



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: Sjuhäradbygdens tryckeri.

Tryckort: Borås 2014.



IDEEN TIL REDSKABERNE: MENTORGUIDEBOOK OG MENTORCANVAS

Efter at have lavet forskellige varianter af mentorprogrammer i otte år besluttede Campus Varberg at hæve niveauet yderligere ved at kvalitetssikre arbejdsmodellen og konkretisere de elementer som viste sig at være vigtige i processen. I samråd med en referencegruppe med erfarne mentorer og sammen med mentoreksperten Kirsten Poulsen fra KMP og andre programleverandører fra Danmark og Sverige kunne der skabes et guidemateriale samt brugbare canvas. Materialet er lavet for at støtte/styrke samspillet mellem mentor og mentee, og kvalitetssikre de tre faser som mentorskabet gennemgår: Forberedelsesfasen, gennemførelsesfasen og afslutningsfasen.

Hvad er mentorskab?

Hvorfor mentorskab?	8
Hvorfor Guidebook?	9
Hvordan foregår mentorskab?	10
Tillid	11
Mentorens mange roller	12
Rollen som mentor	14
Rollen som mentee	15
Sagt af tidligere mentorer	16
Sagt af tidligere menteeer	17
Hvad kendetegner en god mentor?	18
Hvad kendetegner en god mentee?	19
Det første møde	20

Guide til mentorcanvas

Mentorprogrammets tre faser	24
Hvordan bruger jeg canvassen?	27
Förberedelsefasen	28
Forslag til samtaleemner	30
Fortsættelse – forberedelsesfasen	32
Gennemførelsesfasen	36
Afslutningsfasen	42



*Hvad er
mentorskab?*

Hvorfor mentorskab?

Den grundlæggende ide med mentorskab er at man lærer at håndtere nye situationer, udfordringer og hverv ved at lære af en person som har været med til lignende ting og har meget erfaring.

Ved at dele erfaringer, både gode såvel som mindre gode, øges chancen for at menteen lærer at navigere videre i sit liv med større sikkerhed.

Mentoren giver støtte og feedback til de spørgsmål der opstår og mentees personlige udvikling er i fokus. For mentoren er det personlige lederskab en vigtig del da denne får mulighed for at øve sig i at styrke et andet menneske. Et eksempel på personligt lederskab kan være hvordan man kan arbejde med sine tanker og sit adfærd for lettere at kunne komme videre og ikke hænge fast i gamle tankemønstre.

Hvorfor Guidebook?

Mentorguidebook er et værktøj der kan benyttes i løbet af mentorprogrammet. Første del er en introduktion, anden del er en trin-for-trin guide.

I trin-for-trin guiden kan de forskellige canvas bruges til at lette mentorens og mentees møder. Materialet er skabt for at lette samspillet mellem mentor og mentee og for at kvalitetssikre mentorskabets tre faser.

Hvordan foregår mentorskab?

Mentorskab kan opstå helt spontant men det mest almindelige er at det foregår organiseret lige som det er tilfældet på Campus Varberg med et mentorprogram. Der er foretaget en udvælgelse via samtaler med ansøgende menteer som siden er blevet matchet med udvalgte mentorer.

Meningen er at mentoren og menteen skal føle at deres forskellige perspektiver og erfaringer giver dem udbytte og får dem til at vokse som mennesker, og at menteen bliver forberedt på arbejdslivet. Formålet med Campus Varbergs mentorprogram er at menteerne skal forberede sig og føle sig mere trygge ved trinnet ud i arbejdslivet.

Tillid

Forudsætningen for et godt samarbejde er at begge parter sætter tid af til mentorskabet. Tillid er alfa omega, og derfor er det vigtigt med en overenskomst om tillid, spilleregler og rammer.

Et ægte engagement, et åbent sind, gensidig interesse og en indstilling om at det er vigtigt at dele med/lære af andre forudsættes. At klarlægge forventningerne på et tidligt stadie øger muligheden for et godt mentor-skab. Det er en god vane at reflektere og forberede sig før mødet, samt efterfølgende evaluere.

For at mentorskabet kan blive givende bør mentoren og menteen mødes ca. en gang om måneden i løbet af mentorprogrammet.

