

**CHALMERS**

# Mentorguide

---

Handledning för mentorer i mentorprogram på Chalmers



# 1 Innehåll

2	Så här används guiden.....	4
3	Översikt över mentorprogrammet.....	5
3.1	Syfte och mål med mentorprogrammet .....	5
3.2	<i>Mentorprogrammets utformning</i> .....	5
3.3	<i>Fördelar med att vara mentor</i> .....	6
4	Rollen som mentor .....	7
4.1	<i>Vad är en mentor?</i> .....	7
4.2	<i>Mentorns olika roller</i> .....	7
4.3	<i>Enskilda möten</i> .....	8
4.3.1	<i>Första mötet</i> .....	8
4.4	<i>Förväntningar på dig som mentor</i> .....	9
4.5	<i>Avslutning</i> .....	10
5	Verktyg för mentorskapet .....	11
5.1	<i>Förslag på personliga mål för din adept</i> .....	11
5.2	<i>Förslag på samtalsämnen</i> .....	12
5.3	<i>Förtroende och sekretess</i> .....	13

## 2 Så här används guiden

Den här mentorguiden har tagits fram för att hjälpa dig i den spännande rollen som mentor på ett mentorprogram på Chalmers. Du är möjligtvis redan mentor i en annan organisation. Kanske har du hört ordet mentor förut men är inte riktigt säker på vad det innebär. Vår förhoppning är att den här guiden ska ge dig verktygen och informationen du behöver för att kunna hjälpa din adept att växa och utveckla sina förmågor. Guiden är tänkt att bidra med tips och vägledning som kan vara till hjälp under mentorprogrammets gång. Vi rekommenderar att du läser igenom guiden en gång från början till slut och att du därefter, under mentorskapets gång, använder den som hjälpmedel och referens.

Mentorguiden består av tre delar:

### *Översikt över mentorprogrammet*

Den här delen tar upp mentorprogrammets övergripande syfte och mål, ger en kortfattad beskrivning av varje steg i processen som du kommer att följa då du deltar i mentorprogrammet samt tar upp vilka fördelar du får som mentor.

### *Rollen som mentor*

Den här delen utgör hjärtat av mentorguiden. Här klargörs vilken roll du har som mentor och du får svar på frågor som "vad ska jag göra"? "hur ska jag vara"? och "vad förväntas av mig"?

### *Verktyg för mentorskapet*

Avslutningsvis innehåller mentorguiden verktyg som du som mentor kan ha användning för i relationen till din adept. Här får du förslag på samtalsämnen som du och din adept kan ta upp och tips på frågor som du kan ställa till din adept.

## 3 Översikt över mentorprogrammet

Här följer en kort beskrivning av mentorprogrammet där syfte och mål med mentorprogrammet presenteras, de olika stegen i programmet klargörs och fördelarna med att vara mentor åskådliggörs.

### 3.1 Syfte och mål med mentorprogrammet

Mentorprogrammet syftar till att stödja studenternas yrkesmässiga utveckling samt att skapa goda kontakter mellan studenter och näringsliv. Syftet kan sammanfattas i nedanstående punkter:

- Underlätta övergången från akademi till näringsliv
- Skapa förutsättning för studenter att fatta medvetna val
- Ge studenter och alumner möjlighet att skapa nätverk
- Leda till personlig och professionell utveckling för både student och alumna
- Ge alumner förståelse för hur Chalmers ser ut idag

### 3.2 Mentorprogrammets utformning

Vad är mentorprogrammet? Du vet förmodligen en del om det redan eftersom du har valt att bli mentor. Men vad förväntas av dig? Hur fungerar det? Här nedan följer en övergripande beskrivning av processen som du kommer att följa då du deltar i mentorprogrammet.



#### 1. Ansökan och urval

Du är nu en del av ett mentorprogram på Chalmers, grattis! Men hur gick detta till? Din intresseanmälan togs emot av projektledarna för mentorprogrammet som tyckte att du hade en intressant profil för att bli en bra mentor. Det betyder att du är en person som har mycket att bidra med och lära ut.



#### 2. Matchning

Projektledarna sköter matchningen mellan adepter och mentorer. Din mentorprofil ställdes emot studenternas adeptprofiler och utifrån fyra grundkriterier; kompetens, karriär, speciella önskemål och personlighet matchades du ihop med student med en passande profil.



