

Handbok

FÖR MENTORER OCH ADEPTER

VÄGLEDNING
OCH TIPS

Jusek

Handbok för mentorer och adepter

Det teoretiska studielivet och det praktiska arbetslivet är två världar som allt för ofta ligger långt ifrån varandra. För att överbrygga klyftan hjälper Jusek studenter att starta mentorskapsprojekt.

Målet är att den interaktion som sker mellan adept och mentor ska leda till personlig och professionell utveckling. Studenten får möjlighet att förbereda sig mentalt för arbetsmarknaden och får samtidigt en inblick i det verksamhetsområde hen utbildar sig inom. Mentorn ges en möjlighet att reflektera över sin yrkesroll och kommer genom sin vägledning vara med om att skapa framtidens aktörer i arbetslivet.

DIN ROLL SOM ADEPT

Adeptens roll är att beskriva sina önskemål och förbereda mentorn på vad som ska tas upp inför träffarna. Som adept bör du vara en intresserad och engagerad diskussionspartner. Du förväntas kunna ge och ta konstruktiv kritik och komma väl förberedd till möten. Du ska vara villig att utvecklas och ge mentorn tillfälle att reflektera över sin yrkesroll.

ADEPTENS ROLL ÄR ATT ...

- styra träffarna efter sitt behov
- vara intresserad och målmedveten
- ge och ta konstruktiv kritik
- vara öppen och lyhörd
- ge mentorn tillfälle att fundera över sin yrkesroll
- dela med sig av sina färskaste studiekunskaper och sin kompetens



**MÅLET ÄR
PERSONLIG
UTVECKLING**

DIN ROLL SOM MENTOR

Mentorns roll är att lyssna, stödja och ge råd. Du kan ställa reflekterande frågor och ge öppen och ärlig återkoppling till dina adepter. Som mentor får du gärna berätta om din egen arbetslivserfarenhet, både det som är bra och mindre smickrande.

En del mentorer är oroliga för vad de kan bidra med eller att bördan ska bli för stor. Juseks tidigare mentorprojekt har visat att de allra flesta adepter är nöjda med att mentorn berättar om sina erfarenheter och bidrar med värdefull kunskap enbart genom att vara på plats, lyssna och svara på frågor.

MENTORNS ROLL ÄR ATT ...

- stötta och utmana adepten
- vara en intresserad och engagerad diskussionspartner
- vara ärlig och öppen
- fungera som ett stöd och komma med råd
- dela med sig av sina arbetslivserfarenheter
- visa upp sin arbetsvardag och berätta vad sin yrkesroll innebär



REGELBUNDNA TRÄFFAR

De flesta blomstrande relationer kräver att man träffas regelbundet och ofta. Detta gäller även för relationen mellan mentor och adept. För att upprätthålla goda samtal och utvecklas bör ni träffas minst en gång per månad under projektets gång.

FÖRBEREDELSE

Det är bra om både mentor och adept förbereder sig inför möten med varandra, adepten har en viktig uppgift i att berätta vad hen vill lära sig mer om. Tillsammans kanske ni kan hitta teman för de olika träffarna och i god tid planera kommande möten.

TIPS! Gör ett schema för årets träffar och slå fast ett tema för varje möte eller stäm av en vecka före varje träff om det är något särskilt ni bör förbereda inför mötet.



KONFIDENTIELLA SAMTAL

En bra regel är att det som sägs under mötet mellan mentorn och adepten är konfidentiellt. Ett ömsesidigt löfte om tystnadsplikt skapar en förtroendefull relation och ett öppet samtalsklimat. Förslagsvis är detta något som ni pratar om vid ert första möte.

OM SAMARBETET INTE FUNGERAR

De allra flesta mentorrelationerna löper på bra och är givande för båda parter. Ibland fungerar dock inte samarbetet även om båda parter anstränger sig. Om det skulle visa sig att ert samarbete inte fungerar, kontakta alltid styrelsen/projektgruppen som hjälper er vidare i situationen.

UTVÄRDERING

För att våra projekt ska kunna hålla en hög kvalitet ber vi er svara på eventuella enkäter som skickas ut under och/eller efter projektet.

