

**CHALMERS**

# Adeptguide

---

Handledning för adepter i mentorprogram på Chalmers



## 1 Innehåll

1.	Så här används guiden.....	4
2	Översikt över mentorprogrammet.....	5
2.1	Syfte och mål med mentorprogrammet .....	5
2.2	Mentorprogrammets utformning .....	5
2.3	Fördelar med att vara adept .....	6
3	Adeptens roll .....	7
3.1	Vad är en adept? .....	7
3.2	Förväntningar på dig som adept .....	7
3.3	Personliga mål .....	7
3.4	Enskilda möten .....	7
3.4.1	Första mötet.....	8
3.5	Avslutning.....	8
4	Verktyg för mentorskapet .....	9
4.1	Förslag på personliga mål för adepten.....	9
4.1.1	Att skriva dagbok.....	10
4.2	Förslag på samtalsämnen.....	11
4.3	Samling med råd.....	12
4.4	Förtroende och sekretess.....	12

## **1. Så här används guiden**

Den här adeptguiden har tagits fram för att hjälpa dig som student i den spännande rollen som adept inom mentorprogram på Chalmers. 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.

Adeptguiden 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 adept.

### ***Adeptens roll***

Här klargörs din roll som adept i mentorskapet, vad som förväntas av dig, samt vad som är viktigt att tänka på.

### ***Verktyg för mentorskapet***

Avslutningsvis innehåller adeptguiden verktyg som du som adept kan ha användning för i relationen till din mentor. Här finns bland annat förslag till samtalsämnen och hjälpmedel för dig som adept för att sätta personliga mål för mentorskapet.

## 2 Översikt över mentorprogrammet

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

### 2.1 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 alum
- Ge alumner förståelse för hur Chalmers ser ut idag

### 2.2 Mentorprogrammets utformning

Vad är ett mentorprogram? Du vet förmodligen en del om det redan eftersom du har valt att bli adept. Men vad förväntas av dig? Hur fungerar det? Här 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 ansökan togs emot av projektledarna för mentorprogrammet som tyckte att du hade en intressant profil. Det betyder att du är en person med stor utvecklingspotential.



#### 2. Matchning

Projektledarna sköter matchningen mellan studenter och alumner. Din adeptprofil ställdes mot mentorernas profiler och utifrån fyra grundkriterier; kompetens, karriär, speciella önskemål och personlighet matchades du ihop med en mentor som kan hjälpa dig i din personliga utveckling.



#### 3. Startmöte

Mentorprogrammet inleds med ett gemensamt startmöte för både adepter och mentorer. På mötet får du information om programmets upplägg, vad det ställs för krav på dig som adept och tips på vad du och din mentor kan prata om. Sedan träffar adepterna sina mentorer och sätter upp mål för året.



#### 4. Träffar

Huvudinnehållet i mentorprogrammet är enskilda träffar mellan dig och din mentor cirka en gång i månaden. Ni bestämmer själva var och när ni träffas, och samtalen bör beröra ämnen som utgår ifrån dina behov och önskemål som adept. 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.

## **2.3 Fördelar med att vara adept**

Det finns många fördelar med att vara adept inom ett mentorprogram på Chalmers:

- Som adept får du inblick i arbetslivet och möjlighet att knyta många värdefulla kontakter med personer från näringslivet.
- Mentorskapet hjälper dig att se olika karriärmöjligheter och att bli klarare över dina mål, samt bidrar till att du får en tydligare koppling mellan dina studier och det väntande arbetslivet.
- Som adept lär du dig mycket av den ömsesidiga diskussionen kring personlig och professionell utveckling med din mentor.
- I rollen som adept får du möjlighet att ta del av din mentors erfarenheter och kunskaper.

### 3 Adeptens roll

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

#### 3.1 Vad är en adept?

Som adept har du huvudrollen i mentorskapet, vilket också innebär att du bär huvudansvaret. Ordet adept betyder lärjunge till en viss lärare och det är viktigt att du ser din lärare, det vill säga mentorn, som en vägledare och rådgivare. Mentorskap handlar inte så mycket om kunskapsöverföring som om personlig utveckling. Det är inte mentorns uppgift att presentera färdiga lösningar utan tanken är att mentorn ska hjälpa dig att utvecklas på egen hand. I din roll som adept ligger att tillsammans med mentorn föra en dialog som bidrar till din personliga utveckling och att dina personliga mål uppfylls.