#### 3. Startmöte

Mentorprogrammet inleds med ett gemensamt startmöte för både adepter och mentorer. På startmötet får du information om programmets upplägg, vad det ställs för krav på dig som mentor och tips på vad du och din adept kan göra och prata om.



#### 4. Träffar

Huvudinnehållet i mentorprogrammet är enskilda träffar mellan dig och din adept cirka en gång i månaden. Ni bestämmer själva var och när ni träffas, och innehållet i samtalen bör beröra ämnen som styrs framför allt av adepts behov och önskemål. Som ett komplement till detta ordnas en gemensam uppföljningsträff samt en mingelträff där du får möjlighet att träffa andra mentorer och adepter och utbyta erfarenheter av mentorskapet.



### **5. Utvärdering och avslutning**

Mentorprogrammet avslutas efter knappt ett år med en gemensam avslutningsträff för både adepter och mentorer. Innan dess kommer du att få fylla i en utvärdering av mentorprogrammet för att programmet ska kunna utvecklas och bli bättre.

### **3.3 Fördelar med att vara mentor**

Det finns många fördelar med att vara mentor:

- I rollen som mentor får du möjlighet att dela med dig av dina erfarenheter och kunskaper och hjälpa en annan person att utvecklas.
- Mentorskapet bidrar till att höja dina medmänskliga och coachande egenskaper.
- Mentorprogrammet ger insikt i vad som händer på Chalmers, hur utbildningen för ingenjörer och arkitekter ser ut samt hur dagens studenter tänker. För dig som är Chalmersalumn är detta även en chans att bidra med något tillbaka till Chalmers
- Mentorskapet kan underlätta för dig som mentor vid rekrytering på det egna företaget.
- Mentorskapet ger dig som mentor en chans att reflektera över dina egna mål och ambitioner, genom ömsesidiga diskussioner kring personlig och professionell utveckling.
- Mentorprogrammet ger dig många möjligheter att bygga nätverk på Chalmers med studenter och andra alumner.

## 4 Rollen som mentor

Som nybliven mentor har du med all säkerhet många frågor som du vill ha svar på. I detta avsnitt klargörs din roll som mentor och vilka förväntningar som ställs på dig.

### 4.1 Vad är en mentor?

Mentorskap är ett sätt att överföra erfarenheter från en person, mentorn, till en annan mindre erfaren person som blir mentorns adept. Mentorskapet är en form av personlig och professionell utveckling för både adept och mentor där mentorn investerar tid, energi, personlig erfarenhet och kunskap i att hjälpa en annan person att växa och utveckla sina förmågor. Mentorn kan hjälpa adepten att utveckla självförtroende och kompetens och bidra till adeptens karriärutveckling.

### 4.2 Mentorns olika roller

I *Mentorn en praktisk vägledning* av Hultman & Sobel (2005) beskrivs ett antal roller som en mentor kan ha.<sup>1</sup> Rollerna delas in i Överblickare, Samtalspartner, Inspiratör och Tränare. Oavsett vilken roll du som mentor väljer är det viktigt att du kan konsten att lyssna, att du och din adept trivs bra i varandras sällskap samt att ni båda har ett intresse av att göra något bra av mentorskapet.

#### Överblickare

I rollen som överblickare hjälper du adepten att både se helheten och upptäcka viktiga detaljer. Som utomstående kan du urskilja skeenden och mönster som adepten själv inte kan se eftersom adepten befinner sig mitt i händelsernas centrum. Överblickaren ifrågasätter adepten och hjälper adepten att se saker och ting ur andra synvinklar genom att vända och vrida på frågor och problem.

#### Samtalspartner

Mentorrollen innebär till stor del att vara en samtalspartner som fungerar som ett bollplank för adepten. Som samtalspartner lyssnar du aktivt och fungerar som en rådgivare för adepten. I rollen som mentor är det viktigt att ställa frågor istället för att svara. Genom att ställa öppna frågor och bolla tillbaka frågor som nya frågeställningar, får adepten finna svar på sina egna frågor.

#### Inspiratör

Att vara inspiratör innebär att du som mentor hejar på din adept och skapar motivation. Att du uppmuntrar och tror på din adept leder till att personen i fråga får en ökad självkänsla och ökat självförtroende som är oerhört värdefullt då arbetslivet närmar sig. Dessutom är det som mentor viktigt att vara en förebild för sin adept och att visa i ord och handling att vi följer våra egna värderingar.

