

KLIV IN

HANDBOK FÖR ADEPTER OCH
MENTORER I MENTORSKAPS-
PROGRAM FÖR UTRIKES FÖDDA



AKAVIA

KORT OM FÖRFATTARNA



JOHAN WELANDER

Johan Welander är personalvetare, har en fil mag från Lunds och Uppsala universitet och driver konsultföretaget Thinkandact. Med en bakgrund som kompetensutvecklingschef på Rädda Barnen, författare till Idéburen chef och vice ordförande i arbetsgivarorganisationen Idea är Johan särskilt kunnig kring arbetsgivarfrågor, HR-arbete, medarbetarskap och ledarskap. Och mentorskap så klart.



FRANK EKELUND

Frank Ekelund är personalvetare, har en fil kand från Lunds universitet och är verksam som konsult och entreprenör inom människors och organisationers utveckling och förändring. Frank har gedigen erfarenhet från mentorskap, ledarskap och förändringsarbeten och är en av grundarna till konsultföretaget Takechange och mentorskapstjänsten Mentrific.

Grafisk produktion: Fotoskrift AB
Andra reviderade upplagan 2020

© Författarna Johan Welander och Frank Ekelund
via sina respektive bolag Thinkandact AB och Takechange AB

Att mångfaldiga innehållet i denna bok, helt eller delvis, utan skriftligt medgivande av Thinkandact AB och Takechange AB är förbjudet enligt lagen (1960:729) om upphovsrätt och konstnärliga verk

För mer information och kontaktuppgifter, gå till akavia.se/klivin

KORT OM DENNA REVIDERADE UPPLAGA

Den här upplagan av handboken har reviderats mot bakgrund av att Jusek under 2020 har gått samman med Civilekonomerna och tillsammans bildat fackförbundet Akavia.

Mentorskapsprogrammet Kliv in startades av Jusek redan 2010. Arbetet fortskrider nu i Akavias verksamhet och i den här reviderade upplagan använder vi oss generellt av namnet Akavia, även för att omnämna Jusek. Undantaget är de fall det varit viktigt för historieförståelsen och för korrekta referenshänvisningar, då har vi låtit namnet Jusek kvarstå. Samtliga citat av tidigare deltagare är adepter och mentorer som deltagit i mentorskapsprogrammet under tid då det drevs under Juseks namn.

INNEHÅLL

Varför mentorskap för nyanlända?	4
Vad är mentorskap?	7
Rollen som adept	10
Rollen som mentor	14
Praktisk planering	22
Samtalsteman och övningar	24
Övningsmaterial och mallar	28
Tio sammanfattande tips för mentorer och adepter	34
Källor	38

VARFÖR MENTORSKAP FÖR NYANLÄNDA?

Jag har fått jättemycket via mentorskapsprogrammet. Jag trodde inte att jag kunde få ett jobb innan jag deltog i detta program. Men tack vare er och min mentor kan jag det. Jag är väldigt tacksam och ska rekommendera detta program till andra!

TIDIGARE ADEPT

Många utrikesfödda vittnar om att det är utmanande att komma in på svensk arbetsmarknad, något också forskningen bekräftar. Idag tar det i genomsnitt åtta år för en person som kommer till Sverige som flykting att få arbete.¹ Det innebär ibland ett arbete som inte är i nivå med sina kvalifikationer. I Sverige är ungefär var femte akademiker utrikesfödd, men bara hälften av dessa personer har ett arbete motsvarande sin utbildningsnivå.²

Utrikesfödda akademiker är en välutbildad grupp som vill använda sin kompetens och komma ut i arbete motsvarande sina kvalifikationer. Även Sverige som land har mycket att vinna på att göra den vägen så kort och enkel som möjligt.

VARFÖR MENTORSKAP?

