

Projektrapport alumnmentorskap

Projektets beställare

Maria Hamrin, programansvarig på Teknisk fysik

Projektledare

Amanda Albano

Projektgrupp

Frida Kvarnström och Emelie Lind

Sammanfattning

Genom att erbjuda ett mentorskapsprogram till studenterna på Teknisk fysik vill programledningen minska avhoppet i de tidigare årskurserna. Projektet *alumnmentorskap* hade som mål att ta fram styrdokument och handledningar för ett mentorskapsprogram. Förutsättningarna var att det kunde drivas på ett enkelt sätt med små resurser.

Efter en förstudie innehållandes enkätundersökning, litteraturstudie och omvärldsanalys blev resultatet mentorskapsprogrammet @Umeå. Till detta skapades också tre handledningar *Mentorskapsplan för @Umeå*, *@Umeå Mentor* och *@Umeå Adept*.

@Umeå, eller AT Umeå, står för Alumnmentorskap på Teknisk fysik, Umeå. @Umeå är ett internetbaserat program men det finns möjlighet till en frivillig fysisk träff. Programmet sträcker sig över ett läsår, från höst till sommar. I @Umeå ges deltagarna ramar och stöd för att underlätta kontakten via lärplattformen Cambro.



Innehållsförteckning

Inledning	1
Bakgrund	2
Förutsättningar.....	2
Syfte	2
Mål	3
Förstudie.....	3
Litteraturstudie	3
Definition	3
Historia	3
Vad är mentorskap	3
Mentorskapsprogram.....	4
Fördelar	4
Nackdelar	4
Faser	5
Förberedelsefas.....	5
Förverkligande.....	5
Uppföljningen	5
Adept	6
Mentor.....	6
Para ihop adept och mentor.....	6
Gemensamma aktiviteter	7
Introduktion mentorer	7
Introduktion adepter	7
Mentorsamtal	7
Avtal.....	7
Samtalsmodell	8
Första mötet.....	8
Uppföljning.....	8
Mentor och framgångar i arbetslivet.....	8
Enkätundersökning.....	8
Önskemål på mentorn	9
Vad ger det och vad kan deltagaren bidra med.....	9



Organisation	9
Engagemang.....	9
Gemensamma träffar.....	9
Omvärldsanalys	10
KTH	10
SER mentorskapsprogram	10
Jönköping högskola.....	10
Göteborgs universitet	10
Genomförande	11
Metod	11
Rekrytering	11
Resultat.....	11
Handledningar	12
Mentorskapsplan	12
Foldrar	12
Ansvarig	12
Diskussion och slutsatser	12
Förstudien.....	12
Genomförandet	12
@Umeå.....	13
Gemensam träff	13
Rekrytering	13
Handledningar	13
Mentorskapsplan	14
Foldrar	14
Fortsatta arbetet.....	14
Källor	15
Bilagor.....	1
Bilaga 1 - Enkät-sammanställning.....	1
Bilaga 2 – Mentorskapsplan.....	1
Bilaga 3 – @Umeå Mentor	1
Bilaga 4 – dokument till mentorskapsplanen	1



Inledning

Projektet *Alumnmentorskap* har som mål att starta upp ett mentorskapsprogram för studenter på Teknisk fysik. Till detta behöver vi utreda vilket typ av upplägg som passar programmet bäst. Syftet ska vara att ge studenterna en bättre målbild som framtida civilingenjörer för att minska avhoppet i de tidiga årskurserna.

Mentorskapsprogrammet premissar är att det initialt ska vara enkelt utformat, med ett minimum av fysiska adept-mentor-träffar för att hålla nere kostnaderna. Det är ytterst viktigt att Teknisk fysiks programledning på sikt ska kunna genomföra programmet med små resurser. En stor del av kontakten mellan adept och mentor bör därför ske via exempelvis webben och telefon.

Genom att utgå från en omvärldsanalys och enkätundersökning ska styrdokument för mentorskapsprogrammets organisation skapas och en första version av programmet planeras. I samband med detta ska studenter rekryteras som adepter och alumner som mentorer.



Bakgrund

Genom diskussioner med studenter har programledningen uppmärksammat att studerande i de första årskurserna under vissa perioder inte är tillräckligt motiverade. Dessutom känner man inte en tydlig identitet i sin roll som framtida civilingenjör. Det här är troligen orsaken till många av de avhopp som sker under de första åren på programmet.

För att motverka den negativa trenden vill programledningen starta ett mentorskapsprogram för att kunna erbjuda stöd till studenter. Det är ett mentor-adept program som ska motivera studenter att fullfölja sina studier. Till detta vill man utnyttja programmets alumner. Först och främst ska alumnmentorer erbjudas till kvinnliga teknologer, men även till andra studenter om det finns resurser.

Genom ett mentor-adept program kan studenter få en starkare målbild av sina studier och en personlig utveckling. Det ger även studenterna chans till en bättre och starkare arbetslivsanknytning. Det är inte enbart adepterna som har möjligheten till en positiv utveckling. Även mentorerna får möjlighet till personlig utveckling, universitetsanknytning och framtida nätverkande.

Med utgångspunkt i detta delades projektet upp i tre delar. En omvärldsanalys där åsikter från studenter och alumner samlades in samt information om andra mentorprogram vid andra universitet. Samtidigt gjordes en omfattande litteraturstudie. Nästa del var utformningen av material till stöd för mentorskapsprogrammets utförande. Den tredje delen var uppstarten och genomförandet av ett mentorskapsprogram.