#### Tränare

I rollen som tränare är det mycket viktigt att du som mentor är öppen och ärlig. För att adepten ska utvecklas maximalt bör du ge återkoppling till adepten om vad som är bra och vad som kan förbättras. Genom att skapa utmaningar och inläringstillfällen hjälper du din adept att växa och utvecklas. Tränarrollen innebär också att du förmedlar bra kontakter till din adept som kan vara värdefulla i framtiden. Tränaren öppnar dörrar för adepten men går inte själv före, utan bredvid eller



<sup>1</sup> Hultman J. & Sobel L., *Mentorn: en praktisk vägledning*, 2005

efter. I er relation är det adepten som är huvudperson och det är i första hand adeptens behov som ska tillfredsställas. Tränaren finns primärt till för att hjälpa adepten i sin utveckling.

### 4.3 Enskilda möten

Det är upp till adepten att förbereda alla samtal med sin mentor. Adepten bör aldrig komma oförberedd till ett samtal och vad samtalet ska innehålla bör återspegla adeptens personliga mål med mentorprogrammet. Det kan handla om att adepten ställer frågor om din arbetsplats, får konstruktiv feedback på sin kompetens eller råd i viktiga karriärval. Adepten rekommenderas att skicka sina frågor via e-post till dig några dagar innan varje möte så att du som mentor får tid att förbereda dig på vad samtalet kommer att handla om.

I sin bok *Mentorskap* förslår Gunilla Ahlström att du som mentor kan ställa klagörande frågor under samtalen för att få adepten att komma till egna insikter.<sup>2</sup> Detta kan vara frågor som:

- Hur tänker du?
- Hur känner du?
- Hur gjorde du?
- Vill du berätta mer?
- Kan du utveckla det?
- Jag vet inte om jag har förstått dig rätt?
- Vad hände sen?
- Hur?
- Varför?

#### 4.3.1 Första mötet

Det första enskilda mötet mellan dig och din adept kan äga rum på din arbetsplats eller på något neutralt ställe där ni kan vara ostörda. Räkna med att mötena varar en till två timmar, men ta gärna mer tid på er vid första mötet.

Vi rekommenderar att första mötet sker inom cirka två veckor efter mentorprogrammets gemensamma introduktionsträff, för att ni snabbt ska komma igång. Planera era möten under ett tag framöver om ni båda har fulltecknade almanackor och var noga med att prioritera era träffar som ni bokat in. Första mötet är rätt tillfälle att lära känna varandra och berätta om vilka ni är, era hemförhållanden, studier respektive position och uppgifter på arbetet, fritidsintressen samt starka och svaga sidor. Visa förtroende och bjud på dig själv så mycket som möjligt för att ert samarbete ska bli bra. Kom fram till vad adepten har för ambitioner och förväntningar med mentorskapet och vilka mål din adept har.<sup>3</sup>

#### **Punkter att diskutera vid första mötet:**

- Vad tror vi att vi kan lära av varandra?
- Vilka förväntningar och mål har vi med mentorrelationen?
- Var, hur ofta och hur länge ska vi träffas?

---

<sup>2</sup> Ahlström G., *Mentorskap – erfarenheter för personlig och professionell utveckling*, 2002

<sup>3</sup> Hultman J. & Sobel L., *Mentorn: en praktisk vägledning*, 2005



- Hur formella vill vi att våra möten ska vara?
- Finns det något som vi inte bör samtala om?
- Vad stannar mellan oss och vad vill vi ta upp med andra om våra diskussioner?
- När och hur ska vi följa upp att mentorrelationen känns rätt för båda parter?

Vi rekommenderar att adepten och du kort skriver ner era förväntningar och mål samt vad ni överenskommit i övrigt i ett enkelt "kontrakt". Mentorskontraktet är ert hjälpmedel under programmets gång för att inte glömma vad ni vill göra av mentorskapet.

#### 4.4 Förväntningar på dig som mentor

Att vara mentor handlar mycket om att finnas till hands för en annan människa och dela med sig av sin erfarenhet och kunskap. Mentorrollen innebär att belysa olika alternativ och olika konsekvenser och fråga adepten hur denne tänker och känner. Som student står en person inför många vägval där det är lätt att gå vilse. Att gå vilse innebär ofta att hitta nya vägar och genom att du som mentor finns till hands att prata med, kan mentorskapet ge din adept mod att gå vilse utan att tappa bort sig.

