



Guidebook

Mentorprogrammet

Tryckt på grönt papper. Scandia 2000 är FSC-märkt och gjort
av träd från miljöcertifierade svenska skogar.

Foto: Mikael Göthage Photographs.

Produktion: Campus Varberg.

Tryck: Exakta Print Borås.

Tryckort: Borås 2017.

IDÉN TILL VERKTYGEN: MENTORGUIDEBOOK OCH MENTORCANVAS

Efter att ha skapat olika varianter av mentorprogram i åtta år beslutade Campus Varberg att lyfta nivån ytterligare genom att kvalitetssäkra arbetsmodellen och konkretisera de inslag som visat sig vara viktiga i processen. I samråd med en referensgrupp med erfarna mentorer och tillsammans med mentorprogramsexperten Kirsten Poulsen på KMP+ samt andra programleverantörer i Danmark och Sverige, kunde ett guidedmaterial och användbara canvasdukar tas fram. Materialet är till för att underlätta samspelet mellan mentor och adept och för att kvalitetssäkra de tre faser mentorskapet går igenom, förberedelsefasen, genomförandefasen och avslutningsfasen.

Vad är mentorskap?

Varför Mentorskap?	8
Varför Guidebook?	9
Hur går mentorskap till?	10
Förtroende	11
Mentorns många roller	12
Rollen som mentor	14
Rollen som adept	15
Sagt av tidigare mentorer	16
Sagt av tidigare adepter	17
Vad kännetecknar en bra mentor?	18
Vad kännetecknar en bra adept?	19
Första mötet	20

Guide till mentorcanvas

Mentorprogrammets tre faser	24
Hur ska jag använda canvasdukarna?	27
Förberedelsefasen	28
Förslag på samtalsämnen	30
Fortsättning förberedelsefasen	32
Genomförandefasen	36
Avslutningsfasen	42



1#

***Vad är
mentorskap?***

Varför mentorskap?

Mentorskapets grundläggande idé är att man lär sig att hantera nya situationer, utmaningar eller yrken genom att lära sig av någon som har varit med om liknande saker och har lång erfarenhet.

Genom att dela erfarenheter, goda såväl som mindre bra, ökar chansen att adepten lär sig att navigera vidare i sitt liv med ökad säkerhet.

Mentorn ger stöd och feedback i frågor som kommer upp och adepts personliga utveckling är i fokus. För mentorn är det personliga ledarskapet en viktig del då denne får öva sig i att stärka en annan människa. Exempel på det personliga ledarskapet kan vara hur man kan jobba med sina tankar och sitt beteende för att lättare komma vidare och inte fastna i gamla tankemönster.

Varför Guidebook?

Mentorguidebook är ett verktyg som kan användas under mentorprogrammet. Första delen är en introduktion, andra delen är en steg för steg-guide.

I steg för steg-guiden kan olika canvasdukar användas för att underlätta mentorns och adepts möten. Materialet är till för att underlätta samspillet mellan mentor och adept och för att kvalitetssäkra mentorskapets tre faser.

Hur går mentorskap till?

Mentorskap kan uppstå helt spontant men det vanligaste är att det sker organiserat som i Campus Varbergs fall, med ett mentorprogram. Ett urval har gjorts via intervjuer av sökande adepter som sedan matchas med utvalda mentorer.

Meningen är att mentorn och adepten ska känna att deras olika perspektiv och erfarenheter ger dem utbyte och får dem att växa som människor och att adepten förbereds för arbetslivet. Syftet med Campus Varbergs mentorprogram är att adepterna ska förbereda sig och känna sig tryggare inför steget ut i arbetslivet.

Förtroende

Förutsättningen för ett bra samarbete är att båda parter avsätter tid för mentorskapet. Förtroende är A och O och en överenskommelse om tillit, spelregler och ramverk är därför viktigt.

Genuint engagemang, ett öppet sinne, ett ömsesidigt intresse och en inställning att det är viktigt att dela med sig till någon annan förutsätts. Att klargöra förväntningar i ett tidigt skede ökar möjligheten för ett bra mentorskap. Att reflektera och förbereda sig inför mötet och att efter mötet utvärdera är en god vana.

För att mentorskapet ska bli givande bör mentorn och adepten träffas cirka en gång per månad under mentorprogrammet.