#### 3.2 Förväntningar på dig som adept

Den första frågan som är viktigt för dig är om mentorskap är rätt för dig. Det finns många andra sätt att utvecklas och mentorskap passar inte alla. Det kräver mycket engagemang, initiativtagande och tid från din sida. Du måste vara beredd på att träffa din mentor cirka en gång i månaden och förbereda vad du vill prata om innan mötet. Du bör också sätta upp och arbeta med dina personliga mål och se mentorn som en vägvisare och rådgivare för att uppnå dem. Om du kan göra detta kommer mentorskapet att vara en givande och utvecklande process för dig. Du kommer att få nya perspektiv på dina studier och din framtid, och en möjlighet att planera en intressant karriär där du själv kan bestämma vart du vill och inte är styrd av för många externa faktorer.

En adept är...	En adept är inte...
<ul style="list-style-type: none"><li>• Någon som aktivt söker råd och vägledning</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Hjäplös</li></ul>
<ul style="list-style-type: none"><li>• Någon som kommunicerar öppet och ärligt</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Beroende av mentorn</li></ul>
<ul style="list-style-type: none"><li>• Någon som tar ansvar för relationen till sin mentor</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Passiv</li></ul>
<ul style="list-style-type: none"><li>• Tacksam för tiden och energin mentorn lägger ner på relationen</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Underställd i relationen till mentorn</li><li>• Kravlös – mentorn behöver veta vad du vill</li></ul>

#### 3.3 Personliga mål

Efter att du bestämt dig för att vara adept ska du skriva ner dina personliga mål med ditt deltagande i mentorprogrammet. Detta är ett av de viktigaste stegen i mentorskapet eftersom det är grunden för vad du och din mentor kommer att arbeta med under era samtal. I kapitlet *Verktyg för mentorskapet* finns exempel på personliga mål som du kan sätta upp samt tips på hur processen att utarbeta bra personliga mål kan se ut. Använd kapitlet när du behöver inspiration.

#### 3.4 Enskilda möten

Som adept ska du förbereda alla möten med mentorn. Det är din skyldighet att aldrig komma oförberedd till ett möte. Samtalen bör reflektera dina personliga mål med mentorprogrammet. Det kan handla om att ställa frågor om mentorns arbetsplats, få konstruktiv feedback på din kompetens eller råd i viktiga karriärval. Om du har frågeställningar som kan tänkas vara svåra för mentorn att

svara på bör du skicka frågorna till mentorn via e-post några dagar före varje möte, så att din mentor får en chans att förbereda sig.

### 3.4.1 Första mötet

Det första enskilda mötet mellan dig och din mentor kan äga rum på din mentors 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 ca två veckor efter mentorprogrammets gemensamma introduktionsträff, för att ni snabbt ska komma igång. Planera era möten under ett tag framöver om ni båda har fullteknade 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. Klargör också för din mentor vad du har för mål och förväntningar på mentorskapet.<sup>1</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?
- 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 du och mentorn kort skriver ner era förväntningar och mål samt vad ni överenskommit i övrigt i ett enkelt "kontrakt". Mentorskapskontraktet är ert hjälpmedel under programmets gång för att inte glömma vad ni vill göra av mentorskapet.

### 3.5 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 mentor 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 med oss? Är det roligt? Därefter rekommenderas 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>2</sup>

---

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

<sup>2</sup> Hultman J. & Sobel L., Mentorn: en Praktisk vägledning, 2005



## 4 Verktyg för mentorskapet

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

### 4.1 Förslag på personliga mål för adepten

Som adept bör du i inledningsskedet av mentorprogrammet sätta upp mål för mentorskapet. Dina personliga mål bör ha anknytning till mentorprogrammets övergripande syfte så du bör tänka igenom var och en av nedanstående punkter och sätta upp personliga mål som passar in på ditt eget liv och skede i studierna och karriären:

- 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 alum
- Ge alumner förståelse för hur Chalmers ser ut idag

Här kommer några exempel på hur dina 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 som rekommenderas för att sätta bra personliga mål är SMART-metoden. Varje bokstav i ordet SMART speglar en dimensionen som det nedskrivna målet måste ha:<sup>3</sup>

S = Specific, specifika

M = Measurable, mätbara

A = Attainable, uppnåeliga

R = Realistic, realistiska

T = Timely, tidsbegränsade

---

<sup>3</sup> <http://www.goal-setting-guide.com/smart-goals.html>, hämtat 2007-08-13

### *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 en metod för att under perioden kontinuerligt följa upp 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.