I Sverige får drygt sex av tio reda på att ett jobb är ledigt genom kontakter.³ Genom våra nätverk får vi tips, ingångar och rekommendationer som underlättar jobbsökande. Att känna någon i en anställande organisation ökar chansen till anställning tiofaldigt, visar en studie bland uppsagda personer.⁴

När du är ny i Sverige har du inte alltid hunnit bygga upp ett relevant nätverk här som kan underlätta vägen till arbete. Ofta är också

relationerna mellan en person som är relativt ny i Sverige och människor som är födda här eller på andra sätt är etablerade svaga.⁵

Mentorskap kan hjälpa utrikesfödda akademiker att lättare komma in på arbetsmarknaden. Detta eftersom mentorskap kan underlätta skapandet av nätverk.⁶ Jusek förstod detta tidigt och började matcha invandrade jurister med etablerade Jusekmedlemmar redan på 90-talet. Sedan 2010 driver Jusek, som 2020 bytt namn till Akavia, mentorskapsprogrammet Kliv in, i samarbete med Stockholms stad och yrkessvenska utbildningen Svenska för ekonomer, jurister och samhällsvetare (SFEJ, en SFX-utbildning). Programmet är riktat till utrikesfödda akademiker med examen inom Akavias utbildningsgrupper. I programmet matchas adepten med en yrkesverksam person som har samma eller liknande yrke/profession. Fram till 2018 har närmare 500 mentor-adeptpar genomgått Akavias mentorskapsprogram.

En större utvärdering av mentorskapsprogrammet gjordes under våren 2017. Där angav 64 procent av adepterna att de då hade ett kvalificerat jobb, motsvarande sin utbildningsnivå. Av den gruppen anser två av tre att mentorskapsprogrammet bidragit till att de fått sitt jobb, direkt eller indirekt.⁷

VINSTER FÖR ADEPTEN

För dig som är adept kan mentorskap underlätta vägen in på arbetsmarknaden och hjälpa dig att komma närmare ett kvalificerat arbete. Det görs exempelvis genom att mentorn kan bidra till att du:

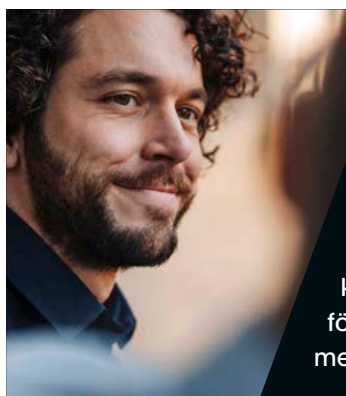
- **utökar ditt nätverk.** Du som är ny i ett land har ofta större delen av ditt nätverk på andra platser i världen än i Sverige. Mentorn blir en ny och viktig del av ditt nätverk och kan bidra till att du får fler användbara kontakter.
- **lär dig om olika branscher och kompetenskrav inom din profession.** Arbetsmarknaden i Sverige och andra länder förändras och utvecklas. En mentor som själv är yrkesverksam kan hjälpa dig att förstå vilka branscher som utvecklas, rekryterar och vilken kompetens som då efterfrågas.
- **tränar yrkessvenska.** I samtal med mentorn, och i möten med andra personer inom yrket, utvecklas ditt språk.
- **lär dig om arbetsplatskultur.** Mentorn kan introducera dig till hur det fungerar i praktiken på arbetsplatser, vilka spelregler som finns, vilken kultur som finns i organisationer och berätta om hur anställda gör i olika situationer.
- **stärker självförtroende och motivation.** När du som adept känner att det finns hinder kan ibland ditt självförtroende och din motivation minska. Mentorn kan vägleda och hjälpa dig att försöka vara uthållig och uppmuntra dig när det behövs.

VINSTER FÖR MENTORN

De flesta mentorer deltar i mentorskapsprogram för att bidra till en människas utveckling. Det brukar också kännas viktigt för dig som mentor att "göra en god insats" och så gott du kan finnas till för en annan människa. Många saker förenar dig som mentor med adepten. Ni är ofta mer lika än olika. Men du som mentor har kunskap, erfarenheter och inte minst nätverk som är viktiga för adepten att få tillgång till. Att vara mentor är också en möjlighet att utveckla dig själv. Du gör också en resa, inte bara adepten. Några upplevda vinster som mentorer i Akavias mentorskapsprogram lyfter fram i målutvärderingar efter genomfört mentorskap är:

- **meningsfullhet.** Hela 96 procent av mentorerna tycker att det är meningsfullt att vara mentor åt en utrikesfödd professionskollega.
- **förståelse för svensk arbetsmarknad.** Att vara mentor innebär en fördjupad förståelse för hur det är att komma in på den svenska arbetsmarknaden. 92 procent av mentorerna upplever detta.
- **kompetensutveckling.** Mentorer tycker sig genom mentorskapet ha utvecklat kompetens i att vara mentor. Nästan alla som svarar i målutvärderingen intygar detta; 98 procent för att vara exakt.⁸

Akavias målutvärdering visar dessutom att drygt tre av fyra mentorer, 77 procent, känt ett mervärde i att vara Akaviamedlem genom att vara mentor i programmet. Nästan alla mentorer i Akavias program skulle rekommendera andra personer att bli mentor. Ungefär var femte mentor deltar i programmet mer än en gång.⁹



DET ÄR DIN TUR – KLIV IN!

Som mentor och adept kommer ni att göra skillnad tillsammans. Ni kommer att lära och utvecklas ihop. Låt mentorskapet bli en resa både för utveckling och lärande, skratt och omtanke. Akavias mentorskapsprogram döptes inte till "Kliv in" utan anledning. Den här handboken vill inspirera fler människor att utvecklas genom mentorskap och att aktivt kliva in – som mentor eller adept, på arbetsmarknaden och i engagemanget för varandra. Använd gärna handboken som en praktisk guide till ett lyckat mentorskap. Och om du gillar vad du läser, för gärna idén om mentorskap vidare.



VAD ÄR MENTORSKAP?

Mentorsprogrammet blev inte alls vad jag tänkt, men väldigt bra. Hade förväntan på en mer formell relation, men det blev mer av vänskap och diskussioner/rådgivning efterhand.

TIDIGARE MENTOR

MENTORSKAP FÖR LÄRANDE

Mentorskap är en process som handlar om att underlätta lärande och utveckling. Syftet med mentorskap är att bli bättre på att hantera en ny situation, ett nytt yrke eller en ny miljö genom att ta hjälp av någon som har viktiga kunskaper och erfarenheter – en mentor.

MENTORSKAP FÖR UTRIKESFÖDDA

Vägen från att ha kommit som ny till Sverige och ha fått uppehållstillstånd till att vara etablerad är för många människor en lång och snårig process. Personen som kommer till Sverige behöver bland annat ha många kontakter med personal på myndigheter och i kommuner. En mentor blir för många adepter den första personen i Sverige som adepten har långvarig kontakt med och som de inte har träffat i sina kontakter med myndigheter och kommuner. En del adepter kallar därför sin mentor för "en vanlig svensk".

Genom mentorskap kan en adept lära sig saker hen har nytta av för att trivas och etablera sig i den nya miljön. Det kan exempelvis handla om samhällsorientering, arbetsmarknad, arbetsplatskultur och hur professionen utövas i Sverige. Genom en mentor skapas också möjlighet till att

etablera nya viktiga kontakter som ny i Sverige. Ett yrkesinriktat mentorskapsprogram bidrar till att öka adeptens sociala och professionella nätverk. Och just den funktionen, nätverksbyggande, har visat sig vara en av de viktigaste förutsättningarna för att den som är utrikesfödd snabbt ska etablera sig på arbetsmarknaden i Sverige och korta den tid det tar att hitta ett arbete i nivå med sin utbildnings- och kompetensnivå.¹⁰

MENTORSKAP – FRÅN HISTORIA TILL NUTID

Ordet mentor kommer från det grekiska eposet Odysseen. Där berättas om hur Odysseus son Telemachos behövde en förebild, en lärd person, som stöd i sin andliga och mentala utveckling under tiden som Odysseus var ute på sina ibland års-långa äventyr. Odysseus vän Mentor fick det ansvaret. Han fick i uppgift att vägleda och stötta Telemachos i sin utveckling.

Mentorskap används idag inom flera olika områden. Det kan vara yrkes/professionsinriktade mentorskapsprogram, som del av integration/inträde på arbetsmarknaden, i ledarutveckling, i traineeprogram, för elever i skolan, för förtroendevalda och på många arbetsplatser – som en del av introduktionen på det nya arbetet eller i löpande utveckling.