Förutsättningar

Förutsättningarna för projektet och dess produkt var att kostnaderna skulle vara låga, så låga som möjligt. Det här beror på att man inte kan garantera att det finns pengar avsatta varje år. Inriktningen blev mot en produkt där deltagarna kan ha kontakt med varandra utan att behöva träffas. Det här betydde att mentorskapsprogrammet måste varat vara nätbaserat. Den enda möjlighet att ordna en gemensam träff för deltagarna var under programmets alumndag KNUT i november.

Ett program som i förväg har små resurser ger också mindre utrymme för vägledning av deltagarna och anordnande av aktiviteter. All koordinering av verksamheten måste ske på ett sådant sätt att deltagarna inte behöver närvara fysiskt men ändå uppleva att det deltar i ett organiserat program.

Syfte

En stor del av avhoppet på Teknisk fysik sker under de tidiga åren på programmet. Projektets huvudsyfte är att minska dessa. Genom att studenterna ges en naturlig kontakt med näringslivet får de också en tydligare målbild i sina studier.

Förutom detta kan en kännedom om mentorskapsprogrammet göra det mer attraktivt för gymnasister att söka Teknisk fysik i Umeå. Dessutom stärks kontakten mellan Teknisk fysik och dess alumner genom att de används som mentorer.



Mål

Målen med projektet är att starta upp ett fungerande mentorskapsprogram och skapa förutsättningar för att med små medel kunna driva det från år till år. Genom att ta fram handledningsmaterial till organisatör, mentorer och adepter ger man förutsättningar till ett strukturerat mentorskapsprogram utan stora omkostnader. De konkreta målen är:

- Ta fram handledningsmaterial för mentorer och adepter.
- Göra en handbok och tidsplan över programmet för organisatören.
- Upprätta ett hållbart nätforum för kontakt mellan adept och mentor.
- Ta fram material till mentorskapsprogrammet.
- Starta upp ett program hösten 2010 med som mest 10 mentorer.
- Ordna en träff för mentorer och adepter.

Projektgruppen ska skapa ett hållbart mentorskapsprogram som ska vara lätt för organisatören att driva vidare när projektet är slut. För att det ska fungera behöver mentorskapsprogrammet tydliga riktlinjer samt möjlighet för deltagarna att enkelt kommunicera.

Teknisk fysiks programledning ansvarar för fortsättningen av mentorskapsprogrammet. Kontakten mellan mentor och adept ansvarar mentor-adept-paret för.

Förstudie

Förstudien bestod av en litteraturstudie, en omvärldsanalys och en enkätundersökning bland alumner och studenter på Teknisk Fysik. Resultaten av förstudien redovisas nedan.

Litteraturstudie

Definition

Adept och mentor definieras enligt Nationalencyklopedin som:

- *Adept*: (Särskilt utvald) Lärjunge till viss lärare.
- *Mentor*: Person som har hand om en yngre persons uppfostran och utbildning.

Historia

Det var under 70-talet mentorskapet blev populärt inom företagsvärlden. Under den perioden såg man att mentorskapet bidrog till ett effektivare arbete och personlig utveckling. För adepterna medförde det ofta en lönehöjning. (1)(2)(4)

Vad är mentorskap

”Mentorskap innebär att kunskap och erfarenhet förs över i en dialog.” Olsson sida 6. (12)

Mentorskap är ofta ett samarbete mellan två personer, som utvecklas gemensamt. Relationen och samarbetet är främst till för adepten. Genom samarbetet får adepten stöd och vägledning av mentorn där mentorn har ett visst ansvar för adeptens utveckling. Även mentorn får ofta en positiv personlig utveckling genom samarbetsprocessen. (2)(3)(5)(6)



Det finns två olika typer av mentorskap. (11)

- *Internt mentorskap* – mentor och adept kommer från samma verksamhet.
 - Fördel: Båda känner till verksamheten.
 - Problem: Adept och mentor får inte stå för nära varandra i organisationen.
- *Externt mentorskap* – mentor och adept kommer från olika verksamheter.
 - Fördel: Båda kan utveckla nya idéer kring verksamheten. Det ger en större frihet när båda vet att de inte kan påverka varandras arbetsituation.

Mentorskapsprogram

Mentorskap kan vara organiserat i ett program eller så kan det vara en spontan verksamhet där adept och mentor själva bestämmer utformningen. Kostnaden för ett mentorsprogram kan variera stort beroende på ambitioner och resurser. (11)(12)

Det som skiljer ett mentorskapsprogram från ett spontant mentorskap är att man i ett program har en samordnare och gemensamma aktiviteter. Samordnaren är organisatör och kontaktperson för programmet. (11)(12)

Ett fungerande mentorskap ska ge en eller flera av följande saker: (11)(12)

- nya perspektiv
- nya utmaningar
- uppmuntran
- hjälp att upprätthålla motivation
- nå uppsatta mål

Fördelar

Fördelarna med ett program är att det finns ett nätverk av mentorer och adepter. Det innebär att man kan få stöd av varandra inom programmet. Dessutom får man ofta lära sig om mentorskap och hur man gör för att det ska fungera. Förutom detta innebär ett program också att man som adept inte behöver hitta sin egen mentor. (11)

