

MENTOR

Vejledning

2023



AARHUS
UNIVERSITET
Natural Sciences



Velkommen til mentorsamarbejdet!

Tak for dit engagement i mentorordningen. Vi håber, at du får et godt og givende samarbejde med din mentee.

Dette dokument er en vejledning, der klæder dig på til samarbejdet med din mentee. Det er en hjælp til dig som mentor, så du får mest ud af relationen. Dokumentet indeholder en introduktion til mentorordningens rammer og nogle råd til at gribe mentorsamarbejdet an.

I er altid velkomne til at kontakte projektmedarbejder Helena Hededal Hansen (hehe@au.dk), hvis I har spørgsmål eller oplever udfordringer.

Introduktion til mentorrelationen

Mentoring er et gensidigt og frivilligt læringsforløb, hvor mentor og mentee er ligeværdige parter. Gennem samtale stilles mentors viden og erfaring til rådighed for mentee, hvis kompetencer og karriereplaner udforskes og udbygges. Mentoren hjælper således med et kvalificeret grundlag, som menteen kan træffe sine egne beslutninger og prioriteringer ud fra.

Grundlæggende rammer

- Mentorrelationen skal fokusere på mentees karriereplaner og -udvikling med afsæt i mentors erfaringer og viden.
- Både mentor og mentee har ansvaret for at dedikere sin tid og opmærksomhed til de aftalte møder.
- Det er mentees opgave at tage ansvar for planlægning ift. tidspunkt for møder, samt mødernes dagsorden.
- Mentorrelationen bygger på gensidig respekt og fortrolighed. Respekter, hvis der er emner den anden ikke ønsker at berøre, og betragt møderne som et fortroligt forum.

Tidsforbrug

Mentor og mentee aftaler indbyrdes de konkrete rammer og detaljer, samt tilpasser disse efter behov. Det forventes, at mentor og mentee mødes 1-2 timer om måneden fra september til december. Hvis begge parter ønsker det, kan møderne være længere eller hyppigere. Mødestederne aftales indbyrdes, men det anbefales, at I vælger et relativt neutralt sted. For nogle vil en Walk n' Talk være mest behagelig, andre en kaffebar. I beslutter selv, hvilket format passer til jer. Jeres næste møde bør planlægges inden I afslutter det igangværende møde.

Mentors rolle

Som mentor er gode kommunikationsegenskaber vigtige, da du skal være i stand til at lytte og skabe dig et indtryk af din mentee, så du kan forstå din mentees behov og ønsker. Det er en læringsproces at blive en god mentor, og du vil udvikle dig undervejs i forløbet.

Vi anbefaler, at du tager tid til at reflektere over, hvordan du vil gribe din mentorrolle an. Du kan overveje, hvordan du skaber et trygt læringsmiljø og støtter din mentee. Der er ikke en bestemt måde at være mentor på og samarbejdet kan løbende skifte karakter alt efter mentees behov.

Grundstenen for en succesfuld mentorrelation er at møde den anden lyttende og nysgerrigt. Men der er forskellige måder du kan lytte på:

1. Lytte mens du venter på selv at kunne tale.
2. Lytte for at være uenig.
3. Lytte for at forstå.
4. Lytte for at hjælpe din mentee til at forstå.
5. Lytte åbent og uden en dagsorden.

Ved punkt 1 og 2 er lytningen overfladisk og har fokus på dine egne oplevelser og synspunkter. Som mentor bør du i stedet benytte dig af punkt 3-5. Her er der tale om aktiv lytning, hvor dit eget perspektiv er i baggrunden. At lytte er en forudsætning for at kunne stille de spørgsmål, som hjælper mentee til at rykke sig og skabe nye indsigter.

Det er vigtigt for mentees læringsproces, at mentor ikke tager alt ansvaret og dikterer, hvad mentee bør gøre. Mentees brug for støtte kan variere, men du bør generelt holde dig så langt til højre i nedenstående skema som muligt. Hvis mentee efterspørger råd, så prøv med vejledning. Efterspørger mentee vejledning, så prøv med coaching. Det er gennem samarbejdet og dialogen, at både mentor og mentee tilegner sig ny viden.

Instruktør	Rådgiver	Vejleder	Coach
Mentor: "Du skal gøre sådan og sådan!"	Mentor: "Hvis jeg var dig, ville jeg gøre sådan og sådan!"	Mentor: "Har du prøvet at gøre sådan og sådan?"	Mentor: "Hvad har du tænkt dig at gøre?"
Mentor har hele ansvaret	Mentor har meget ansvar	Mentor og mentee deler ansvar	Mentee har hele ansvaret

Møderne

Noget af det vigtigste for en succesfuld mentorrelation er, at mentor og mentee får forventningsafstemt. Således ved begge parter, hvad de forpligter sig på og kan forvente af hinanden. Desuden giver det en tydelig retning og formål med møderne, så man undgår, at mentorrelationen glider ud, fordi mentor og mentee har forskellige forventninger eller formålet er for utydeligt. Sørg for at tage tiden til at forventningsafstemme med hinanden, og tag det eventuelt op igen ved senere møder. Det er normalt, at mentees behov ændrer sig undervejs. Det kan derfor også være givtigt at sætte nye mål som I kan arbejde jer imod.