MENTORSKAPETS GRUNDER

Att ha en yrkesinriktad mentor-adeptrelation kräver saker både av mentorn och adepten. Båda behöver vara aktiva och bidra med sina erfarenheter – från arbete, utbildning och livet i stort. En god mentorskapsrelation baseras på förtroende och relationsbyggande. Avsätt därför tid till att lära känna varandra ordentligt. En god relation bidrar också till bra kommunikation mellan mentor och adept, vilket är viktigt under hela mentorskapet.

ADEPTENS OCH MENTORNS ROLLER

Adeptens behov och målsättningar styr vad mentor-adeptrelationen handlar om och vilka ämnen som tas upp när mentorn och adepten träffas. Därför är det viktigt att du som adept är tydlig med vad du vill få ut av mentorn, vilka mål och förväntningar du har på mentorskapet och hur du önskar kommunicera.

En mentor är en slags vägledare och stödjare. Mentorns uppgift är att på olika sätt medverka till adeptens utveckling och att stödja och utmana adepten utifrån den målsättning hen har. Det är viktigt att du som mentor alltid utgår från adeptens behov, inte dina egna, och den situation adepten befinner sig i. Det är en tumregel i fungerande mentorskapsrelationer. Adeptens mål och behov går först.

EN MENTOR ORDNAR INTE JOBB


Efter att ha genomfört många yrkesinriktade mentorskapsprogram har vi lärt oss att adepternas mål ofta är att få ett bra jobb så snabbt som möjligt. Många gånger går adepten in i mentorskapet med en förhoppning om att mentorn ska kunna hjälpa adepten till arbete. Mentorskap handlar dock inte om att mentorn ska "ordna fram" jobbmöjligheter till adepten, utan om att ge adepten värdefulla verktyg. Det handlar bland annat om kunskap, nätverk och självförtroende. Görs mentorskapet på ett smart sätt kan adepten använda verktygen i arbetssökande, vilket i sin tur kan leda till arbete.

STÄM AV ERA FÖRVÄNTNINGAR MED VARANDRA

Adepten och mentorn kan ha olika mål och förväntningar med mentorskapet. Därför är det viktigt att tidigt i samarbetet stämma av förväntningar med deltagandet och att skapa ett förväntanskontrakt. Grundidén är att öppet och ärligt berätta om var och ens förhoppningar och att på så sätt skapa ramar för mentorskapet: Vad ska vi ägna tid åt? Vad ska vi sträva efter? Hur ska samarbetet se ut? Det är viktigt att både adepten och mentorn också uttrycker sina begränsningar i förväntanskontraktet. För dig som är mentor kan det till exempel handla om att berätta vad du inte kan hjälpa till med. Gör gärna övningen förväntanskontrakt i inledningen på ert samarbete (se kapitlet Samtalsteman och övningar). Det underlättar kommunikationen och riktningen.

DELTA I ETT MENTORSKAPSPROGRAM

Genom att delta i ett mentorskapsprogram får du som mentor och adept i regel tillgång till metoder, kunskap, gemensamma träffar och mötesplatser, nya nätverk samt tips och råd med att skapa en struktur för ert mentorskap. Det är ofta till stor hjälp och underlättar i att skapa förutsättningar för bra mentor-adeptrelationer.



Min mentor var mycket bra och förberedde flera studiebesök för mig. Det hjälpte mig att förstå vilka arbetsplatser i Sverige skulle passa mig och vilka kompetenser det krävs för att få jobbet.

TIDIGARE ADEPT

CHECKLISTA FÖR BRA MENTORSKAP I PRAKTIKEN

För att skapa en utvecklande relation mellan mentor och adept finns några grundläggande tips och råd. Här är några av de viktigaste:

- ✓ Lägg mycket tid i början av ert samarbete på att lära känna varandra.
- ✓ Gör ett förväntanskontrakt och sätt upp mål. Använd gärna mallen i kapitlet Samtalsteman och övningar.
- ✓ Kom överens om tystnadsplikt.
- ✓ Boka upp flera möten, minst tre stycken, redan vid programstart.
- ✓ Träffas regelbundet och gärna tätare i början.
- ✓ För minnesanteckningar när ni ses.
- ✓ Följ upp vad ni pratade om förra gången ni träffades.
- ✓ Utvärdera ert samarbete löpande.
- ✓ Ta hjälp av anordnaren om det inte fungerar i mentor-adeptrelationen.