Mentorns många roller

Mentorn kan behöva agera på olika sätt beroende på vilken fas adepten befinner sig i. Forskaren och författaren Kirsten M. Poulsen har beskrivit mentorns många roller enligt nedan.

Historieberättare

Berätta historier till inspiration.

Sparringpartner

Diskutera och utmana.

Rådgivare

Ge expertråd.

Kunskapsförmedlare

Dela med sig av sin professionella kunskap efter behov.

Coach

Frågor som ger nya insikter

Kritiker

Ge konstruktiv kritik och feedback.

Nätverkare

Stötta adeptens utveckling och användning av nätverk.

Dörröppnare

Öppna dörrar och ge referenser.

Sponsor

Guida adepten i förhållande till karriären.

Vän

Uppmuntra och stötta adepten.

Källa: Mentor+Guiden, 2008, KMP+ Forlag.

Rollen som mentor

Att öppna upp och erbjuda erfarenhetsutbyte med en annan människa ger nya erfarenheter och utveckling av det personliga ledarskapet.

Det finns ingen mall över hur den perfekta mentorn skall vara, men en grundförutsättning är att mentorn är intresserad av att ta del av en annan människas resa och personliga utveckling.

Att vara mentor är att utmana sig själv, det är en nyckel till det moderna ledarskapet och ger en möjlighet att reflektera över sin egen roll i olika sammanhang och få nya perspektiv på sig själv. Genom att ingå i ett mentorprogram skapar man tid att tänka över olika situationer och att anta olika roller beroende på vilka utmaningar adepten lyfter in i samtalet.

Rollen som adept

Du som står inför ett mentorprogram som adept, har massor att vinna på din kommande relation med din mentor. Många gånger kan det vara bra att ha ett neutralt bollplank som man inte har några känslomässiga band till.

Det är viktigt att du förbereder din roll som adept för att nå de resultat som du önskar. Tänk igenom vad du vill få ut av mentorprogrammet och gå in med öppet sinne. Då är det lättare att vidga vyerna och vara öppen för nya infallsvinklar. Vad vill du med din personliga utveckling? Vad vill du med din utbildning? Hur vill du förbereda dig inför arbetslivet?

Dina behov står i centrum och det är dina frågeställningar om utmaningar och möjligheter i arbetslivet som styr era möten. Genom att med tillit och respekt dela en upplevelse med en annan människa kan båda parter lära sig nya saker och få nya infallsvinklar på en framtida yrkesbana.

Sagt av tidigare mentorer

- Nyttigt att vara med unga människor för att förstå trender.
- Man skapar nya kontakter med näringsliv och skola, vilket resulterar i större kontaktnät.
- Det kräver engagemang, tillit och respekt och jag anser att det är en stor ära att få vara mentor. Man får så mycket tillbaka.
- Det innebär att man själv får reflektera och får större kunskap inom olika ämnen. Att få följa sin adept och se dennes framsteg och personliga utveckling, är de mest "häftiga" man kan vara med om.
- Jag har utvecklats i att vara ledare för unga människor.
- Jag känner mig tryggare i att rekrytera unga människor.

Sagt av tidigare adepter

- Vill bara säga att min mentor har varit fantastisk!
Vilket engagemang!
- Som adept är det ovärderligt att få en mentors tid, uppmärksamhet, råd och tips.
- Tid för reflektion tillsammans ger nya insikter och frågor som man själv inte ställer sig.
- Efter varje möte gick jag ut med lättare steg och var minst en erfarenhet rikare.
- Man måste vara motiverad och engagera sig. Men är man det kan jag rekommendera det till alla!
- Många nya kontakter jag har fått!

Vad kännetecknar en bra mentor?

ATT PERSONEN:

- Kan avsätta tid.
- Är intresserad av/gillar att vara med i andra människors utveckling.
- Har önskan om egen utveckling.
- Skapar förtroende genom att öppet berätta om egna framgångar men också om sina misslyckanden.
- Fungerar som ett bollplank för adeptens frågor och funderingar.
- Stöttar och vägleder adepten inför det väntade arbetslivet.
- Är en god lyssnare.

Vad kännetecknar en bra adept?