Inom en organisation kan mentorskapsprogram utnyttjas på många olika sätt. Ett mentorskapsprogram ger tillbaka mycket till organisationen. Företag har exempelvis sett att det ger de anställda utveckling och praktisk träning, personlig utveckling, utveckling av kulturen, bevarande av äldres erfarenheter, stöd till unga, ökning av jämställdheten, ökning av öppenheten och främjande av nätverkande. Inom många organisationer är syftet att stärka anställda i deras chefsroller. Ledarskapsutveckling är ett av de områden där mentorskap används mest. För att stärka nyttan av ett mentorskapsprogram i organisationen bör ett uttalat stöd från organisationen finnas. Medarbetare och chefer engageras genom utbildningar och medverkan i planering. Genom detta görs ett erfarenhetsutbyte. (13)

Nackdelar

Det kan uppstå problem i samarbetet om mentorn är för pådrivande, problemlösande eller beslutsfattande. Omvänt skapar det problem om adepten bara avlastar sina känslor på mentorn. Man ska se varandra som samtalspartners. (1)(4)(6)(9)(10)



Utan en stark motivation hos deltagarna är det svårt att få samarbetet att fungera. Ett annat problem är om mentor och adept har olika mål. Till exempel kan adeptens mål vara orealistiskt höga. Det här förhindras genom att vara extra tydliga i de mål man tillsammans sätter upp från början.

(1)(4)(6)(9)(10)

Det rekommenderas att mentorn har maximalt två adepter samtidigt. Det är för att på bästa sätt kunna ge adepterna den tid de behöver. (1)(4)(6)(9)(10)

I ett program paras mentorer och adepter ihop av organisatören. Det kan leda till att personerna i paret inte passar ihop. Fungerar inte samarbetet bör de avbryta det. Blir det en förälskelse i paret bör mentorsrelationen också avbrytas. Vid problem ska man ta upp det i paret och fråga hur den andra ser på det. Kan man inte lösa det ska man kontakta samordnaren. (1)(4)(6)(9)(10)(11)(12)

Faser

I mentorskapsprocessen finns tre olika faser. Dessa är förberedelse, förverkligande och uppföljning av mentorskapet. (4)(9)(10)(11)(12)

Förberedelsefas

Det första steget i förberedelsefasen är att avgöra behovet av ett mentorskapsprogram. Finns ett intresse väljs adepter och mentorer ut. (4)(10)(12)

Programmets upplägg ska förberedas och vara färdigt inför starten. De viktigaste delarna i ett mentorskapsprogram är längden (ett år rekommenderas), tydliga mål och en tydlig planering. I planeringen bör det finnas en tydlig start och ett tydligt avslut. Där finns också möjlighet att lägga in programverksamheter utanför samtalen. Dessa måste vara väl genomtänkta och strukturerade med avseende på syfte, tema, tid och kostnad. (9)(10)(12)

Förverkligande

I den andra fasen bildas de par som ska delta i programmet. Det är viktigt att både mentorer och adepter får ta del av information och regler kring hur ett mentorskap ska se ut och vad de bör göra och inte göra under mentorskapsprogrammet. (4)(10)(11)(12)

Det är under den andra fasen som adepten och mentorn tar en första kontakt. Till det första mötet bör det finnas instruktioner från organisatören om samtalsupplägg. Tidigt i samarbetet inom paret är det bra att utvärdera det gemensamma utvecklingsbehovet (1)(4)(10)(13)

Uppföljningen

Den sista fasen är uppföljningen. Då bedömer paret hur samarbetet fungerat och hur utvecklingen sett ut. I uppföljningen kan kontraktet användas som en utgångspunkt. Paret bör även diskutera om de vill fortsätta efter mentorskapsprogrammets avslut. (1)(4)(9)(10)

Organisatören ska samordna uppföljningar av hela programmet regelbundet. I slutet ska organisatören ordna en tydlig avslutning som är formell. Vid vissa tillfällen kan man avbryta programmet tidigare eller avsluta det senare beroende på deltagarnas önskemål. (1)(4)(9)(10)



Adept

Som adept bör man vara motiverad, öppen, uppriktig och förberedd till mötena. Inför medverkan i ett program är det bra att veta varför man vill vara med och vilka önskemål och krav man har.

(1)(4)(10)(11)(12)

När adepten har antagits till mentorskapsprogrammet bör en inbjudan skickas ut och därefter får adepten skicka in önskemål på mentorn. Önskemålen bör behandla mentorns erfarenheter, bransch, egenskaper och kön. (9)(10)(12)

Det är viktigt att man inte lägger allt ansvar på mentorn utan att adepten tar ansvar för sin egen utveckling. Då måste adepten vara beredd på att bli utmanad och ifrågasatt. Ett mentorsprogram ger många adepter ett bättre självförtroende och även ett bättre sätt att möta konflikter på.

(1)(3)(4)(10)(11)(12)

Mentor

Mentorn ska vara intresserad av samarbetet med adepten. Denne ska kunna erbjuda sin erfarenhet, tankar, uppfattningar och kunskaper som stöd till adepten i dennes personliga utveckling. Det är också viktigt att vara en bra lyssnare under samtalen som prioriterar mentorskapet.

