrierecenteret. Mentorerne ved Jobcenteret er mere sammen med dem i deres nære miljø, såsom familie, end med mange venner.

4.9.2 Uddannelsesniveau

Mentorerne på Karrierecenteret er alle akademikere, ligesom deres mentees er ved at blive eller allerede er. Mentorerne ansat ved Århus kommune har, med undtagelse af én som er akademiker, en mellemlang videregående uddannelse, ligesom mange af deres mentees også har. Mentorerens uddannelsesniveau følger således menteens uddannelsesniveau. Mentorerne ved Jobcentret skiller sig lidt ud. De har en mellemlang videregående uddannelse, mens deres mentees oftest ikke har nogen uddannelse, eller ikke er i stand til at bruge den, de har. Dette kan være grunden til forskellen i udbytte hos mentorerne. De mentorer som arbejder ved Jobcentret får ikke på samme måde noget fagligt ud af samarbejdet, på samme måde som de andre mentorer gør.

Fælles for dem alle er, at de har gået den vej, der har interesseret dem, og på en eller anden måde endt på den rette hylde. Allesammen har arbejdet med andre områder inden

de kom til, hvor de er nu. Dette viser deres refleksive selv. De har lyttet til dem selv, og fulgt den vej de gerne ville. På ingen måde virker det som om, de er blevet presset af omgivelserne til vælge en bestemt vej. De har været selvbevidste i, hvad de har foretaget sig og har haft den rigtige selvopfattelse i forhold til vide, hvad det er, de kan.

Der er ingen umiddelbar sammenhæng mellem den enkelte mentors uddannelsesbaggrund og forældrenes uddannelsesbaggrund, men på tværs har forældrene i alle tilfælde en lavere uddannelse end mentorerne selv, så de er alle sammen i nogen grad mønsterbrydere, hvad det angår. Dette går godt i spænd med det, som Giddens omtaler; at børn ikke følger deres forældre, ligesom de gjorde før i tiden, men at de er begyndt at reflektere over, hvad det er, de har lyst til og det er det, som deres beslutninger baseres på.

Hvad mentorkurserne angår, er det kun mentorerne ved karrierecenteret og ved Århus Kommune, med undtagelse af én, der har sådanne forløb. Mentorerne ved Jobcenteret bliver ansat på grund af deres baggrund og har derfor ikke de samme redskaber som de andre. Det er dog oftest også andre problemstillinger, de står med og de har derfor ikke brug for de samme redskaber. Der er forskel på, om mentorerne mener, det er nødvendigt med sådanne mentorkurser. Susanne mener ikke hun har haft brug for kurset, grundet hendes kompetencer, men ser det stadig som en styrke, at hun har det. Anna mener at mentorkurserne er nødvendige og sagtens kan stå alene uden anden form for relevant uddannelse. Bo, som er mentor på Jobcenteret mener, at det ikke er nødvendigt for ham at have sådan et kursus, mens Ib fra Århus Kommune, mener det har givet ham nogle gode redskaber.

4.9.3 Værdier

Der er stor forskel på hvilke værdier mentorerne sætter pris på. Det er alt fra ærlighed, tillid og det at kunne klare sig selv. De nævner allesammen værdier, som gælder for deres arbejde og fritid.

Noget der derimod er forskel på er, hvorvidt de går op i pris, kvalitet og økologi. Dem fra Karrierecenteret og dem fra Århus Kommune minder mere om hinanden ved at gå op i pris, kvalitet og økologi, mens dem fra jobcenterne slet ikke går op i nogle af delene. Blandt dem fra jobcenterne bliver der tænkt mere på prisen. Dette kan have noget at gøre med, hvad der er acceptabelt i deres sociale omgangskreds. Denne forskel kan have noget at gøre med, at mentorerne ved AAU Karrierecenteret og Århus Kommune typisk er højere uddannet og, med den antagelse, har en højere indtægt. Dette underbygges af studier [Darmon og Drewnowski, 2008; Drewnowski og Darmon, 2005] som viser, at dem der tjener mere spiser sundere, hvilket kunne tyde på, at de er mere bevidste omkring deres valg af madvarer, herunder økologi og kvalitet.