ATT PERSONEN:

- Kan avsätta tid.
- Är aktiv och förberedd vid mötena med mentorn.
- Är öppen för att utmanas av mentorn.
- Vill samtala och bolla med en annan människa på ett tillitsfullt sätt.
- Känner engagemang för att delta i programmet.
- Öppet vill konkretisera och specificera sina mål för mentorn.
- Önskar ta ansvar för sin egen framtida yrkesbana.

Första mötet

Första mötet är en träff där adepten och den föreslagna mentorn får möjlighet att träffas för att känna efter om relationen känns bra. Det är adepten som ansvarar för att ta kontakt inför första mötet och se till att det blir av.

Diskutera gärna tillsammans vilka ämnen som är viktiga på er första träff. Adepten skall komma med de första förslagen och mentorn kan komma med förslag på ämnen som kan berika eller ge nya perspektiv.

Börja första tillfället med att vara öppen med vad ni förväntar er av mentorskapet. Vilken roll ska adepten ta, vilken roll ska mentorn ta. Sätt ramarna för ert samarbete.





2#

***Guide till
canvasdukarna***

Mentorprogrammets tre faser

Mentorprogrammet har tre faser, till varje fas finns en canvasduk som kan användas för att underlätta samtalsprocessen.

FÖRBEREDELSEFASEN

Förberedelsefasen är den fas där ni lär känna varandra och sätter ramarna för ert samarbete. Hur ska ni träffas? Vilka förväntningar har ni?





GENOMFÖRANDEFASEN

Denna fas är den längsta fasen när ni jobbar igenom alla frågor, tankar och idéer.

AVSLUTNINGSFASEN

Avslutningsfasen är en viktig fas för att få ett bra avslut. Här diskuterar ni hur adepten kan utvecklas vidare samtidigt som ni utvärderar programmet.



FÖRBEREDELSEFASEN

Drömmar

Vem är jag - adepten?

Intressen

Förväntning

Samarbetsavtal/Förväntningsavtal

Kompetenser

Förtroende

Drivkrafter

Samarbete

Utmaningar

Hur ska jag använda canvasdukarna ?

Canvasdukarna ska du använda för att få en röd tråd i diskussionerna. De hjälper dig att göra drömmar till konkreta idéer.

Du skapar en bild av din egen nulägesituation för att förstå vad du vill och har möjlighet att åstadkomma för att utveckla dig själv. Du kan använda dukarna varje gång ni träffas, då och då eller bara vid något enstaka tillfälle. Se dem som ett verktyg som du använder när du känner att du behöver det!

Förberedelsefasen

På den första duken kan ni fokusera på att lära känna varandra och ringa in utvecklingspotential och drivkrafter.

1. VEM ÄR JAG – ADEPTEN?

Vem är jag i ett nötskal? Vad går jag igång på? Vad är viktigt för mig? Berätta de viktigaste händelserna i ditt liv, de viktigaste personerna och de viktigaste valen. Här kan även mentorn berätta om sig och vad som varit avgörande för hans/hennes karriär.

2. FÖRVÄNTNINGAR

Vad har du för förväntningar på mentorprogrammet? Vad vill du få ut av det?

3. FÖRTROENDE

Vad är viktigt för er för att ni ska känna förtroende för varandra? Vilket förhållningssätt ska ni ha till varandra?

MÖJLIGHET ATT NOTERA!

Förslag på samtalsämnen

- Vad har du för kompetens förutom din utbildning?
- Vad är du bra på? Till exempel driva, slutföra, analysera, förbättra?
- Hur gör du ditt första intryck?
- Hur nätverkar du?
- Vilka arbetsuppgifter har du haft tidigare? Vad har varit mest spännande?
- Hur vidgar du dina vyer?
- Hur lär du dig mer om branschen?
- Vad står det i ditt CV?
- Hur ska du bli mer tydlig?

- Hur ska du bli bättre på att hantera konflikter?
- Kan du koppla av och stressa mindre?
- Vad kännetecknar ett bra eller ett dåligt samtal? I vilka situationer upplever du obehag eller motstånd?
- Hur tar du plats i en grupp, vilken roll brukar du ta?
- Vilka områden eller situationer är känsliga för dig?
- Hur hanterar du människor som påverkar ditt humör positivt eller negativt på arbetsplatsen/skolan?
- Inom vilka områden anser du att du behöver utvecklas för att bli en bättre lyssnare?
- Vilken form av belöning motiverar dig?
- Hur kan du använda språket för att nå nya mål? När är det viktigt att tänka på hur man talar?

