

The background image shows a large, light-colored brick building with a dark tiled roof. A large, leafy tree is on the left side of the building. A sundial is mounted on the brick wall, showing the sun's path with lines and numbers. The scene is captured in a warm, golden light, suggesting late afternoon or early morning. The title text is overlaid on the upper part of the image.

# VÆRKTØJER

## til mentorsamarbejdet



AARHUS  
UNIVERSITET  
Natural Sciences



# Velkommen til værktøjskassen!

---

De følgende sider indeholder en række forslag og øvelser, der vil kunne være nyttige som en del af jeres mentorsamarbejde. Der er eksempelvis forslag til diskussionsemner, kompetenceafklaringsøvelse, jobinterview-øvelse og en personlig SWOT-analyse. Der er desuden information om akademikere i SMV'er, herunder hvilke opgaver akademikere typisk varetager for SMV'er.

Værktøjerne kan være en god måde at sikre, at I får mest muligt ud af mentorsamarbejdet, men de er ikke påkrævede. Brug dem efter behov eller som inspiration.

---

I er altid velkomne til at kontakte projektmedarbejder Helena Hededal Hansen ([hehe@au.dk](mailto:hehe@au.dk)), hvis I har spørgsmål eller brug for yderligere materiale.

# Forslag til emner

---

Der er et væld af emner som man kan diskutere med sin mentor eller mentee. Du kan benytte nedenstående emneforslag til. Listen kan også bruges til at planlægge, hvilke emner du vil have fokus på til det første møde, og hvilke til det andet møde osv. Du behøver ikke komme omkring dem alle, brug dem, der er relevante for jer. Notér eventuelt yderligere emner eller uddybninger nederst.

## Karriere: Det første job

- Overgangen fra studieliv til job
- Jobmuligheder
- Kompetenceafklaring
- Branchekendskab
- Respons på jobansøgninger og CV
- Jobsamtaler
- Input til at etablere og styrke netværk
- LinkedIn

## Studieliv:

- Studieteknikker
- Prioritering af tid og projekter
- Specialeemner
- Præsentationsteknikker
- Studierelevant arbejde
- Praktik/erhvervssamarbejde
- Overvejelser ift. valgfag og kandidat

## Karriere i udlandet

- Karriereveje
- Networking i udlandet
- Kulturforskelle

## Balance mellem privatliv og karriere

- Stresshåndtering
- Konflikthåndtering
- Børn og karriere
- Komme tilbage til arbejdslivet efter barsel
- Effektivitet og prioritering af tid og projekter

## Arbejde i en SMV

- Arbejdsopgaver
- Ledelsesstruktur
- Lande et job i en SMV
- Faglig udvikling
- Eventuelle udfordringer

---

---

---

---

---

---

---

---

# Akademikere i SMV'er

---

Små og mellemstore virksomheder (SMV'er) er kendetegnet ved, at de har under 250 ansatte, samt under 50 millioner euro i årlig omsætning og/eller en samlet årlig balance, der ikke overstiger 43 millioner euro. SMV'er udgør godt halvdelen af den samlede efterspørgsel efter arbejdskraft i Danmark og beskæftiger 2/3 af alle i den private sektor - på trods af dette bliver de ofte overset af nyuddannede. Dette afsnit vil vise dig, hvordan dine akademiske kompetencer kan bruges i SMV'er.

SMV'er tiltrækker akademikere af flere grunde. De er kendt for deres iværksætterånd og evne til at innovere. Akademikere får muligheden for at være en del af et kreativt miljø, hvor der er plads til at introducere nye idéer og skabe forandring. Ens arbejde er ofte mere synligt, og ideer og bidrag kan i højere grad anerkendes direkte. De færre ledelseslag giver større mulighed for medbestemmelse, da beslutningsprocesserne ofte er mere fleksible end i større virksomheder. Dertil har SMV'erne ofte et dynamisk miljø, hvor medarbejderne har brede ansvarsområder. Det giver dem muligheden for at arbejde på tværs af forskellige funktioner og udvikle mange faglige færdigheder.

Akademiske kompetencer som analytiske evner, systematiske arbejdsmetoder og en stærk formidlingsevne er alle færdigheder, der giver akademikere mulighed for at håndtere forskellige opgaver i virksomhederne. Generelt arbejder tekniske og naturvidenskabelige akademikere oftest som specialister i SMV'er, eksempelvis med at udvikle kvalitetssystemer og dokumentationsprotokoller. Hvor humanistiske og samfundsvidenskabelige akademikere oftest arbejder som generalister eller "blæksprutter".

## Akademikere varetager særligt syv opgavedomæner i SMV'er:

### 1. Dokumentationsopgaver

- Akademikere har kompetencer inden for skriftlig formidling, systematiske arbejdsmetoder og evnen til at analysere og strukturere komplekst materiale. Dette kan bl.a. bruges til at løse dokumentationsopgaver og udvikle protokoller for dokumentation.