##### En mentor...

- Är en osjälvisk lärare
- Tar sig tid för sin adept
- Är tillgänglig
- Är motiverande
- Är respektfull med ett öppet sinne
- Kommunikerar öppet och ärligt
- Är beredd att dela med sig av personliga och professionella råd när adepten efterfrågar det

##### En mentor är inte...

- Tillgänglig varje minut
- Ensamt ansvarig för en adepts utveckling
- Perfekt
- En avlastningsplats för alla adepts problem
- En garanti för framgång

Att vara mentor handlar framför allt om att lägga tid och engagemang på din adept och att upptäcka hur stimulerande det är att se en annan människa växa och utvecklas. Det är viktigt att du redan från början är klar över att mentorskapet ska prioriteras och att du måste finnas tillgänglig för din adept.

En uppgift du har som mentor är att hjälpa adepten att formulera eller omformulera sina personliga mål. Adepten ska själv börja formulera sina mål innan ni träffas, men du som mentor har en viktig uppgift i att få adepten att se sina mål klarare och inse vad du kan bidra med i adepts utveckling. Du kan också underlätta för adepten att se sina visioner och sin verklighet och ta tillvara spänningen och drivkraften däremellan.<sup>4</sup>

För adepten ligger värdet med att ha en mentor i att få ta del av dina erfarenheter och dina perspektiv. Om du som



<sup>4</sup> Ahlström G., Mentorskap – erfarenheter för personlig och professionell utveckling, 2002

mentor lyssnar på din adept och ger återkoppling kan det resultera i att adepten växer på både ett personligt och ett professionellt plan. Som mentor kan du stötta din adept genom att bidra med andra perspektiv och tillvägagångssätt i problemsituationer, bidra med karriärråd och hjälpa adepten att formulera och sätta sina egna mål och förväntningar för framtiden.

#### 4.5 Avslutning

Efter mentorprogrammets avslutningsträff är den formella delen av mentorskapet avslutad. Det är självklart möjligt att fortsätta relationen på egen hand, om du och din adept upplever att det skulle vara givande. Om ni bestämmer er för att fortsätta rekommenderas att ni gör en gemensam tillbakablick och ställer er frågorna; Var stod vi för ett år sedan? Vad har hänt? Var står vi nu? Vad har vi fått ut av det? Är det roligt? Därefter föreslås att ni tar adjö av varandra för att sedan åter ställa frågan om ni vill fortsätta er relation? Detta ger möjlighet för båda parterna att avsluta relationen på ett bra sätt.<sup>5</sup>

---

<sup>5</sup> Hultman J. & Sobel L., Mentorn: en praktisk vägledning, 2005

## 5 Verktyg för mentorskapet

*För att underlätta din roll som mentor och bidra till en bra relation mellan dig och din adept följer här några tips och råd som komma till användning under mentorskapets gång.*

### 5.1 Förslag på personliga mål för din adept

Adepten bör i inledningsskedet av mentorprogrammet sätta upp mål för mentorskapet. De personliga målen bör ha anknytning till mentorprogrammets övergripande syfte och mål och passa in på adeptens eget liv och skede i karriären. Här kommer några exempel på hur adeptens personliga mål kan se ut:

#### *Mina mål med mentorskapet är att:*

- Få hjälp av min mentor med att planera min karriär och göra en 5-årsplan över min karriär.
- Få hjälp med hur jag bör presentera mig i en arbetsintervju, ha en fiktiv arbetsintervju med min mentor och försöka förbättra mig själv utifrån mentorns feedback.
- Få hjälp med att skriva ett bra CV.
- Utöka mitt nätverk i näringslivet. Använda min mentors tips och befintliga nätverk för att skaffa nya relationer med näringslivet som kan vara användbara i min framtida karriär.
- Identifiera mina starka och svaga sidor och söka tips och råd om hur jag kan utnyttja mina starka sidor och förbättra mina svaga sidor.