Ingen af mentorerne vælger at tale om økologi som en værdi, og det er noget som jeg må spørge ind til, men de har alligevel en klar holdning til emnet. Når de taler værdier er det oftest i forhold til deres arbejde og bagefter det private.

Måden hvorpå mentorerne vælger at arbejde med deres mentee afhænger af, hvilken mentee de har. Mentorerne på Jobcenteret arbejder med alle arbejdsformerne, jævnfør afsnit 1.2, mens de andre mere agerer som en form for Guide on the side. Dette kan skyldes, at de mentees der er tilknyttet Jobcenteret er så forskellige og har så forskellige

problemstillinger i forhold til de mentees, der er tilknyttet de andre steder. De ved oftest, hvor de gerne vil hen eller skal bare lige guides i den rigtige retning for at finde ud af det. De mentees der er tilknyttet Jobcentret har ofte brug for en helt grundlæggende hjælp for at komme gennem hverdagen.

En egenskab som alle mentorerne besidder er, at de kan sætte sig i en andens sted. De kan altså anvende det, som Mead kalder for perspektivtagning. De er gode til at finde ud af, hvad det er, deres mentee har brug for. Netop det at hjælpe andre mennesker kræver, at man kan forstå deres problemstilling og dette ved, at tage deres perspektiv.

Jeg havde en forventning om, at der kunne være en forskel på mentorernes boligforhold. Da jeg spurgte mentorerne efter, hvor de bor, men der er på ingen måde en sammenhæng i valget af bolig og hvor de har valgt at være mentor. Alle undtagen én bor i hus, og der er ingen sammenhæng mellem, om de bor i byen eller udenfor byen. Seks af mentorerne bor i en større by, mens to af mentorerne bor i en mindre by. Den ene af dem der bor i en mindre by, er mentor ved AAU Karrierecenter, og den anden er mentor ved et jobcenter. Jeg forestiller mig at grunden til, at der ingen sammenhæng er, er fordi mentorerne har en forholdsvis lille aldersspredning. Alle mentorerne har etableret et hjem, blevet gift og fået børn. Ved nogle af dem er børnene også flyttet hjemmefra. Der er derfor intet umiddelbar mønster at finde her.

4.9.4 Hverdagsliv

I forbindelse med hverdagsliv er der heller ikke rigtig nogen sammenhæng mellem, om det er mentorer fra den ene eller den anden gruppe. De benytter sig alle af kulturelle tilbud, i det omfang de nu kan. Alle mentorerne tager ved lejlighed også ud og spiser. Therese har det dog bedst med at mødes hjemme i stedet for at tage ud at spise. Laura er dog lige modsat. Hun vil hellere mødes ude og spise, end at sidde hjemme. Der er i denne forbindelse ikke nogen umiddelbar sammenhæng mellem mentorgrupperne.

Én forskel der dog er værd at bemærke er, at alle mentorerne fra Karrierecenteret laver en eller anden form for frivilligt arbejde, udover det at være mentor. Resten af mentorerne, med undtagelse af to, overvejer det og vil gerne have noget frivilligt arbejde, men er endnu ikke kommet igang med det. Det som er lidt interessant er, at det er de to mænd, der ikke har eller overvejer at få noget frivilligt arbejde. Jeg har i mine interviews ikke kunnet finde en indikation af hvorfor dette er tilfældet, men det kan være værd at bemærke.

4.9.5 Udbytte

Mentorerne har forskellige måder at beskrive deres udbytte på, men det hele bunder i, at de hjælper andre, og at der får brugt deres værktøjer og derved bliver dygtigere til det, de laver. Mentorerne fra Jobcentret skiller sig dog ud. I og med at det at være mentor ligger i deres arbejdsbeskrivelse, har de ikke helt det samme udbytte. For dem er det et arbejde. Dog ligger der stadig det i det, at de hjælper andre mennesker, og at de arbejder med det de er gode til.