### 2. Kommunikation og markedsføring

- Akademikere kan bidrage til udvikling af kommunikationsstrategier, drive kommunikationsplatforme og producere indhold. Deres analytiske kompetencer

kan være med til at afgøre, hvor, hvem og hvordan virksomhedens kommunikation bør udfoldes.

3. Procesudvikling, herunder digitaliseringsprocesser

- Eksempelvis systematisering og optimering af analyserede processer. Tekniske og videnskabelige akademikere vil ofte anvende deres specialiserede tekniske viden til at optimere produktionsprocesserne.
- Humanistiske og samfundsvidenskabelige akademikere vil oftere bruge deres viden til organisationsudvikling gennem ansvarsfordeling og optimering af arbejdsgange.

4. Produktudvikling og brugerindsigter

- Tekniske og naturvidenskabelige akademikere kan især anvende deres kompetencer til produktudvikling og forbedring af et produkts egenskaber.
- Humanistiske og samfundsvidenskabelige akademikere vil kunne omsætte brugerindsigter til nye eller forbedrede produkter, samt forbedre kvaliteten af en service. Eksempelvis analysere datamængder, da viden om dataenes sociale og kulturelle kontekst kan være med til at påvirke brugernes handlinger eller målrette virksomhedens brugerflade og kommunikation.

5. Sparring med ledelsen og ledelsesopgaver

- Eksempelvis som projektledere, der planlægger, koordinerer, definerer og uddelegerer. De kan også komme med faglige input og aflaste ledelsen, samt analysere virksomhedens styrker og svagheder.

6. Interne administrationsopgaver, herunder HR-arbejde og økonomistyring

- For eksempel kan akademikere bidrage til professionalisering rekrutteringsarbejdet og styrkelse af rammerne for personaleledelse og -udvikling.

7. Strategisk forretningsudvikling

- Gennem systematiske analyser af virksomhedens udfordringer og potentialer kan akademikerne bidrage med kvalificerede beslutningsgrundlag. Deres skriftlighed og formidlingskompetencer kan også bruges til fondssøgninger og lignende.

---

Det kan være en god idé at være meget konkret i beskrivelsen af kompetencerne og helst give eksempler på dem. Udvælg gerne mentees tre-fem stærkeste faglige kompetencer og de tre stærkeste personlige kompetencer.

Hvis mentee har svært ved at finde sine kompetencer, så kan mentee bruge mentors hjælp til en lille øvelse: Mentee skal fortælle mentor om en studie- eller jobsituation som mentee er særligt stolt af. Fortæl hvad opgaven eller udfordringen var, og hvordan du løste den. Mentoren lytter til fortællingen og skriver de kompetencer ned, som mentor mener mentee har benyttet i situationen.

### **Målretning og horisontudvidelse**

Når mentees kompetencer er på plads, så kan I vælge at målrette dem. Mentor og mentee kan diskutere kompetencerne sammen ud fra spørgsmål som:

- Hvilke opgaver kan mentee løse med disse kompetencer?

---

---

---

- Hvilke jobfunktioner vil mentee kunne bestride?

---

---

---

- Hvilke brancher bruges de i?

---

---

---

- Hvilke virksomheder vil passe til mentee?

---

---

---

- Hvor kunne mentee forestille sig at arbejde?

---

---

---

## Handlingsplan

- Hvilke kompetencer bør mentee forbedre?

---

---

---

- Hvad kan mentee bruge i sin jobsøgning, enten efter studiet eller relevant studiejob?

---

---

---

- Hvad skal mentee handle på?

---

---

---

- Har mentee brug for hjælp til noget af mentor?

---

---

---



# Prioriteringsøvelse

---

Formålet er at gøre mentee mere bevidst om sine prioriteter og værdier. Listen indeholder en række punkter, som kan være motiverende for ens arbejdsliv. Gennemgå listen og fordel tyve point mellem punkterne baseret på den værdi mentee tilskriver punktet. Punkterne skal kun tilskrives ligetal.

Øvelsen giver et konkret billede af mentees prioriteter. Når mentee skal finde et job, vil mentee sandsynligvis være nødt til at gå på kompromis med nogle af sine jobønsker. Denne øvelse hjælper jer til at vurdere, hvilke punkter mentee kan gå på kompromis med, og hvilke der er kompromisløse.

Potentielle motivationspunkter	Fordel 20 point i hele tal
Jobsikkerhed	
Fleksibilitet i arbejdsform	
God indkomst	
Hurtigt i job efter studiet	
Mulighed for forfremmelse	
Højt niveau af ansvar	
Hjælpe andre eller samfundet som helhed	
Ledelse af større projekter	
Mulighed for at udvikle nye kompetencer	
Arbejde der udfordrer dine evner	
Geografisk placering	
Arbejde i teams	
Arbejde alene	
Mulighed for at være kreativ	
Variation i arbejdet	
Fleksibilitet i arbejdstider	
Kontakt med andre	
Føle sig værdsat	
Have min egen virksomhed	
Det sociale på arbejdspladsen	

- Hvilke punkter vil mentee kunne gå på kompromis med?