ROLLEN SOM ADEPT

Värdera mentorernas hjälp och tid högt, de har frivilligt anmält sig för att hjälpa dig och får ingen ersättning för detta. Var öppen och aktiv i dialogen med mentorn, det tar två personer för ett lyckat mentorskap.

TIDIGARE ADEPT

BERÄTTA FÖR DIN MENTOR VAD DU BEHÖVER

Det är du som bestämmer vad du och din mentor ska prata om när ni träffas. Det är dina mål som styr er relation. Berätta för din mentor vad du behöver, vilka mål och förväntningar du har och hur du gillar att kommunicera.

Om du vill ha hjälp med något, fråga din mentor om hen kan hjälpa dig. Det är inte säkert att din mentor kan hjälpa dig med allt. Du kan alltid fråga, men du behöver respektera när det är något som mentorn inte kan.

BERÄTTA OM DIG SJÄLV FÖR DIN MENTOR

Berätta om dig själv för din mentor. Vad tycker du är viktigt? Vilka är dina utmaningar? Vad är du nyfiken på? Vilka mål har du med att ha en mentor? Om du berättar om dig för din mentor blir det lättare för hen att hjälpa dig.

Det blir också lättare för er att bygga en stark relation. Att berätta om sig själv kan vara känsligt eller ovant, men det gör att du och din mentor kan kommunicera bättre eftersom mentorn kommer att förstå dig bättre. Lägg tid i början av mentorskapet på att lära känna varandra innan ni börjar prata om de frågor som du vill ha hjälp med.

TA ANSVAR OCH FATTA DINA EGNA BESLUT

Du som adept har ansvar för att du utvecklas och lär dig saker med hjälp av din mentor. Din mentor kommer att ställa upp för dig och försöka bidra på olika sätt, men du behöver själv ta ansvar och fatta dina egna beslut. Se din mentor som en rådgivare. Ibland kommer du att följa mentorns råd, andra gånger vill du kanske välja en annan väg.

FÖRBERED ERA MÖTEN

Inför varje möte med din mentor har du ansvar att föreslå vad ni ska prata om. Det ökar chansen att mötena blir lärorika. Förbered mötena genom att tänka igenom:

- ämnen eller områden som du vill diskutera med mentorn.
- vilka övningar i handboken du skulle vilja göra i era möten.
- frågor som du vill ställa till mentorn.

Om du och din mentor har fyllt i ert förväntanskontrakt tillsammans, kan du använda det när du förbereder ett möte. Det kan hjälpa dig att förstå vad du vill ha hjälp med av din mentor. Ju bättre du kan beskriva vad du behöver, desto större chans att mentorn kan hjälpa dig.



VÅGA TESTA NYA SAKER

För att utvecklas behöver du ta reda på saker om dig själv, våga testa nya saker och utmana dig. Det kan kännas obekvämt eller ovant. Ett exempel kan vara att våga ringa en kontakt som mentorn tipsat om, prata svenska med mentorn eller göra och säga saker på ett nytt sätt när du går på anställningsintervju.

Prata gärna med mentorn efter att du har provat något nytt. Hur gick det? Hur kändes det? Vill du fortsätta göra det du gjorde eller finns det bättre sätt?

VAR NYFIKNA PÅ VARANDRA


Du och din mentor kommer att ha likheter och olikheter. Ni har olika bakgrund och erfarenheter. Var nyfiken på din mentor. Utmana dina fördomar. Då kan du lära dig nya saker, både om dig själv och om arbetslivet i Sverige.

VISA VARANDRA RESPEKT

Din mentor får inte betalt för att vara mentor. Hen gör det av engagemang och med goda avsikter. Mentorn har ett jobb och kanske familj och fritidsintressen. Mentorn vill ofta väldigt gott, men kan kanske tycka att det är utmanande att hinna med mentorskapet. Det kan till exempel märkas genom att mentorn vill hjälpa dig och träffas men har svårt att hitta tid till era möten. Du som adept kan respektera din mentor genom att komma i tid till era möten och hör av dig i tid om du inte kan komma till ett möte. Försök också att prioritera era möten och leva upp till de förväntningar och spelregler för relationen som ni gemensamt kommit fram till.