4.9.6 Motivation

Der er ensartethed i, hvad deres motivation for at blive mentor har været. Det der går mest igen er, at de får lov til at bruge deres kompetencer. Både for at blive bedre til deres eget arbejde, men også for at få lov til at bruge deres kompetencer i andre sammenhænge. Igen skiller Jobcentrets mentorer sig ud. De er blevet mentorer fordi, de har søgt nye udfordringer. Deres mentorarbejde er ikke en hobby, som det mere har karakter ved hos de andre. Det er ikke frivilligt arbejde, men det er deres levebrød, og derfor gør de ikke tilsvarende overvejelser.

4.9.7 Altruisme

En ekstra dimension der er dukket op er Altruisme [Scott og Seglow, 2007]. Altruisme er det at være menneskekærlig og uselvisk. Det kan godt siges at være det modsatte af egoisme. Man finder glæden ved at hjælpe andre.

Alle mentorerne har en eller anden grad af altruisme. Mentorerne får en glæde ved at hjælpe andre – ellers ville de ikke gøre det. Min personlige mening er, at man ikke kan være mentor, hvis ikke man har interesse i at hjælpe andre og kun arbejder for selv at opnå noget. Det vil i hvert fald ikke være en ret god mentor. Et eksempel, som jeg også har nævnt i afsnit 4.1, er Susannes kommentar:

Hvis jeg hører om nogle, der er ladt i stikken, så bare kom til mig, så skal jeg nok redde dem.

Hendes reaktion på, at der er nogle, der har problemer, er at hjælpe. Ud fra hendes udtalelse, virker det som om der ikke er nogen bagtanker bag hendes handling. Der er dog ikke nogle af mentorerne, der har en helt ren form for altruisme, da de allesammen har haft nogle forventninger om, at få noget med fra mentor-mentee forløbet.

4.9.8 Afsluttende

På et eller andet punkt, arbejder alle mentorerne sig hen imod det som de gerne vil og i og med, at deres identitet hele tiden er i bevægelse, arbejder de sig også hen imod den identitet, som de ønsker. De har en klar fornemmelse for, hvem de er på nuværende tidspunkt. De har gennem deres valg truffet beslutninger omkring, hvor de gerne vil ende og reflekterer hele tiden over deres nuværende situation. De er bevidste over det de foretager sig og, i henhold til Husens selvbevidsthedsbegreb, bliver de bevidste om de problemer, de skal forholde sig til. Et eksempel herpå kan være, da de i sin tid skulle vælge, om de ville være mentor. De har skullet sætte sig ind i, hvad det ville sige at være mentor, for derved at kunne opveje konsekvenserne ved deres valg. Ifølge Mead styres selvbevidstheden af Mig'et og hver gang mentorerne skal tage beslutninger, anvender de derfor Mig'et. Det at blive mentor er ikke en handling, der kan foretages impulsivt, men der skal overvejelser til.

Konklusion 5

Jeg har i nærværende speciale forsøgt at lave en karakteristik af mentorer, med udgangspunkt i tre meget forskellige grupper. Dette være sig mentorer indenfor AAU Karrierecenter, Jobcenter i Aalborg og Thisted samt Århus Kommune. Efterfølgende har jeg forsøgt at finde frem til, om der er nogle mønstre i, hvem der vælger at blive mentorer indenfor de tre områder, og ligeledes om der er nogle mønstre, der går igen over hele linjen. Jeg har igennem specialet udarbejdet seks dimensioner, som jeg har arbejdet ud fra. Disse dimensioner har afsæt i identitetsbegreber fra Michael Hunsen, Anthony Giddens og George H. Mead. Problemformuleringen jeg har arbejdet ud fra lyder:

Hvad karakteriserer mentorer, arbejdende indenfor de karrierefremmende og de socialpædagogiske områder samt i virksomheder? Hvilke mønstre kendetegner mentorerne indenfor deres eget område samt på tværs af de tre områder?