(1)(3)(4)(6)(9)(10)(11)(12)

I urvalsprocessen har mentorns livserfarenhet, kontaktnät och ålder ofta en stor betydelse. Mentorerna hittar man genom att poängtera att det är ett hedersuppdrag att vara en mentor. De flesta arrangörer utnyttjar nätverk, använder tidigare mentorer och går på adepternas egna förslag. Dessutom kan man uppmärksamma media om mentorskapsprogrammet. Mentorn får ofta inte någon ersättning utan det är för det mesta frivilligt. När organisatören söker mentorer är det bra att söka efter öppna personer som det är lätt och roligt att prata med. (1)(4)(6)(9)(10)(11)(12)

Mentorn ska klara av att diskutera svårare och jobbiga frågor. En mentor ska inte känna att adepten är en konkurrent, utan att mentorn själv får utvecklas genom samarbetet. (1)(4)(6)(10)(11)(12)

Finns en konflikt mellan adeptens behov och organisationens syfte är mentorn där för adepten. (12)

Para ihop adept och mentor

För att få fungerande mentor-adept-par bör bakgrundsinformation om båda parter samlas in. Denna information tas i beaktande vid matchning av mentor och adept. (4)(10)(12)

Ett sätt att para ihop adepter med mentorer är att hålla ett seminarium med alla adepter där ett första förslag till ihopparring har gjorts i förväg av organisatören. Sedan har man en diskussion kring detta i gruppen. (9)

Det geografiska avståndet ska inte vara för stort heller, det kan hämma relationen om någon behöver resa långt och mycket för att träffas. Adeptens behov, situation och mål är det som avgör vilken typ av mentor som bör väljas. Varför adepten väljer mentorn bör också framföras till mentorn. (10)(11)



Gemensamma aktiviteter

Inom programmet bör man ordna gemensamma aktiviteter för alla deltagare. Aktivetslistan bör innehålla en halvtidsuppföljning, festlig avslutning och diskussion om etiska regler. Dessutom är uppföljningar med jämna mellanrum bra för att snabbt fånga upp sådant som inte fungerar.(9)

En separat introduktion för mentorer respektive adepter bör hållas. (9)

Introduktion mentorer

Introduktionen för mentorer bör bestå av en presentation av varje mentor, dess person och arbete, målen med programmet och fyra viktiga mentorsområden:

- Samtalspartner
- Brobyggare/ledsagare
- Inspiratör
- Coach – utmana konstruktivt

Fler mentorsträffar är bra för att det ger nya nätverk för mentorerna och de kan diskutera mentorsrollen och själva utvecklas i den. (9)

Introduktion adepter

För adepterna är det viktigt att man förklarar vad ett mentorskapsprogram innebär och innefattar samt klargör syftet med det aktuella mentorskapsprogrammet. Förutom detta så bör de också presentera sig för varandra och berätta varför de valde att söka. (9)

Mentorsamtal

Samtalen bör ske ungefär en gång per månad cirka två timmar åt gången. Det är viktigt med kontinuitet. En dagordning att följa under samtalen är att rekommendera annars kan det lätt sluta med små pratstunder som inte ger resultat. Adepten kan förslagsvis föra minnesanteckningar. (1)(4)(9)(10)(11)

Det bästa är att planera och förbereda mötena för att få en bättre struktur och ett bättre resultat av dem. Det behövs en struktur att följa som gör det tydligt vad man ska samtala om. Mötesplatserna bör vara neutrala och god tid bör ha avsatts för mötena. Omgivningen bör veta om att det är tystnadsplikt som gäller. Adepten är den som ska vara förande i samtalen och bestämma samtalsämnen. Mentorn ska ha en mer avvaktande roll men inte bli passiv. (1)(4)(9)(10)(11)

Avtal

Något som bör göras är ett mentorskapsavtal för den gemensamma processen. Ett mentorskapsavtal kan göras både skriftligt och muntligt. Det är upp till paret hur de vill utforma avtalet. Dess huvudsakliga syfte är att man i paret ska diskutera och bestämma hur samarbetet ska genomföras och på vilka villkor. För att kunna utvärdera och följa upp samarbetet är det bra att göra en tidsplan till avtalet. Då förtydligas målen och det blir ett stöd under samarbetet. (4)(9)(10)(13)

I kontraktet ska det stå vilka mål paret har, hur ansvarsfördelningen ser ut och vad som ingår i de båda rollerna. Det bör även finnas bestämmelser på hur ofta man ska träffas, längden på ett möte, plats och hur man håller kontakten mellan mötena. Den viktigaste delen i kontraktet är sekretessen, att man inte diskuterar det som sägs under samtalen utanför paret. (4)(9)



Samtalsmodell

Samtalet är viktigt, viktigast är att båda parter lyssnar aktivt på varandra för att få en så bra dialog som möjligt. Det är skillnad på att informera, argumentera och samtala. Det senare har lärande och ömsidig utveckling som syfte.(10)(11)

Det är viktigt att inte förlora fokus under samtalen och att ha ett ordentligt upplägg. Detta kan vara en modell: (12)

1. Landa – småprata lite innan ni drar igång
2. Tema – avgör vad som ska vara dagens ämne
3. Samtalskontrakt – gör upp vad adepten vill att samtalet ska leda till
4. Genomföra samtalet – prata om det som ni kommit överens om
5. Sammanfatta – vad har ni kommit fram till, vilka idéer och tankar har adepten om temat nu
6. Reflektera – har vi kommit dit vi ville i samtalskontraktet
7. Avsluta – hur känns det? Redo att skiljas från varandra

Första mötet

Både mentorn och adepten bör se till att vara förberedd för första mötet. Under det första mötet bör mentor och adept presentera sig själva samt sina mål, förhoppningar och förväntningar.