Förberedelsefasen fortsättning

4. UTMANINGAR

Hur ställer du dig till utmaningar? På vilket sätt vill du bli utmanad? Är det ok att mentorn utmanar dig?

5. SAMARBETE

Hur ska vårt samarbete se ut? Hur ska vi träffas? När och hur ofta? Vem gör vad inför våra träffar?

6. DRIVKRAFTER

Vad drivs du av? Vad ger dig lust och energi?

MÖJLIGHET ATT NOTERA!

7. KOMPETENSER

Vilka är dina kompetenser? Hur ser du på din utbildning? Hur ser du på din arbetslivserfarenhet? Vad saknar du som du skulle vilja komplettera med?

8. INTRESSEN

Beskriv dina intressen! Vad gör du på din fritid? Vad gör du när du har semester?

9. DRÖMMAR

Vilka är dina drömmar? Ditt drömjobb? Din drömsituation?

MÖJLIGHET ATT NOTERA!

Genomförande- fasen

Den andra duken används för att arbeta igenom alla de steg som är viktiga för att adepten ska få den jobb-utveckling som han/hon önskar.

1. SWOT

Vilka styrkor, svagheter, möjligheter och hot ser du inför din kommande karriär och ditt steg ut i arbetslivet?

2. DOLD KOMPETENS

Vad kan du som inte står i ditt CV? Vad vill du lyfta fram som du är bra på?

3. CV/LINKEDIN

Hur utformar du ditt CV? Är du aktiv på sociala medier?

MÖJLIGHET ATT NOTERA!

4. NÄTVERK

Lista gärna nyckelpersoner som kan bli viktiga i din framtida karriär.

5. ÖNSKAN OM JOBBUTVECKLING

Kan vi tillsammans formulera vart du är på väg? En tydlig målbild med ett par delmål är bra för att möjliggöra steg framåt.

6. PERSONAL BRANDING

Hur vill du beskriva dig själv? Kan du påverka andras intryck av dig och isåfall hur?

MÖJLIGHET ATT NOTERA!

7. PITCH/HISSVERSION

Vad säger du om du ska presentera dig själv i tre meningar?

8. BRAINSTORMING

Har ni andra idéer om hur du kan komma vidare? Lista dem här så att de inte glöms bort.

9. BOLLPLANK

Vad vill du diskutera mera? Vem kan vara bra att kontakta?

MÖJLIGHET ATT NOTERA!

Avslutnings- fasen

1. INSIKT

Vad har jag kommit till insikt om? Vad har jag beslutat mig för att göra?

2. ALLMÄN REFLEKTION

Vad har mentorprogrammet gett mig i stort? Utbildningen i mentorprogrammet? Möten med andra i gruppen?

3. FORTSATT UTVECKLING

Hur ska jag göra för att fortsätta utveckla mig? Behöver jag en ny mentor? Annan utbildning eller handledning?

MÖJLIGHET ATT NOTERA!

4. FORTSATT KONTAKT?

Ska jag och mentorn fortsätta att kommunicera eller sätter vi punkt här?

Är det ok att jag tar kontakt igen?

5. ÖMSESIDIG FEEDBACK PÅ SAMARBETET

6. ACTIONPLAN

Vad händer nu? Vad är nästa steg? Vad ska jag ta tag i?

MÖJLIGHET ATT NOTERA!



SLUTORD

Campus Varberg har i över 12 år arbetat strategiskt med att koppla samman studenterna med näringslivet genom olika insatser. Mentorprogrammet är ett av våra mest uppskattade inslag som genom stöd från Interreg IVA kunnat förfinas och kvalitetssäkras under tre år inom projektet Skandinavisk Innovationskultur. Genom att ingå i skandinaviska samarbeten med universitet och högskolor har erfarenheter breddats, våra metoder spridits och våra aktiviteter förnyats. Vårt verktyg Mentorcanvas och Mentorguidebook är vårt bidrag till våra medlemmar i mentorprogrammen men även till andra aktörer som vill spetsa till sina mentorprogram.



E-POST: INFO@CAMPUS.VARBERG.SE • WWW.CAMPUS.VARBERG.SE