Förslag på mötesteman och mötesstruktur

FÖRSTA MÖTET

- Bekanta er med varandra
- Stäm av förväntningar och mål
- Planera tid och ämnen för kommande träffar

MÖTE 2–9

- Adepten styr innehållet
- Förbered er väl inför träffarna
- Börja gärna träffen med reflektioner kring förra mötets slutsatser
- Våga utmana varandra

HALVTIDSAVSTÄMNING

- Efter halva projekttiden — stäm av med varandra
- Vad har hittills varit bra och vad kan bli bättre?
- Gör en översyn av ert schema

ETT BRA AVSLUT

I och med sista träffen mellan mentor och adept avslutas mentorrelationen. Det är givetvis upp till varje par om de privat vill fortsätta träffas, men det finns inte några krav på samarbete. På den sista träffen är det lämpligt att summera hur mötena har fungerat samt att prata om ni uppfyllt era mål. Prata gärna om hur samarbetet har fungerat, vad ni upplevt som lätt respektive svårt samt vad ni har lärt er.



**UTVÄRDERA
SAMARBETET**



**TIPS FRÅN
TIDIGARE
MENTORPAR**

Diskussions- och aktivitetsförslag

Tips på samtalsteman och aktiviteter som tidigare mentorpar har använt sig av.

DISKUSSIONSTEMAN

Aktuellt på arbetsplatsen och i utbildningen

- Arbetsituationen — arbetsuppgifter och arbetsvillkor. Ansvar, mandat och befogenheter, stöd och utrustning.
- Arbetsrelationer och arbetsklimat — lagarbete, konflikthantering och dialog.
- Ledarskap — eget och andras, erfarenheter av att vara chef, leda en grupp eller ett projekt.
- Balans arbete och privatliv — arbetsbelastning, effektivitet och stress, att motverka utbrändhet.
- Karriärplanering — framtidsplaner, alternativa karriärvägar, starta eget, bli chef eller specialist, byta yrke eller bransch.

- Extra jobb och praktik — var finns kvalificerade extra jobb, möjligheter till praktik eller sätt att ordna sin egen praktik.
- Löneförhandling — omvärldsbevakningen av löneläget för olika yrkesroller, råd och argument inför lönediskussionen.
- Examensuppsats — tips på inriktning eller ämen för examensuppsatsen.
- Aktuellt på arbetsplatsen — utveckling och angelägna frågor, förändringar, utmaningar, omorganiseringar.
- Näringslivsorientering och omvärldsbevakning — vad händer i omvärlden som kan påverka era arbetsplatser?
- Branschbeskrivning — hur ser branschen ut, nationellt och internationellt, möjligheter att arbeta utomlands?
- Etik i arbetet — arbetsgivaren syn på etik- och moralfrågor. Vad gör du om du inte håller med din arbetsgivare?
- Budgetansvar — svårigheter och möjligheter med att ansvara för ett kostnadsområde eller en verksamhet.
- Litteraturtips.

AKTIVITETSFÖRSLAG

- Träffas över en lunch och samtala kring ett utvalt tema.
- Träffas över en kvällsaktivitet, exempelvis biljard, och diskutera förberedda frågor.
- Granska ansökningsbrev och cv — ge varandra konstruktiv kritik.
- Fiktiv anställningsintervju — träna på att svara på intervjufrågor.
- Gör ett studiebesök på mentorns eller annans arbetsplats. Har mentorn andra kontakter ni kan använda?
- Delta på en vanlig arbetsdag hos mentorn.
- Delta på ett arbetsrelaterat möte som mentorn har inplanerat.
- Läs litteratur och diskutera med varandra.
- Träffa ett annat mentorpar för att samtala och utbyta erfarenheter alla fyra tillsammans. Detta kan leda till nya intressanta diskussioner och erfarenhetsutbyten.



Om Juseks mentorskapsprojekt

Juseks mentorskapsprojekt drivs av förtroendevalda studenter på er ort med ekonomiskt och praktiskt stöd av Jusek. Läs mer om Juseks arbete för att minska klyftan mellan studier och arbetsliv på **JUSEK.SE**

Förväntansövning

I ett mentorskap är det bra om parterna pratar kring förväntningar inför projektet. För att underlätta detta samtal kan du fylla i nedanstående frågor som underlag till det samtalet.

När mentorskapet är slut hoppas jag att vi har:

Mina förväntningar på mitt eget deltagande:

Mina förväntningar på min mentor/adept:

KONTAKTER

Mentor eller adept:

Mentorskapets projektgrupp:

Jusek är akademikerförbundet för jurister, ekonomer, systemvetare, personalvetare, kommunikatörer och samhällsvetare. Med nära 88 000 medlemmar är vi ett av de största förbunden för akademiker. Jusek är medlem i Saco och partipolitiskt obundet.

Jusek