(1)(4)(9)(10)(11)

Uppföljning

Det bör finnas en kontinuerlig uppföljning på den ”plan” adept och mentor skapat tillsammans samt en uppföljning från organisatören. Det är framförallt mentorn som har ansvaret att ta upp tidigare frågor som varit särskilt viktiga, men båda har ansvar för att planera in tid för uppföljning. Vid avslutningen bör en utvärdering hållas i två steg, dels adept och mentor tillsammans men också var för sig. Om den ska vara muntlig eller skriftlig är upp till arrangören och deltagarna. (9)(10)

En halvtidsavstämning i programmet är bra att genomföra. Dels bör en skriftlig utvärdering göras av samordnaren och dels kan adept-mentor ha ett enskilt möte med avstämning. Slutligen är det bra med en gemensam samling med alla deltagare för erfarenhetsutbyte. (11)(12)

Organisationen som håller i mentorskapet bör utvärdera resultatet, effekterna och samarbetet i paren. Detta bör ske organiserat och på ett i god tid planerat tillfälle. Det är viktigt för arrangören med ett avslut där hela programmet utvärderas för att kunna förbättra.(10)(11).

Mentor och framgångar i arbetslivet

Personer som har varit framgångsrika har ofta haft eller har en mentor. En orsak är att man inte bara diskuterar arbete men även mer personliga frågor. Mentorskapet ger deltagarna en medveten naturlig utveckling. (1)(2)

De som behöver en mentor kan vara personer som utveckla sina egenskaper, anställda som önskar en mentor på grund av förändringar och utveckling inom företaget och nyanställda. (1)

Enkätundersökning

Våren 2010 gjordes en enkätundersökning, sammanställningen återfinns i bilaga 1. Den riktade sig mot studenter och alumner från Teknisk fysik i Umeå. Innehållet behandlade inställningen till ett



mentorskapsprogram. Enkäten var internetbaserad med svar från 22 studenter och 13 alumner. Spridningen över årskurserna var bra med ungefär 60% män och 40% kvinnor som svarade.

Alla som svarade kunde tänka sig att vara adept eller mentor. Dock så kände de flesta att de behövde mer information om vad det faktiskt skulle innebära, särskilt tid- och platsmässigt.

Önskemål på mentorn

I enkäterna framkom det att för studenterna var mentorns könstillhörighet inte en viktig aspekt. Däremot spelade mentorns bransch och yrke stor roll.

Vad ger det och vad kan deltagaren bidra med

Studenterna vill att ett mentorskapsprogram ska ge personlig utveckling, stöd i arbetslivet och i studierna. Mentorerna ser att de främst kan hjälpa till med den personliga utvecklingen. Alumnerna och studenterna var överens om att mentorn först och främst får ut personlig utveckling av programmet.

Organisation

Alla är överens om längden på mentorskapsprogrammet. Studenterna kan tänka sig lite längre program än alumnerna. Båda snitten är ungefär tolv månader. Det var mer än hälften av alumnerna kunde tänka sig att vara mentor till två adepter.

Både studenterna och alumnerna var överens om att adepten bör gå i årskurs två eller tre på programmet. Studenterna kunde även tänka sig att ha en mentor i årskurs ett medan alumnerna en adept i årskurs fyra.

Det är viktigt för studenter och alumner att få information och riktlinjer för hur kontakten kommer att ske. Det är också viktigt för alla att veta vad som är syftet och målet med mentorskapsprogrammet. Både studenter och alumner anser att hur mycket och vilka riktlinjer som behövs varierar. Det beror på hur långt studenten har kommit i utbildningen.

Engagemang

Resultatet från enkäten visade generellt att studenterna och alumnerna var villiga att lägga ner en till tre timmar per månad. Dock var studenternas åsikter mer spridda. Det gör det rimligt att anta att två timmar per månad verkar vara ett bra koncept.

Studenterna ville generellt ha fler fysiska träffar än alumnerna. Det beror antagligen på att alumnerna skulle behöva resa till Umeå för träffar då inte alla är bosatta där. Man skulle även kunna tänka sig att erbjuda adepter fler träffar för endast adepter.

Gemensamma träffar

En enkätfråga behandlade vad en gemensam träff mellan adepter och mentorer ska innehålla. Fördelningen blev lika mellan seminarium, föreläsning och gemensam middag. En träff för enbart mentorer eller adepter var mindre populärt. Båda parter var överens om att ett möte mellan mentor och adept bör stå i fokus. Åsikterna kring vilka ämnen som ska behandlas är mer flytande.



Omvärldsanalys

KTH

På Kungliga tekniska högskolan i Stockholm drivs tre mentorskapsprogram. I-alumni som är Industriell ekonomis mentorskapsprogram, Technologia – program för kvinnliga doktorander samt SER mentorskapsprogram. Nedan är SER mentorskapsprogram beskrivet mer i detalj. (7)

SER mentorskapsprogram

SER mentorskapsprogram drivs genom SER, Svenska Electro- och Dataingenjörernas riksförening. En student anställs varje år som projektledare. Från gruppen KTH Karriär fås stöd inom ekonomi och upplägg. Branchorganisationen SER är med i bakgrunden och utser projektledaren för projektet. (8)

Projektet använder sig av forum för att underlätta kontaktskapandet. Det sker genom Facebook och LinkedIn. Programmet riktar sig mot studenter i årskurs tre till fem på Electro-, Data,-IT- och Mikroelektronikprogrammet på KTH. Det finns tydliga riktlinjer för målsättningar och upplägg. (8)

Upplägget är att man har först ett introduktionsmöte. Där träffas båda adepter och mentorer. Under den kvällen hålls en föreläsning om mentorskap, man introduceras för varandra och diskuterar i paret om vad man vill få ut av programmet. I slutet av programmet är det ett avstämningsmöte och ett avslutningsmöte. Utöver dessa möten förväntas det att adepten och mentorn har kontinuerlig kontakt med varandra. Det arrangeras även en till två mingelkvällar eller workshops för paret under den perioden.(8)

Studenterna anmäler sig själva till mentorskapsprogrammet genom ett webbformulär som finns på SER mentorprogramms hemsida. (8)

Jönköping högskola

Jönköpings mentorskapsprogram hålls av knutpunkten under Career center. Programmet finansieras av regionförbundet i Jönköpings län och av högskolan. Mentorskapsprogrammet varar under sex månader och startar upp två gånger per år, i april och i november.