På baggrund af analysen tyder det på, at der ikke findes et mønster i, hvem mentorerne omgås. De omgås allesammen mennesker, som de havde noget tilfælles med, eller ligner. To ved AAU Karrierecenter havde en omgangskreds, hvor det at kunne netværke har stor betydning. Resten af mentorerne tænker mere i de sociale baner når de vælger hvem de omgås.

Et mønster jeg dog har kunnet finde er, hvor meget frivilligt arbejde mentorerne har. Mentorerne der er tilknyttet AAU Karrierecenter har allesammen en eller anden form for frivilligt arbejde og ser det som noget meget naturligt at hjælpe andre på denne måde. Af de fem resterende mentorer har kvinderne overvejet at få frivilligt arbejde samt, hvad det skal være. De sidste to, som er mænd, har ingen overvejelser om, at skulle have frivilligt arbejde.

Mentorerne fra Jobcenteret skiller sig ud i forhold til, når de bliver spurgt, hvorvidt de går op i økologi. Alle mentorerne fra AAU Karrierecenter, og to ud af tre mentorer fra Århus Kommune køber økologi. De sidste tre har ingen intention om at købe økologisk og går ikke op i det. Hvis de køber det, så er det ved et tilfælde. Dette kan have noget at gøre med deres indkomst.

Derudover er der forskel på det udbytte, de får af at være mentor. Mentorerne fra Jobcenteret får ikke på samme måde, det faglige udbytte som de andre mentorer gør. Årsagen

hertil kan findes i, at det er deres fuldtidsjob og ikke på samme måde som de andre, der bruger det til at udvide deres kompetencer samt finde andre anvendelsesmuligheder for de kompetencer, de har. De øvrige mentorer beretter om, at de får styrket deres faglighed, og får mulighed for at anvende de redskaber, som de bruger til dagligt, i andre sammenhænge.

Igen er der en forskel på mentorerne fra Jobcentret, i forhold til motivation. De to mentorer som arbejder ved Jobcentret har en anden tilgang til, hvorfor de har valgt at blive mentor. Fælles for allesammen er dog at de gerne vil hjælpe andre, og at de allesammen har en eller anden grad af altruisme. Dette gør dem mindre egoistiske og gør at de gerne vil hjælpe andre mennesker. Dette er en ekstra dimension i mentorerens karakteristika og det er altruisme. Alle mentorerne har en eller anden form for hjælpegen. Der er selvfølgelig forskellige grader af altruisme hos mentorerne. Det handler lidt om, hvor meget de havde forventet at få ud af at være mentor. Nogle af dem havde ikke haft nogen forventning inden de startede som mentor, mens nogle havde en forventning om at dygtiggøre sig i forhold til deres arbejde. Ingen af mentorerne er tilsyneladende gået ind i rollen med en egoistisk holdning.

Som en kort opsummering af hvilke gennemgående mønstre jeg har fundet er blandt alle mentorerne er,

- at de har en iboende lyst til at hjælpe andre, som i flere tilfælde kan spores tilbage, til deres opvækst.
- at der blandt mentorerne i Karrierecentret og ved Århus Kommune er en vis forventning til kvalitet, hvilket kommer til udtryk igennem deres private livsstil.
- at de typisk har et varieret livsforløb, med blandede sociale baggrunde og adskillige uddannelser af forskellig karakter.

Disse er de mest tydelige mønstre jeg har fundet. Jeg kan dog ikke sige, om de mønstre der er blevet fundet hos mentorerne, nødvendigvis gør dem til gode mentorer. Dette er kun noget den enkelte mentee kan afgøre.

Samtale med Tine Holm Mathiasen



Samtale med Tine Holm Mathiasen fra Århus kommune foretaget i forbindelse med min praktik på Thisted Kommune. Samtalen blev foretaget for at undersøge hvilke tanker de har haft omkring deres mentorordning.

Det er vigtigt at have en god plan for hvordan det skal implementeres i kommunen. Det vil derfor være en god ide at spørge respondenterne hvad deres mening er omkring det, så ordningen får den bedst mulige start.