Mentorens mange roller

Mentoren kan have brug for at agere på forskellige måder afhængigt af hvilken fase menteen er i. Forsker og forfatter Kirsten M. Poulsen har beskrevet mentorens mange roller som nedenstående.

Historiefortæller/Storyteller

Fortælle historier til inspiration.

Sparringspartner

Diskutere og udfordre.

Rådgiver

Give ekspertråd.

Vidensformidler

Dele sin faglige viden efter behov.

Coach

Stiller spørgsmål som giver indsigt.

Kritiker

Give konstruktiv kritik og feedback.

Netværker

Støtte menteen i at udvikle og bruge netværk

Døråbner

Åbne døre og give referencer.

Sponsor

Guide menteen i forhold til karrieren.

Ven

Opmuntre og støtte menteen.

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

Rollen som mentor

At åbne op og tilbyde erfaringsudveksling med et andet menneske giver nye erfaringer og udvikling af det personlige lederskab.

Der findes ingen skabelon til hvordan den perfekte mentor skal være, men en grundlægende forudsætning er at mentoren er interesseret i at være med i et andet menneskes rejse og personlige udvikling.

At være mentor er at udfordre sig selv, det er nøglen til det moderne lederskab og det giver en mulighed for at reflektere over ens egen rolle i forskellige sammenhænge, og få nye perspektiver på sig selv. Ved at indgå i et mentorprogram skaber man tid til at tænke over forskellige situationer og påtage sig forskellige roller afhængigt af hvilke udfordringer menteen bringer på bane i samtalen.

Rollen som mentee

Dig der står overfor et mentorprogram som mentee har masser at vinde ved din kommende relation til din mentor. Mange gange kan det være godt at have en neutral sparringspartner som man ikke har nogen følelsesmæssige bånd til.

Det er vigtigt at du forbereder dig til rollen som mentee for at du kan opnå de ønskede resultater. Tænk over hvad du vil opnå med mentorskabet og gå ind i det med et åbent sind, så er det nemmere at generalisere indtrykkene og være åben overfor nye tilgange. Hvad vil du med din personlige udvikling? Hvad vil du med din uddannelse? Hvordan vil du forberede dig til arbejdslivet?

Dine behov er i centrum og det er dine problematikker omkring udfordringer og muligheder i det professionelle liv der styrer jeres møder. Ved at man, med tillid og respekt, deler en oplevelse med et andet menneske kan begge parter lære noget og få nye tilgange til fremtiden.

Sagt af tidligere mentorer

- Det er nyttigt at være sammen med unge mennesker for at forstå trends.
- Man skaber nye kontakter til forretningslivet og skolerne hvilket medfører et større netværk.
- Det kræver engagement, tillid og respekt og jeg ser det som en stor ære at få lov til at være mentor. Man får så meget tilbage.
- Det indebærer at man selv må reflektere og får større viden om forskellige emner. At få lov at følge sin mentee og dennes fremskridt og personlige udvikling er det "vildeste" man kan være med til.
- Jeg har udviklet mig i forhold til at være leder for unge mennesker.
- Jeg føler mig mere sikker i at rekruttere unge mennesker.

Sagt af tidligere menteer

- Jeg vil bare sige at min mentor har været fantastisk! Sikke et engagement!
- Som mentee er det uvurderligt at få en mentors tid, opmærksomhed, råd og tips.
- Tid til at reflektere sammen giver ny indsigt og skaber spørgsmål som man ikke stiller sig selv.
- Efter hvert møde gik jeg derfra med lettere trin og var mindst en erfaring rigere.
- Man er nødt til at være motiveret og engagere sig, men hvis man er det kan jeg anbefale det til alle.
- Jeg har fået mange nye kontakter.

Hvad kendetegner en god mentor?

AT PERSONEN:

- Kan afsætte tid.
- Er interesseret i/kan lide at være med i andre menneskers udvikling.
- Har et ønske om selv at udvikle sig.
- Skaber tillid ved åbent at fortælle om sine egne succeser men også om sine nederlag.
- Fungerer som sparringspartner i forhold til mentees spørgsmål og tanker.
- Støtter og vejleder menteen forud for det ventede arbejdsliv.
- Er en god lytter.

Hvad kendetegner en god mentee?