Både mentorer och adepter anmäler sig via mail. Adepterna ska även fylla i en motivering varför de vill medverka. Alla vid högskolan i Jönköping får söka, ungefär 40 studenter får en mentor.

Programmet börjar med en kick-off. Under det tillfället skrivs en gemensam överenskommelse mellan paret. I överenskommelsen finns riktlinjer för träffar, relationen och tystnadsplikten. Det är också förtydligat att det är adepten som står i centrum för samarbetet. Man har även möjlighet att fylla i egna mål. När man är överrens om kontraktets struktur skriver båda under.

Programmets riktlinjer är att träffar sker minst en gång i månaden och de bör inte överskrida två timmar. Mötesplatser kan vara på mentorns arbetsplats, skola eller en annan neutral plats. Det bestäms dock inom paret. Utöver egna träffar erbjuds två föreläsningar med en extern föreläsare. Under en föreläsning bjuds det på mat. Avslutet på mentorskapsprogrammet sker virtuellt via e-post.

Göteborgs universitet

På Naturvetenskapliga fakulteten vid Göteborgs universitet ordnas varje år ett mentorprogram för kvinnliga doktorander. Det är ett program som sträcker sig över 1 år och har 9-12 deltagande par varje



omgång. Adepterna är kvinnliga doktorander mitt i sin forskarutbildning. De har en mentor var då man från arrangörens sida vill att adepterna ska skapa en personlig relation till sin mentor och inte bara coachas. Mentorerna är verksamma en bit ifrån doktorandens verksamhet, dvs. arbetar varken på samma institution eller inom fakulteten.

Gemensamt ordnas en träff i månaden för adepterna. Då behandlas ämnen som adepterna önskat, exempelvis konflikthantering och gruppdynamik. 2 gånger under årets gång ordnas träffar för alla deltagarna. Där berättar adepterna om sin forskning och mentorerna får berätta om sin bakgrund – både om sin karriär och personliga val. En extern föreläsare bjuds in till dessa träffar enligt önskemål från både mentorer och adept. Det kan också vara föreläsare som tar upp ämnen som koordinatören tror att de kan ha nytta av. Utöver de gemensamma träffarna och adeptträffarna träffas mentor-adept-paren ungefär 1 gång i månaden.

Efter att ha utvärderat programmet några gånger upptäckte man att deltagarna tyckte det var svårt att komma igång i början. Eftersom ett år är jämförelsevis kort tid ansåg arrangören att det var viktigt att ge deltagarna en så bra start som möjligt. Genom att hålla en introduktionsföreläsning för adepterna avhjälpes en del i problemet och man såg en förändring till det bättre.

Genomförande

Metod

Ett mål med projektet är att skapa långsiktiga förutsättningar för ett återkommande mentorskapsprogram. Därför valde vi att använda förstudien som ett underlag för att skapa en detaljerad handbok till framtida ansvarig. Förutom en handledning till den ansvariga skapades också ett material med information till mentorerna – alumner – och adepterna – studenter.

De dokument som tagits fram är baserade på den sammantagna bild vi fått av mentorskap från förstudien. Denna bild har kombinerats med de förutsättningar och krav som projektet hade. För att få bästa möjliga resultat har vi diskuterat hur förstudiens resultat ska översättas till just vår situation.

Rekrytering

Rekrytering av studenter skedde genom ett besök hos årskurs två där foldrar med information delades ut, se bilaga 3 och 4. Dessutom skickades ett mail ut med foldern bifogad. Anmälningarna kom in elektroniskt via e-post. Intresset visade sig vara lågt hos studenterna i årskurs två. Därför gavs samma information först till årskurs tre sedan till övriga studenter förutom årskurs ett. Totalt anmälde sig fem studenter.

Rekrytering av alumner skedde först via brev innan sommaren där de fick ett förfrankerat kuvert och en svarstalong. De kunde även svara via e-post. Totalt fick vi svar från elva alumner. Dessa fick sedan skriva en presentation av sig själva. Tillslut var det sju intresserade alumner.

Resultat

Produkten av projektet blev en samling dokument som sammantaget kan ses som en handbok för ett mentorskapsprogram för Teknisk fysik i Umeå. Dessa innehåller bland annat en tidsplan, utförliga beskrivningar av arbetsuppgifter och mallar.



Förutom detta kunde även en första version av programmet genomföras. Programmet heter @Umeå – Alumnmentorskap på Teknisk fysik, Umeå – och går oktober 2010 till juni 2011 med fem deltagande par. De fick informationsfoldrar och rekryterades under augusti och september. Förutom informationsmaterialet använder de lärplattformen Cambro som gemensam kommunikationskanal, annars väljer de kommunikationsformer själva.

Handledningar

Handledningarna *Mentorskapsplan för @Umeå*, *@Umeå Adept* och *@Umeå Mentor* blev resultatet efter att förstudien sammanfattats. Dessa återfinns i bilaga 2, 3 och 4.