Alle niveauer (ledere og medarbejdere) anvender mentorordningen med en ca. fordeling på 2/3 medarbejdere og 1/3 ledere og lederaspiranter. Evalueringerne fra både ledere og medarbejdere er gode. Det der oftest er mangel på er mentee, så det vil være en god idé finde at finde en måde, hvor man præsenterer mentor ordningen for de nyansatte

Når der skal laves interview er det en god ide at medbringe gode erfaringer. De gode erfaringer kan findes på: http://www.aarhus.dk/sitecore/content/Subsites/Plus55/Home/Mentor/Udbytte-for-mentee.aspx?sc_lang=da. Det kan være en mulighed at tale med et par af mentorerne for at høre deres erfaringer. Siden med mentorprofiler kan findes her: <http://www.aarhus.dk/sitecore/content/Subsites/Plus55/Home/Mentor/Faa-en-mentor/Mentorprofiler.aspx?sclang=da>

Det skal gøres klart for respondenterne, at mentoring kan bruges strategisk. En god mentor ordning kan medføre en bedre arbejdsplads og det medfører et bedre produkt i den sidste ende.

Der er forskel på længden af mentorordningen, men det er mentor og mentee der bliver enige om hvor meget tid der er brug for.

Mentor:

For at blive mentor i Århus kommune skal man skrive en motiveret ansøgning - ikke mere end en halv side og ikke noget med CV og andet. Der er ikke noget krav til hvilket niveau en mentor er på, men det er vigtigt at en mentor har en vis styrke og kunnen. Ifølge Tines erfaringer, er det bedre at have en mentor fra en anden arbejdsplads og ikke nødvendigvis i en tilsvarende stilling, men det kan eksempelvis være en med en mere teoretisk erfaring inden for det område man har brug for hjælp og vejledning med. Mentor

uddannelsen er en de selv har lavet og den bliver tilpasset efter hvem der er på kursus (niveau).

Hun gav et eksempel på, at de første tre dage på kurset er ens for alle og de sidste to dage bliver tilpasset kursisterne og deres hverdag. Uddannelsen har en varighed på 3 måneder.

Der er oprettet et mentor netværk, hvor mentorerne kan sparre med hinanden og hvor de kan få kurser, hvor de kan udbygge eller genopfrisket deres kompetencer.

Der er ingen økonomisk fordel ved at blive mentor, men mange af mentorerne har givet udtryk for, at det giver dem en personlig tilfredsstillelse. Selvom der ikke er en økonomisk gevinst har det ikke været et problem at få mentorer.

Alle mentorerne i Århus kommune er over 55 år.

Det kan være svært at matche mentor og mentee, men i og med mentorerne har et mentornetværk kan de være med til at matche. Det er vigtigt at mentorerne er ærlige og præcise i deres beskrivelser på mentorprofilerne, så menteen har større chance for at vælge rigtigt i første omgang. I Århus har der været gode erfaringer med, at hvis en mentee vælger en mentor de kender, så er der større chance for succes.

Interviewguide B

Formål Denne undersøgelse er en del af mit speciale på sociologi og har til formål , at lave en karakteristik af mentorer, for derudfra at undersøge hvorvidt der er en sammenhæng mellem hvem der vælger at blive mentor hvor.

Oplysninger fra interviewet vil blive brugt anonymiseret i rapporten. Dette foregår således, at dit navn bliver erstattet af et andet samt jeg omskriver de citater jeg anvender til skriftsprog, således der ikke er noget genkendeligt ved dem.

Er der noget du gerne vil have uddybet eller spørge ind til inden vi starter?

Personlige oplysninger Vil du ikke starte med at fortælle lidt om dig selv?

- Alder?
- Civilstatus?
- Bopæl (hvor, boligform)?
- Børn (antal)?
- Hvor er du vokset op?

Uddannelsesniveau Kan du fortælle lidt om din uddannelsesmæssige baggrund?

- Ønsker for uddannelse?
- Årsag til uddannelse?
- Forældres uddannelse?
- Forældres arbejde?
- Mentor uddannelse?
- Økonomi i „mentor“ uddannelse?

Kan du fortælle lidt om dit arbejde?

- Ud over det at være mentor?
- Timer bruger på at være mentor?