ATT PERSONEN:

- Kan afsætte tid.
- Er aktiv og forberedt til møderne med mentoren.
- Er åben overfor at blive udfordret af mentoren
- Vil tale og sparre tillidsfuldt med et andet menneske.
- Er engageret i at deltage i programmet.
- Åbent vil konkretisere og specificere sine mål for mentoren.
- Vil tage ansvar for sin fremtidige karriere.

Det første møde

Det første møde er et møde hvor menteen og den foreslåede mentor har mulighed for at møde hinanden og finde ud af om relationen føles rigtig/god. Det er menteen som har ansvaret for at tage kontakt forud for det første møde og sikre at det finder sted.

Diskuter gerne hvilke emner der er vigtige på jeres første møde. Menteen skal komme med de første forslag og mentoren kan komme med forslag til emner som kan berige eller give nye perspektiver.

Start med, fra første øjeblik, at være åben om hvad I forventer af mentorskabet. Hvilken rolle skal menteen antage, og hvilken rolle skal mentoren antage. Sæt rammerne for jeres samarbejde.





Guide til mentorcanvas

Mentorprogrammets tre faser

Mentorprogrammet har tre faser, og der er en canvas til hver fase som kan bruges til at lette samtaleprocessen.

FORBEREDELSESFASEN

Forberedelsesfasen er den fase hvor I lærer hinanden at kende og sætter rammerne for jeres samarbejde. Hvordan skal I mødes? Hvilke forventninger har I?





GENNEMFØRELSESFASEN

Denne fase er den længste fase hvor I bearbejder alle spørgsmål, tanker og ideer.

AFSLUTNINGSFASEN

Afslutningsfasen er en vigtig fase for at få en god afslutning. Her diskuterer I hvordan menteen kan videreudvikle sig samtidigt med at I evaluerer programmet.



FORBEREDELSESFASEN

Drømme

Hvem er jeg, adepten?

Interesser

Forventning

Samarbejdsfase/forventningsfase

Kompetencer

Ydelse

Drivkraft

Samarbejde

Udfordringer

R

EUROPEAN UNION

Danmark 2014

Læringsplan

Hvordan skal jeg bruge canvassen?

Du skal bruge de forskellige canvasser til at skabe en rød tråd i diskussionerne. Det hjælper dig med at gøre drømme til konkrete ideer.

Du skaber et billede af din aktuelle situation for at kunne forstå hvad du vil og hvad du har mulighed for at give for at kunne udvikle dig selv.

Du kan bruge canvasserne hver gang i mødes, nu og da, eller bare i enkelte tilfælde. Se det som et værktøj du kan bruge når du føler der er behov for det.

Forberedelsefasen

På den første canvas kan I fokusere på at lære hinanden at kende og få indkredset udviklingspotentiale og drivkræfter.

1. HVEM ER JEG – MENTEEN?

Hvem er jeg, i en nøddeskal? Hvad går jeg i gang med? Hvad er vigtigt for mig? Fortæl om de vigtigste hændelser i dit liv, de vigtigste personer og de vigtigste valg. Her kan også mentoren fortælle om sig selv og hvad der har været afgørende for hans/hendes karriere.

2. FORVENTNINGER

Hvilke forventninger har du til mentorprogrammet? Hvad vil du have ud af det?

3. TILLID

Hvad er vigtigt for jer for at I kan føle tillid til hinanden? Hvilken tilgang skal I have til hinanden?

EVENTUELLE KOMMENTARER:

Forslag til samtaleemner

- Hvilke kompetencer har du udover din uddannelse?
- Hvad er du god til? For eksempel at have et drive, gennemføre, analysere, forbedre?
- Hvilket førstehåndsindtryk giver du?
- Hvordan netværker du?
- Hvilke arbejdsopgaver har du haft før? Hvad har været mest spændende?
- Hvordan generaliserer du dine indtryk?
- Hvordan lærer du mere om branchen?
- Hvad står de ri dit CV?

- Hvordan bliver du mere tydelig?
- Hvordan bliver du bedre til at håndtere konflikter?
- Kan du slappe af og stresse mindre?
- Hvad kendetegner en god eller dårlig samtale? I hvilke situationer oplever du ubehag eller modstand?
- Hvilken plads besidder du i en gruppe, hvilken rolle plejer du at antage?
- Hvilke områder eller situationer er følsomme for dig?
- Hvordan håndterer du mennesker som påvirker dit humør positivt eller negativt på arbejdspladsen/skolen?
- Indenfor hvilke områder skal du udvikle dig for at blive en bedre lytter?
- Hvilken form for belønning motiverer dig?
- Hvordan kan du bruge sproget til at opnå nye mål?
- Hvornår er det vigtigt at tænke over hvordan man taler?