---

---

---

- Hvilke punkter vil mentee konkret gå efter i jobsøgningen efter studiet?

---

---

# Personlig SWOT-analyse

---

En SWOT-analyse kan være med til at stille skarpt på mentees fordele, ulemper og muligheder. SWOT står for: Strengths, Weaknesses, Opportunities og Threats. For at få mest ud af øvelsen skal mentee definere sit mål, det kunne eksempelvis være at få et studierelevant arbejde. Med dette mål for øje udfylder I skemaet, så mentee får identificeret de styrker og muligheder, der kan få mentee tættere på målet. Men også de svagheder og udfordringer mentee skal være opmærksom på.

Når skemaet er udfyldt, kan I diskutere, hvordan mentee bedst udnytter sine styrker og muligheder. Diskutér også, hvordan mentee bedst kan arbejde med sine svagheder og takle de udfordringer mentee oplever og vil komme til at opleve. Forsøg at være så konkrete som muligt.

## Strengths

Hvad er du god til? Hvad synes andre er dine styrker?

---

---

---

---

---

---

---

## Weaknesses

Hvad skal du arbejde på? Hvad undgår du?

---

---

---

---

---

---

---

## Opportunities

Dine muligheder? Netværk? Livsstilsændringer?

---

---

---

---

---

---

---

## Threats

Dine udfordringer. Hvilke barrierer oplever du nu? Hvad med i fremtiden?

---

---

---

---

---

---

---

- Hvad gør mentee godt og bør fortsætte med?

---

---

---

- Hvad gør mentee, men bør stoppe med?

---

---

---

- Hvad gør mentee ikke, men bør begynde at gøre?

---

---

---

# Jobinterview øvelse

---

Til øvelsen forestiller I jer, at mentor har indkaldt mentee til jobsamtale. Det er en god øvelse for begge parter, da I kan give hinanden feedback. Måske har mentor afholdt jobsamtaler før, men det er ikke sikkert, at mentor har fået feedback fra de interviewede om deres oplevelse. Mentee vil få god mulighed for at prøve interviewsituationen af og få noget værdifuldt feedback, som mentee vil kunne bruge når det virkelig gælder. Aftal eventuelt mødegangen inden, at I vil lave den øvelse. Så kan mentee forberede sig på nogle af de sædvanlige spørgsmål og klæde sig efter situationen.

Aftal også en hypotetisk stilling som interviewet handler om - måske mentees drømmejob eller et relevant studiejob. Forsøg at gøre øvelsen så autentisk som muligt. Giv hånd og præsenter jer selv. Hop ikke frem og tilbage mellem øvelsen og jeres roller som mentor og mentee, gem kommentarerne og feedbacken til jobinterviewet er ovre. Mentor kan i rollen som interviewer stille mentee spørgsmål som:

- Kan du fortælle lidt om dig selv?
- Hvorfor har du søgt stillingen?
- Hvilke styrker og svagheder har du?
- Hvad har været din største faglige succes, hvad lærte den dig?
- Hvad har været din største faglige fiasko, hvad lærte den dig?
- Har du nogle spørgsmål?

Tilføj gerne flere og fagspecifikke spørgsmål, helst også nogle som mentee ikke kender på forhånd.

Efter jobinterviewet skal I give hinanden feedback. Mentee kan give mentor feedback i forhold til mentors interviewrolle. Måske var mentor slem til at afbryde. Måske virkede mentor utilfreds, fordi han/hun ikke smilede og sad med armene over kors. Mentor kan til gengæld fortælle mentee om førstehåndsindtrykket, samt vurderingen af de svar og spørgsmål mentee kom med. I kan både komme omkring samtalens indhold og jeres udstråling, mimik og kropssprog.



# Feedback til mentor og mentee

---

Skriv hver især ned:

- Det er godt når du \_\_\_\_\_
- Det får mig til at \_\_\_\_\_
- Du kan blive bedre til at \_\_\_\_\_
- Det får mig til at \_\_\_\_\_
- Din største styrke som mentor/mentee er \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_
- Det får mig til at \_\_\_\_\_

## Materiale udviklet på baggrund af:

Aarhus University, *The Mentoring Journey*,  
2017

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

Oxford Research, *Hvordan skaber akademikere værdi  
i SMV'er?*, 2019

HBS Economics, *SMV'ernes tilstand: Rapport  
udarbejdet til Danmarks Erhvervsfremmebestyrelse*,  
2021

## Kontakt

Projektmedarbejder  
Helena Hededal Hansen  
hehe@au.dk