Udbytte Kan du beskrive hvilket udbytte du får ud af at være mentor?

- Personligt

- Fagligt
- Det forventede?
- Andet end det forventede?
- Fortsætter med at være mentor?

Motivation Kan du fortælle lidt om, hvad det er der motiverer dig ved at være mentor?

- Hvordan er du blevet mentor?
- Hvad var den primære årsag til, at du blev mentor?

Social baggrund Vil du fortælle lidt om din sociale omgangskreds?

- Vennenetværk
- Professionelt netværk

Hverdagsliv og værdier Hvilke værdier sætter du pris på i din hverdag?

- Personlige værdier
- Indkøb (øko, billigt, kvalitet)?
- Hvor køber du typisk ind?
- Velgørenhedsorganisationer?
- Frivilligt arbejde?
- Når du har økonomisk overskud, hvad bruger du så dine penge på?
- Benyttelse af cafe/restaurant?
- Benyttelse af kulturelle tilbud der er i byen?
- Hvordan kommer du rundt (bil, bus, cykel, går eller andet)?
- Rejser?

Afslutning En mentor har mange forskellige opgaver og måder at arbejde på.

- Døråbner, vejleder, ven, sparringspartner og så videre?

Jeg har ikke flere spørgsmål. Er der noget du ønsker at tilføje?

Hvis du kommer i tanke om noget du gerne vil tilføje eller noget du gerne vil have slettet, så kan du enten ringe til mig på eller sende mig en mail på...

Litteratur

- Aarhus Kommune (2013). Mentor. Tilgængelig på: http://www.aarhus.dk/sitecore/content/Subsites/plus55/Home/Mentor.aspx?sc_lang=da [Besøgt 20. februar 2014].
- Aarhus Kommune (2014). Få en mentor. Tilgængelig på: http://www.aarhus.dk/sitecore/content/subsites/plus55/home/mentor/faa-en-mentor.aspx?sc_lang=da [Besøgt 20. februar 2014].
- AAU Alumni (2014). Værktøjshæfte - til mentor og mentees. Tilgængelig på: http://www.alumni.aau.dk/digitalAssets/69/69393_v--rkt--jsh--fte_mentorer_og_mentees.pdf [Besøgt 20. februar 2014].
- Andersen, H., Brante, T., og Korsnes, O. (2007). *Leksikon i sociologi*. Akademisk Forlag.
- Andersen, H. og Kaspersen, L. B. (2007). *Klassisk og moderne samfundsteori*. Hans Reitzels Forlag.
- Antoft, R., Jacobsen, M. H., Jørgensen, A., og Kristiansen, S. (2007). *Håndværk & Horisonter*. Syddansk Universitetsforlag.
- Beskæftigelsesministeriet (2014). Kontanthjælpsreform - hovedelementer i reformen. Tilgængelig på: <http://bm.dk/da/Beskaeftigelsesomraadet/Flere%20i%20arbejde/Kontanthjaelpsreform/Hovedelementer%20i%20reformen.aspx> [Besøgt 20. februar 2014].
- Bo, I. G. (2008). *At tænke socialpsykologisk*. Akademisk Forlag.
- Bryman, A. (2004). *Social Research Methods*. Oxford University Press.
- Danmarks Statistik (2013a). Kubesk1. Tilgængelig på: <http://statistikbanken.dk/statbank5a/default.asp?w=1024> [Besøgt 30. april 2014].
- Danmarks Statistik (2013b). Kubesk1x. Tilgængelig på: <http://statistikbanken.dk/statbank5a/default.asp?w=1024> [Besøgt 30. april 2014].
- Darmon, N. og Drewnowski, A. (2008). Does social class predict diet quality? *The American Journal of Clinical Nutrition*, 87(5):1107–1117. Tilgængelig på: <http://ajcn.nutrition.org/content/87/5/1107.abstract>.
- Drewnowski, A. og Darmon, N. (2005). The economics of obesity: dietary energy density and energy cost. *The American Journal of Clinical Nutrition*, 82(1):265S–273S.