Mentorskapsplan

Handledningen, mentorskapsplanen, är uppdelad i två delar. Den första innehåller bakgrunden till projektet och även motiveringar till de valda arbetssätten. Andra delen är en kronologisk handledning för den ansvariga där det är beskrivet precis vad som ska göras när på året. Till mentorskapsplanen hör även bilagor med mallar, bilagor 5-13 i detta dokument. Mallarna är framförallt olika typer av dokument som kan användas för aktiviteterna inom programmet.

Tanken med mentorskapsplanen är att den ska användas direkt som en handbok för den ansvariga.

Foldrar

I foldrarna beskrivs syftet med @Umeå, rollen som adept respektive mentor, vad ett mentorskapsprogram är och handfasta tips på hur man kan lägga upp sitt samarbete i paren.

Foldrarna har två användningsområden. Innan studenter och alumner anmäler sig kan de läsa om @Umeå och vad det innebär. Efter att de har anmält sig och antagits fungerar den som en lätt handbok dit de kan vända sig för korta tips och vägledning.

Ansvarig

Samverkansamanuensen bör vara operativt ansvarig då det är den personens arbetsuppgift att samverka med alumnerna. Som strategiskt ansvariga bör programledningen då man till exempel funderar på förändringar av material eller programmet i stort.

Diskussion och slutsatser

Förstudien

Från litteraturstudien och omvärldsanalysen togs allt material till handledningarna. Vi hittade många handfasta tips som var särskilt användbara i foldrarna för adepter och mentorer. Förstudien gav framförallt var en bred förståelse om vad mentorskapsprogram är.

Enkäterna lade grunden till hur utformningen av de praktiska detaljerna kring just @Umeå såg ut. Vi ville använda så mycket som möjligt av studenternas och alumnernas idéer för att skapa ett mentorskapsprogram som passade dem.

Genomförandet

Att genomföra en första version av mentorskapsprogrammet var ett av målen med projektet. Det uppfylldes i och med att @Umeå startades upp.



I programmet valde vi att vända oss till årskurs två. Ändringen från kvinnliga studenter i årskurs ett, som först var beställningen, till årskurs två gjordes efter resultatet av enkäterna kommit in. Förstudien pekade också på att adepten måste vara mer medveten om sin situation än vad vi ansåg att man är som student i årskurs ett. Följden blev alltså att programmet inriktade sig mot studenter i årskurs två.

@Umeå

@Umeå blev ett internetbaserat mentorskapsprogram där alla de gemensamma kontakterna sker genom lärplattformen Cambro. Där finns ett forum för kontakter mentorer emellan, adepter emellan och mellan mentorer och adepter. Dessutom har paren sina egna utrymmen. Ett av projektets mål var att skapa ett hållbart forum. Om det ska bli det måste organisatörens aktivitet i forumet vara hög. Då känner deltagarna förmodligen ett större förtroende för forumet och vill därmed hålla sig uppdaterade om vad som händer där. Det blir då en användbar informationskanal för projektet.

Gemensam träff

Att anordna en gemensam träff för alla deltagare var ytterligare ett mål med projektet. Vid planeringen av programmet växte alumndagen KNUT fram som det bästa alternativet. De mentorer som behövde resa långt kunde då delta i två aktiviteter vid samma tillfälle. Vi valde att ta med den här informationen i foldrarna så att mentorerna tidigt skulle veta om när träffen var inplanerad. På så sätt väntade vi oss att uppslutningen kunde bli nästan fullständig. Tyvärr blev KNUT inställt och intresset hos mentorerna för att komma till Umeå var lågt. Det här gjorde tyvärr att ingen träff anordnades. Inte ens med tidig information verkade mentorerna intresserade av att komma Umeå för att träffa alla deltagare och framförallt sin egen adept.

Rekrytering

Rekryteringen av alumner gick bra, men ändå sämre än förväntat. Ungefär 400 brev skickades ut och vi fick svar från elva alumner. Redan i början av sommaren börjades rekryteringen för att nå alumnerna med information innan semestern. Det här var ett val vi gjorde grundat på att vi trodde det största problemet skulle bli för få alumner som var intresserade. För att motverka detta valde vi att ge de gott om tid att tänka över och planera för ett deltagande. Trots att endast 11 alumner svarade blev det ändå tillräckligt för den skala vi tänkt att programmet skulle ha i en första omgång.

Studenterna rekryterades bara någon månad innan programmet var tänkt att starta. Efter att ha utökat målgruppen från årskurs 2 till alla årskurser utom årskurs ett hade vi totalt fem anmälda. Vi förutsåg inte att intresset skulle vara så litet och tror oss ha två orsaker. Den första är att informationen som gick ut inte var tillräckligt bra eller tilltalande. Se handledningar för vidare slutsatser. Den andra orsaken kan vara att studenterna inte fick informationen i tillräckligt god tid. En gissning är att precis som för mentorerna skulle studenterna ha behövt tid att tänka över och planera för ett deltagande.

Handledningar

Handledningarna uppfyller två av målen med projektet. De skapades strax innan @Umeå startades och därför har de endast granskats av projektgrupp och styrgrupp. Något som saknas är en granskning av handledningarna av utomstående personer utan insyn i projektet. Efter att @Umeå pågått i ungefär två månader drar vi slutsatsen att det varit bra om dokumenten hade varit ute på remiss innan rekryteringen till programmet började.