En metod vi rekommenderar för att sätta upp bra personliga mål för mentorskapet är SMART-metoden. Varje bokstav i ordet SMART speglar en dimensionen som det nedskrivna målet måste ha:

S = Specific, specifika

M = Measurable, mätbara

A = Attainable, uppnåeliga

R = Realistic, realistiska

T = Timely, tidsbegränsade

#### *Specifika*

Dina mål ska vara uppriktiga och innehålla de resultat du vill ha. Att vara specifik är viktigt för att hjälpa till att fokusera handlingarna och tydligt definiera vart du är på väg. För att få ett bra rättframt mål är det viktigt att ställa frågorna vad? varför? och hur?.

#### *Mätbara*

Det är viktigt att dina mål är mätbara, annars är det svårt att veta huruvida målet är uppnått eller inte. Det är centralt att du mäter dina framsteg i takt med att du arbetar mot målet. Därför bör du ha någon typ av metod för att under perioden kontinuerligt övervaka dina framsteg.

#### *Uppnåeliga*

När du har identifierat de mål som är viktigast för dig är det viktigt att du inte sätter mål som är för svåra att uppnå. Detta gäller speciellt om du inte är van vid att sätta mål och arbeta mot dem tills de är uppnådda. Ett mål ska inte vara alltför enkelt eller för svårt. Det ska vara något mellanting, kräva ansträngningar från din sida men inte alltför stora.

### **Realistiska**

För att målen ska vara realistiska måste du vara både villig och ha möjlighet att arbeta för att uppnå dem. Ett mål måste vara realistiskt utifrån var du befinner dig i ditt liv just nu. Sätt målet tillräckligt högt för att det ska vara tillfredsställande att uppnå det.

### **Tidsbegränsade**

Målen ska vara tidsbegränsade och löpa under en speciell period. Det är enklare att arbeta mot något om du har en tydlig deadline. Om målet inte är tidsbegränsat riskerar du att inte komma igång eftersom du utan deadline inte har någon press att börja agera direkt.

## **5.2 Förslag på samtalsämnen**

En av de viktigaste faktorerna för ett framgångsrikt mentorskap är att en bra relation mellan dig och din adept utvecklas. Det finns ingen formel för hur bra relationer ser ut eller hur de skapas. Utgå ifrån dig själv och fundera på vad du skulle vilja prata om ifall du var i din adepts situation. Det är upp till adepten att planera vad ni ska prata om, men nedan följer ett antal förslag som du kan ha som riktlinjer under samtalen med din adept:

### **Utbildning och inriktning**

- Diskutera adepts kommande val i utbildningen och vad det finns för fördelar och nackdelar med respektive val.
- Har det någon betydelse vilket mastersprogram adepten väljer?
- Vad är dina bästa studietips?

### **Balans i livet**

- Diskutera hur ni gör för att bibehålla balans mellan arbete, familj och intressen i livet. Vad för tips och råd har du att dela med dig av?
- Vad har ni för intressen utanför arbetet?
- Vad är viktigt i livet?

### **Etablera professionella relationer**

- Introducera adepten i ditt företag eller din organisation.
- Vad kan adepten göra för att skapa bättre relationer med näringslivet?
- Hur rekommenderar du att adepten gör för att bygga nätverk i näringslivet och använda dem på bästa sätt?
- Är det något speciellt din adept borde tänka på vid initieringen av professionella relationer?

### **Karriärutveckling**

- Prata om höjdpunkter i era liv och de framgångsfaktorer som ligger bakom dessa. Du som mentor kan dela med dig av dina erfarenheter av framgångar och misslyckanden.
- Diskutera vad adepten vill åstadkomma i livet och varför, vad adepten har för yrkesmässiga och privata mål och visioner och hur strategin ser ut för att komma dit.
- Vad är de mest värdefulla insikterna du fått under din karriär? Hur kan adepten använda dem i sin karriär?
- Vad ser du för styrkor hos din adept? Svagheter? Förbättringsområden? Hur kan adepten använda sina styrkor och förbättra sina svagheter?

- Hur skulle du ha planerat din karriär om du vore din adept?
- Vad tror du är realistiska och uppnåeliga mål för din adept kortsiktigt? Långsiktigt?

### **5.3 Förtroende och sekretess**

För att relationen mellan mentor och adept ska fungera förtroendefullt och vara helt öppen krävs att allt som sägs under samtalen stannar mellan de två, om inget annat överenskoms i någon särskild fråga.