- Flyvbjerg, B. (2006). Five misunderstandings about case-study research. *Qualitative inquiry*, 12(2):219–245.
- Fuglsang, L. og Olsen, P. B. (2004). *Videnskabsteori i samfundsvidenskaberne - På tværs af fagkulturer og paradigmer*. Roskildes Universitetsforlag.
- Giddens, A. (1991). *Modernitet og selvidentitet*. Hans Reitzels Forlag.
- Giddens, A. (1994). *Modernitetens konsekvenser*. Hans Reitzels Forlag.
- Gilje, N. og Grimen, H. (2002). *Samfundsvidenskabernes forudsætning*. Hans Reitzels Forlag.
- Husen, M. (1985). *Arbejde og identitet*. Nyt Nordisk Forlag Arnold Busck.
- Jacobsen, M. H., Kristiansen, S., og Prieur, A. r. (2002). *Liv, fortælling, tekst. Strejftog i kvalitativ sociologi*. Aalborg Universitets Forlag.
- Jacobsen, M. H., Lippert-Rasmussen, K., og Nedergaard, P. (2010). *Videnskabsteori - i statskundskab, sociologi og forvaltning*. Hans Reitzels Forlag.
- Karrierecenteret (2014a). Bliv en del af mentorprogrammet. Tilgængelig på: <http://www.alumni.aau.dk/mentorprogram/> [Besøgt 27. februar 2014].
- Karrierecenteret (2014b). Værktøjskasse. Tilgængelig på: <http://www.alumni.aau.dk/mentorprogram/vaerktoejskasse/> [Besøgt 25. juli 2014].
- Kvale, S. og Brinkmann, S. (2004). *InterView - En introduktion til det kvalitative forskningsinterview*. Hans Reitzels Forlag.
- Kvale, S. og Brinkmann, S. (2009). *InterView - Introduktion af et håndværk*. Hans Reitzels Forlag.
- Langergaard, L. L., Barlebo Rasmussen, S., og Sørensen, A. (2006). *Viden, videnskab og virkelighed*. Forlaget Samfundslitteratur.
- Mead, G. H. (2005). *Sindet, selvet og samfundet*. Akademisk Forlag.
- Mentorbogen (2011). Mentor for socialt udsatte. Tilgængelig på: <http://www.mentorbogen.dk/forlag.html> [Besøgt 3. august 2014].
- Nielsen, B., Nielsen, N. G., og Mølgaard, N. (2010). *Professionsbachelor - uddannelse, kompetencer og udvikling af praksis*. Forlaget UCC.
- Poulsen, K. M. (2008). *Mentor+ Guiden*. KMP+ Forlag.
- Ritzer, G. (2008). *Sociological theory*. McGraw-Hill.
- Scott, N. og Seglow, J. (2007). *Altruism*. McGraw-Hill International.
- Simmel, G. (1998). *Hvordan er samfundet muligt?* Gyldendal.
- Styrelsen for Videregående Uddannelser (2013). Su-reformen er vedtaget. Tilgængelig på: <http://www.su.dk/Nyheder/Sider/su-reformenervedtaget.aspx> [Besøgt 25. februar 2014].

- Uddannelses- og forskningsministeriet (2013a). Ny reform skal målrette suen. Tilgængelig på: <http://fivu.dk/aktuelt/pressemeddelelser/2013/ny-reform-skal-malrette-suen> [Besøgt 25. februar 2014].
- Uddannelses- og forskningsministeriet (2013b). Rekordmange unge optaget på videregående uddannelser. Tilgængelig på: <http://fivu.dk/aktuelt/pressemeddelelser/2013/rekordmange-unge-optaget-pa-videregaende-uddannelser> [Besøgt 20. februar 2014].
- Undervisningsministeriet (2007). Evaluering af mentorprogrammet. Tilgængelig på: http://uvm.dk/~media/UVM/Filer/Aktuelt/PDF08/070801_evaluering_af_mentorprogrammet_rapport.ashx [Besøgt 03. august 2014].
- Yin, R. K. (2009). *Case Study Research*. SAGE Publications.