Min mentor blev för mig den första av svenskarna, som jag träffade och pratade på längre med (jag räknar inte tid med våra lärare i SIFA). Vi pratade mycket om kulturella skillnaden och likheterna, om intervjufrågorna och Sverige i generellt. Utöver hjälpen med min cv och träningen av intervjufrågor, fick jag tips om svenska böckerna och filmerna, som alla hade sett här och alla de med våra diskussioner hjälpte mig väldigt mycket att förstå det svenska samhället bättre och det hjälper mig enormt just nu på jobbet.

TIDIGARE ADEPT



Möjlighet att lära mig mer om [ett annat lands] arbetskultur, möjlighet att utveckla och förbättra min coaching förmåga, möjlighet att se en person växa och förbättra sitt självförtroende samt funnit en ny kontakt och haft många roliga stunder samt utbyten ihop.

TIDIGARE MENTOR

CHECKLISTA FÖR ADEPTER

- ✓ Du vill och är beredd på att utveckla dig själv för att till exempel lättare få jobb.
- ✓ Du bestämmer mentorskapets agenda, mål och fokus.
- ✓ Du är nyfiken på mentorn och tar dig tid att lära känna hen.
- ✓ Du berättar öppet och aktivt om din situation, dina utmaningar och vem du är.
- ✓ Du testar nya sätt att göra saker på, även om det i början kan kännas lite obekvämt.
- ✓ Du tar eget ansvar för vad du får ut av mentorskapet och mentorn.
- ✓ Du berättar om dina önskemål för mentorn om hur hen bäst kan hjälpa dig.
- ✓ Du förbereder dig inför mötena med mentorn.
- ✓ Du respekterar mentorn och prioriterar era bokade möten.
- ✓ Du värderar mentorns försök att hjälpa dig och att hen engagerar sig i dig.

ROLLEN SOM MENTOR

MENTORROLLEN I KORTHET

Som mentor bygger du en förtroendefull och nära relation till adepten. Det är viktigt för att kunna vägleda och stödja adepten i dennes utveckling och i arbetet med hens mål och utmaningar. I din roll som mentor använder du dig själv och ditt nätverk som verktyg för att på olika sätt medverka till adeptens utveckling – utifrån den målsättning adepten har.

SKAPA FÖRTROENDE

För att som mentor få en nära dialog och ett bra samarbete med din adept behöver adepten känna förtroende för dig. Det är bådas, och extra mycket mentorns, uppgift att skapa det ömsesidiga förtroendet. Det är framför allt sättet du agerar på som kommer avgöra om du lyckas bygga förtroende eller inte. Många av nycklarna för att skapa förtroende beskrivs i det här kapitlet.

Förtroendet mellan er byggs upp från första kontakt. Därför är det viktigt att tidigt göra saker som skapar förtroende, till exempel:

- Lyssna istället för att prata.
- Förhåll dig nyfiskt och dra inte för snabba slutsatser.
- Visa intresse för din adept och låt hen göra sina egna livsval.
- Skapa rimliga förväntningar genom att berätta hur du kan – och inte kan – hjälpa till.
- Var dig själv och gärna personlig. Det behöver inte innebära att du är privat, om du inte vill.
- Berätta om relevanta egna erfarenheter, både framgångar och motgångar.
- Om du ger löften – håll dem.

KONFIDENTIALITET

Vad du och din adept pratar om behöver stanna mellan er. Det är en viktig grund för att skapa en ömsesidigt förtroendefull relation. Både adepten och mentorn behöver känna sig trygga och säkra på varandra och lita på att ingen av er för vidare vad den andre sagt. Då kan ni berätta öppet och ärligt för varandra om era bakgrunder och erfarenheter. I inledningen av mentor-adeptrelationen är det därför viktigt att prata om konfidentialitet och vad det innebär för ert samarbete.