Diskuter gerne:

- Målsætning:
 - Hvad beder mentee om støtte og hjælp til?
 - Hvilken form for hjælp kan/vil mentor tilbyde?
 - Hvilke emner skal vi omkringe?
- Vilkår:
 - Hvad kan vi forvente af hinanden?
 - Hvor og hvor ofte mødes vi?
 - Skal vi tage notater til møderne? Hvem gør det?
 - Hvordan giver vi feedback til hinanden?
 - Hvilke aflysningsbetingelser vil vi have?

Det er en god idé at afslutte møderne med en opsummering, så mentor og mentee er enige om, hvilke skridt mentee bør tage inden næste møde. I bør også starte jeres møder med, at tale om, hvad der er sket siden sidst.

Opbygge relationen

Det er vanskeligt på forhånd at vide, hvordan mentor og mentees personligheder matcher, og det tager tid at danne sig et billede af den anden. Hvis man umiddelbart ikke synes, at man har meget tilfælles med sin mentor eller mentee, så er det vigtigt at huske, at forskelligheder skaber et større udviklingspotentiale for begge parter. Man lærer meget om sig selv ved at blive udfordret af en som ikke bekræfter de tanker og forestillinger man allerede har. Dette er gældende både fagligt og personligt.

Det er ikke sikkert, at din mentee læser på præcist den uddannelse som du selv har læst – men det vil være så tæt på som muligt. Hvis uddannelserne er forskellige, så kan det være en styrke, da I i høj grad vil kunne udvide hinandens horisonter og give nogle nye perspektiver.

Du kan danne dig et billede af din mentees situation og behov ved at stille spørgsmål som:

- Hvordan ser dit studieliv og hverdag ud?
- Har du et studiejob og hvilket?
- Hvor meget betyder din fremtidige karriere for dig?
- Hvor vigtig er jobsikkerhed for dig?
- Foretrækker du at arbejde alene eller i teams?
- Hvor meget ansvar vil du gerne have?

Det kan være en god ide at fortælle om dine egne værdier. Både for at få mentee til at reflektere over sine og for at opbygge jeres relation. Eksempelvis; hvad der driver dig i dit arbejdsliv, hvad du nyder og hvad der frustrerer dig. Vær åben omkring din egen jobsituation og dine svage sider. Hvis du fortæller om dine udfordringer, og hvordan du arbejder med dem, så skaber det en fortrolighed, hvor mentee kan åbne op om sine egne svage sider og eventuelle bekymringer om dem i forbindelse med arbejdslivet.

Selve mødet

Mentee vil have forberedt sig på, hvad mødet skal handle om og hvad mentee har brug for sparring på. Det kan være alt fra karriereretning til kompetencebevidsthed og valg af studiejob. Mentee vil måske være uklar i sine ønsker - der kan du som mentor gå ind og udforske dilemmaet og afklare mentees behov. Det kan du gøre ved at:

- Tydeliggøre: trække elementer i mentees fortælling frem og få dem uddybet.
- Udfordre antagelser: sætte spørgsmålstejn ved nogle antagelser eller holdninger som mentee har. Spørg eventuelt: Hvordan vil din kollega se på situationen? Hvad med din ven?
- Trække på dine erfaringer: inddrage tilsvarende situationer fra dit eget arbejdsliv. Fortæl, hvordan du har løst lignende dilemmaer – men vær bevidst om, at din løsning måske ikke er den rette for mentee.

Når der er overblik over mentees situation og behov, så kan I gå videre til mentees handlemuligheder. I den forbindelse har mentee brug for:

- Motivation: undersøg, hvad der giver mentee lyst, energi og vilje til at handle. Hvordan understøtter I den motivation?
- Støtte: når I har lagt en handleplan for mentee, så skal du støtte dinmentee ved at finde gode grunde til at gennemføre planen.

- Hjælp til planlægning: ofte er det første skridt det sværeste. Hjælp din mentee med at afklare, hvilken retning det første skridt skal tages i.
- Sæt milepæle: hjælp mentee med at opstille realistiske milepæle. Således bliver der noget konkret at arbejde henimod. Det er vigtigt, at det ikke blot er et par store milepæle, men også nogle mindre. De mindre milepæle fungerer som "helle", hvor mentee vil kunne måle sin fremskridt henimod de store milepæle. Således bliver jeres handlingsplan mere overskuelig og nemmere at gå til.

Når mødet nærmer sin afslutning, er det en god idé at lade mentee opsummere mødets pointer. Aftal hvad mentee skal arbejde med til næste gang og skriv dem ned. Husk desuden at fastlægge en aftale om det næste møde.

Efter mødet

Den store udvikling sker mellem møderne. Mentee reflekterer over nye inputs fra dig, og bliver evt. motiveret til nye handlinger – måske skal mentee undersøge eller gøre noget. Det kan være gavnligt for både mentor og mentee at reflektere over, hvad der fungerede eller ikke fungerede ved mødet. Skriv gerne dine observationer ned. Inden jeres næste møde bør du som mentor sikre dig, at du har undersøgt eller gjort de ting som du aftalte med mentee.

Materiale udviklet på
baggrund af:

Aarhus University, The
Mentoring Journey, 2017

Lisa Ott, Perspektiv:
Inspiration til den gode
mentor/menteerelation, 2009

Kontakt

Projektmedarbejder
Helena Hededal Hansen
hehe@au.dk