#### **4.1.1 Att skriva dagbok**

Det är en god idé att du som adept skriver dagbok under mentorprogrammets gång. Detta knyter ihop mentorskapet mellan era enskilda samtal och hjälper dig att reflektera över det som ni tar upp på mötena. I dagboken kan du skriva ner nya lärdomar och funderingar. Detta är motiverande eftersom resultatet ofta blir att du inser att du har lärt dig mer än vad du trodde. Att skriva dagbok hjälper dessutom till att skärpa tankarna. Det man inte kan skriva klart, kan man sällan tänka klart. Tips på frågor att besvara i samband med dagboksskrivandet gång är:

- Vad hände?
- Vad kände jag?
- Vad lärde jag mig?
- Hur ska jag gå vidare?<sup>4</sup>

---

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

## 4.2 Förslag på samtalsämnen

En av de viktigaste faktorerna för ett framgångsrikt mentorskap är att en bra relation mellan dig och din mentor utvecklas. Det finns ingen formel för hur bra relationer ser ut eller hur de skapas. Vi rekommenderar dock att du tar hänsyn till följande ämnen och frågor under samtalen med din mentor:

### *Bli bekanta*

- Vad arbetar du med för tillfället?
- Hur kom du dit du är idag? Vad har varit de största svårigheterna och dina största bedrifter?
- Är det något speciellt i din karriär som har varit extra roligt?

### *Utbildning och inriktning*

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

### *Balans i livet*

- Hur gör du för att ha balans mellan arbete, familj och intressen i ditt liv? Vad för tips och råd har du att dela med dig av?
- Vad har du för intressen utanför arbetet?

### *Etablera professionella relationer*

- Vad kan jag göra för att skapa bättre relationer med näringslivet?
- Hur rekommenderar du att jag gör för att bygga nätverk i näringslivet och använda dem på bästa sätt?
- Är det något speciellt jag borde tänka på när jag initierar professionella relationer?

### *Karriärutveckling*

- Vad är de mest värdefulla insikterna du fått under din karriär? Hur kan jag använda dem i min karriär?
- Vad ser du som mina styrkor? Svagheter? Förbättringsområden? Hur kan jag använda mina styrkor och förbättra mina svagheter?
- Hur skulle du ha planerat din karriär om du befann dig i min situation?
- Vad ser du som realistiska och uppnåeliga mål för mig kortsiktigt? Långsiktigt?
- Tror du att jag behöver utöka min kunskapsbas för att uppnå mina mål?

### 4.3 Samling med råd

- Klargör varför du vill ha en mentor
- Berätta tidigt för din mentor om dina förväntningar
- Var öppen och ärlig – bjud på dig själv
- Lyssna aktivt
- Var ödmjuk och var den du är
- Ha mod att pröva nya vägar
- Var aktiv och ta initiativ i mentorskapet
- Sätt dina egna mål och lägg ribban på rätt nivå
- Ge återkoppling till mentorn på vad du tycker om mentorskapet
- Var medveten om att mentorskapet är ett givande och tagande
- Var tillgänglig och förbered alla möten väl<sup>5</sup>
- Var självständig och ha en positiv attityd
- Tänk på att mentorn har en passiv men stödjande roll i mentorskapet. Mentorn är tänkt att vägleda dig, inte direkt lösa dina problem.
- Var tacksam för din mentors råd men fatta dina egna beslut.
- Visa intresse för din mentors privata och yrkesmässiga liv
- Ta tillfället i akt och testa nya idéer på din mentor
- Ställ frågor, även de du tror är irrelevanta
- Se din mentor som en tillgång och använd din mentors insikter och erfarenheter. Det är bra att lära sig av sina egna misstag fast bättre att lära av andras.



### 4.4 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.

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