LYSSNA AKTIVT

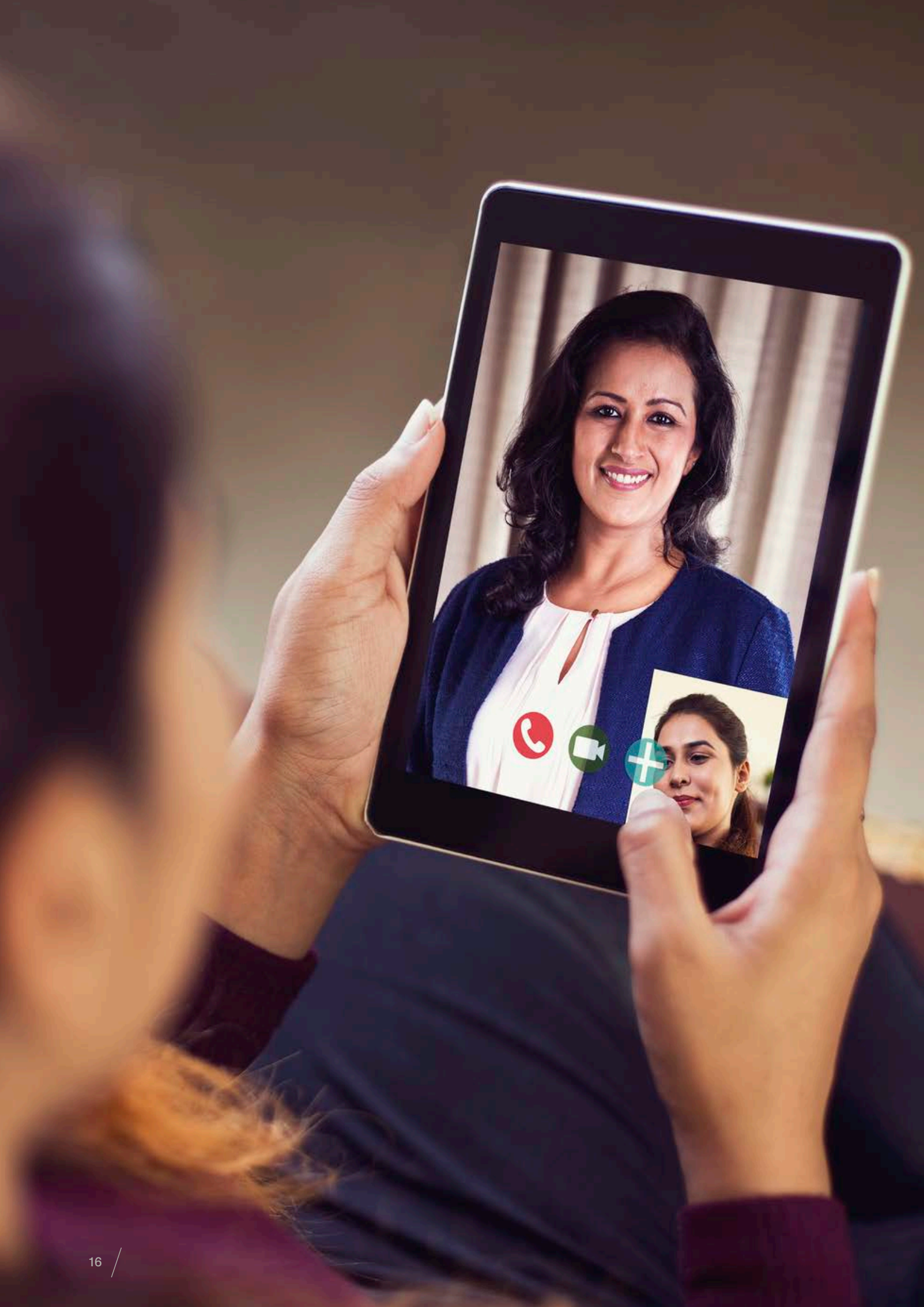
Som mentor är lyssnandet ett av dina bästa och viktigaste verktyg. Försök lyssna mer än du pratar. Det är viktigt både för att skapa förutsättningar för adeptens utveckling och som sätt att skapa förtroende. Visa att du bryr dig på riktigt om vad adepten säger och ha adeptens behov i centrum. Aktivt lyssnande är en kompetens. Vi kan alla utveckla den men vi behöver öva för att lyckas.