Forberedelsesfasen

– Fortsættelse

4. UDFORDRINGER

Hvordan indstiller du dig på udfordringer? På hvilken måde vil du gerne udfordres? Er det OK at mentoren udfordrer dig?

5. SAMARBEJDE

Hvordan skal vores samarbejde se ud? Hvordan skal vi mødes? Hvornår og hvor ofte? Hvem gør hvad inden vores møder?

6. DRIVKRÆFTER

Hvad drives du af? Hvad giver dig lyst og energi?

EVENTUELLE KOMMENTARER:

7. KOMPETENCER

Hvad er dine kompetencer? Hvordan ser du på din uddannelse? Hvordan ser du på din erfaring i arbejdslivet? Hvad mangler du som du gerne vil kunne komplettere med?

8. INTERESSER

Beskriv dine interesser! Hvad laver du i din fritid? Hvad laver du når du har ferie?

9. DRØMME

Hvad er dine drømme? Dit drømmejob? Din drømmesituation?

EVENTUELLE KOMMENTARER:

Gennemførelses- fasen

Den anden canvas bruges til at gennemgå alle de trin der er vigtige for at menteen får den arbejdsmæssige udvikling som han/hun ønsker.

1. SWOT

Hvilke styrker, svagheder, muligheder og trusler ser du i din kommende karriere og dit skridt ud i arbejdslivet?

2. SKJULTE KOMPETENCER

Hvad kan du der ikke står i dit CV? Hvad vil du fremhæve som du er god til?

3. CV/LINKEDIN

Hvordan udformer du dit CV? Er du aktiv på de sociale medier?

EVENTUELLE KOMMENTARER:

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?

EVENTUELLE KOMMENTARER:

7. PITCH/ELEVATOR TALE

Hvad siger du hvis du skal præsentere dig selv med tre forskellige betydninger?

8. BRAINSTORMING

Har I andre ideer til hvordan du kan komme videre? Angiv dem her så de ikke bliver glemt

9. SPARRINGSPARTNER

Hvad vil du diskutere? Hvem kan være god at kontakte?

EVENTUELLE KOMMENTARER:

Afslutnings- fasen

1. INDSIGT

Hvad har jeg fået indsigt? Hvad har jeg besluttet mig for at gøre?

2. GENEREL REFLEKTION

Hvad har mentorprogrammet I store træk givet dig? Uddannelsen i mentorprogrammet? Møder med andre i gruppen?

3. FORTSAT UDVIKLING

Hvad skal jeg gøre for fortsat at udvikle mig? Har jeg brug for en ny mentor? En anden uddannelse eller vejledning?

EVENTUELLE KOMMENTARER:

4. FORTSAT KONTAKT?

Skal jeg og mentoren fortsætte kommunikationen eller sætter vi punktum her? Er det OK at jeg tager kontakt igen?

5. GENSIDIG FEEDBACK PÅ SAMARBEJDET

6. HANDLEPLAN

Hvad skal der ske nu? Hvad er næste skridt? Hvad skal jeg tage fat på?

EVENTUELLE KOMMENTARER:



Efterskrift

Campus Varberg har i over ti år arbejdet strategisk på at få de studerende koblet sammen med erhvervslivet via forskellige tiltag.

Mentorprogrammet er et af vores mest estimerede tiltag der gennem støtte fra Interreg IVA har kunnet forfines og kvalitetssikres i løbet af tre år via projektet Skandinavisk Innovationskultur. Ved at indgå i et skandinavisk samarbejde med universiteter og colleges har erfaringerne spredt sig, vores metoder har spredt sig, og vores aktiviteter er blevet fornyede.

Vores værktøjer Mentorcanvas og Mentorguidebook er vores bidrag til vores medlemmer i mentorprogrammet men også til andre aktører som gerne vil udvikle deres mentorprogrammer



INFO@CAMPUS.VARBERG.SE • WWW.CAMPUS.VARBERG.SE