Mentorskapsplan

Mentorskapsplanen består ju av två delar – en motiverande och en detaljbeskrivning. Vi tyckte det var lika viktigt att motivera hur vi valde att lägga upp programmet som att göra en detaljerad och tydlig handledning över hur det ska fungera. Bra motiveringar är viktigt för att det inte ska uppstå frågetecken kring upplägget om flera år. En tydlig handledning skapar ett enkelt underlag att arbeta med för den ansvariga då denna byts från år till år.

Foldrar

Materialet i förstudiet var omfattande. För att deltagarna i vårt program skulle förstå vad ett program kunde ge dem var det viktigt att förmedla bra information. Information både om vad ett mentorskapsprogram går ut på och vad rollerna adept och mentor innebär. Dessutom stötte vi på tips och erfarenheter av hur bra samtal mellan adept och mentor ska läggas upp. Dessa ville vi förmedla till deltagarna på ett enkelt sätt och kom fram till att foldrar var det mest lättillgängliga sättet. De är smidiga att ha i pappersformat och är enkla att läsa i digitalt format.

Foldrarna hade två syften. Det första var att informera studenter och alumner om vad @Umeå och mentorskap var. Det andra var att skapa en handledning som deltagarna kunde använda under programmets gång. Det här var viktigt särskilt för studenterna som inte mött mentorskapsprogram förut. Som organisatörer ville vi att de skulle känna att de fick stöd och handledning.

Fortsatta arbetet

Programmet måste utvärderas kontinuerligt. I mentorskapsplanen finns mallar för detta. Det är viktigt att dessa utnyttjas för att på bästa sätt utveckla programmet och ta vara på de "barnsjukdomar" som de flesta liknande aktiviteter upplever. Förmodligen kommer det ta några omgångar innan programmet stabiliserats, etablerats och fungerar utan komplikationer. För att detta ska fungera måste man arbeta med fem saker.

- Dokumentation måste ske strukturerat och kontinuerligt
- Resultat från utvärderingar måste sammanställas och noteras
- Någon måste följa upp helheten från utvärderingarna – varje år
- Hålla hårt på när och hur man rekryterar för att skapa kontinuitet
- Se till att ha bra information till alla som är inblandade och vill vara deltagare

Det som fungerade sämst under den här första omgången var rekryteringen. Det är en absolut springande punkt för att programmet överhuvudtaget ska gå att genomföra. Utan deltagare blir det inget program. Därför är det första man bör göra att låta utomstående granska de handledningar som tagits fram. Dessutom bör konceptet @Umeå jobbas in hos studenterna för att de ska bli mer intresserade. Mentorskapsprogrammet kan ge studenterna det som är dess ursprungliga syfte nämligen att minska avhoppet och ge dem en tydligare målbild. Studenterna måste ges möjligheten att förstå att @Umeå kan ge dem det.

Källor

1. Litteratur från mentorprojektet i urval: **Länken fungerar ej**
https://docs.google.com/viewer?a=v&pid=gmail&attid=0.1&thid=129d569e29868bad&mt=application/pdf&url=https://mail.google.com/mail/?ui%3D2%26ik%3D846odffo44%26view%3Datt%26th%3D129d569e29868bad%26attid%3Do.1%26disp%3Dattd%26realattid%3Df_gbne6g4s0%26zw&sig=AHIEtbSr7GmnSGN5kYe8yL8JGvzAN7YQMA 2010-07-15
 - a. Hultman-Sobel: *Mentorn - en praktisk vägledning*. 1994.
 - b. Koestenbaum: *Ledarskapsdiamanten*. 1994.
 - c. Lindmark -Törngren: Eva Hesselgren-Mortensen, biblioteksdirektör med blick för strategiskt ledarskap. BBL 5/2001.
 - d. Olsson: *Det goda ledarskapet*.
 - e. Persson & Wadensjö, red: *Glastak och glasväggar? Den könssegregerade arbetsmarknaden*. SOU 1997:137.
 - f. Sahlin: *Kunskapsnavet. Ett utvecklings- och förändringsprojekt vid Stockholms universitetsbibliotek*. *Ikoner* 6/1999.
 - g. Törngren: *Bibliotekens inre arkitektur - med perspektiv på ledarskap*. *Ikoner* 6/2001
2. <http://www.mentorskap.se/> - 2010-07-15
3. <http://sv.wikipedia.org/wiki/Mentorskap> -2010-07-15
4. <http://www.womco.fi/mentorskap.htm> 2010-07-15
5. <http://www.almi.se/Nyforetagande/Mentorprogramet/Om-programmet/> 2010-07-15
6. http://www.leapfrogab.se/mentoring.html?menu=sammanfattande_kompetens 2010-07-15
7. <http://www.kth.se/alumni/mentorprogram/mentorprogram-KTH>
8. <http://www.ser.se/mentorprogram/>
9. Annerstedt, Ylva. *Mentorsprogram – språngbräda för småföretagare*. Libra, 1998
10. Sandberg, Ann-Kristin. *Mentorskap i praktiken – så här gör du för att lyckas*. Hjalmarson & Högberg, 2007
11. Olsson, Marian. *Mentorskap*. Liber, 2008
12. Henriksson, Bente-Kaj. *Handbok om mentorskap & mentorprogram i arbetslivet*. KIM AB, 2006
13. Hultman, Jöran och Sobel, Lena. *Mentorn – en praktisk vägledning*. Natur och Kultur, 2005



Bilagor

Bilaga 1 – Enkätssammanställning

Bilaga 2 – Mentorskapsplan

Bilaga 3 – @Umeå Mentor

Bilaga 4 – @Umeå Adept

Bilaga 5 – dokument till mentorskapsplanen