Att lyssna aktivt betyder att du lyssnar till den som pratar utan att relatera det till dina egna erfarenheter, din egen analys eller dina möjliga lösningsförslag. Du fokuserar på personen du har framför dig, riktar din fulla uppmärksamhet dit, lyssnar till orden som sägs, men också hur de sägs, tonfall, kroppsspråk och försöker även uppfatta det outtalade.



Se mentorrollen som ett utmärkt tillfälle att bli en skickligare lyssnare. Att vara en duktig lyssnare har du även nytta av i andra sammanhang än i mentor-adeptrelationen.





Jag har lärt mig mycket om det svenska samhället, om arbetsmarknaden i Sverige, om kulturen och folk genom träffar och diskussioner med min mentor. Han har berättat om olika koder, uttalade så som outtalade. Min mentor har också uppmuntrat mig mycket, bidragit till att skapa bättre självförtroende och stött med råd och hjälp.

TIDIGARE ADEPT

STÄLL FRÅGOR

För att förstå adeptens situation, men även för att hjälpa adepten att hitta vägar framåt, har du stor nytta av att kunna ställa frågor på ett bra sätt. Genom att ställa frågor hjälper du också dig själv att bli en bättre lyssnare. Om du dessutom lyssnar till svaren du får, och ställer följdfrågor, får du del av än mer viktig information och ni fördjupar samtalet.

Frågor kan delas in i öppna respektive slutna. Slutna frågor har givna svarsalternativ, till

exempel ja eller nej. Öppna frågor börjar ofta med varför, vad, hur, när eller vem och har inga i förväg givna svar utan kräver att den som får frågan själv bestämmer hur kort eller långt svaret ska bli. Den stora nyttan med öppna frågor är att du ger adepten utrymme att själv formulera sitt svar och på så sätt styra samtalet. Adeptens agenda hamnar i fokus. Öppna frågor fungerar också avväpnande och är inte lika färgade av dina tankar eller slutsatser som mentor. I tabellen ges några exempel på öppna respektive slutna frågor.

ÖPPNA FRÅGOR	SLUTNA FRÅGOR
Vad vill du prata om idag?	Vill du fortsätta prata om branschtrender idag?
Hur ser ditt liv ut idag?	Är du arbetssökande eller studerar du?
Vad vill du uppnå genom att delta i mentorsprogrammet?	Söker du jobb som ekonom?
Vilka alternativ ser du?	Skulle du inte kunna studera ett tag istället för att söka jobb?



Vägleda,
inspirera,
lära och
utveckla

VÄGLED UTAN ATT BESTÄMMA

Mentorrollen innebär att du genom dina kunskaper, erfarenheter, förmågor, värderingar och din personlighet – hela du! – gör ditt bästa för att vägleda, inspirera, lära och utveckla din adept. Din adept kommer hamna i situationer där hen behöver göra val. Ibland kommer du ha en annan uppfattning än din adept om det bästa handlingsalternativet. Kanske har adepten inför ett beslut frågat dig om råd och du har delat dina perspektiv. Oavsett om adepten väljer att följa dina råd eller tar en annan väg, behöver du förhålla dig nyfiket och försöka acceptera adeptens val. Adepten har ibland andra prioriteringar än du och behöver också upptäcka insikter allt eftersom.

SÄTT MÅL TILLSAMMANS MED ADEPTEN

Att adepten har mål, ju tydligare desto bättre, med sitt deltagande i mentorskapet är många gånger en förutsättning för en god mentor-adeptrelation. Målen uttrycker vad adepten vill uppnå och gör det begripligt vad du som mentor uppfattar som rimligt att nå inom ramen för mentorskapet. Adepten har huvudansvar att berätta om sina mål, men som mentor kan du ofta hjälpa adepten att tydliggöra och kanske precisera dem. Det är en viktig roll. Du hjälper till bland annat genom att ställa öppna frågor, sammanfatta och summera de mål som adepten berättar för dig. Du bidrar med andra ord till att ringa in målen och göra dem tydliga för er båda.

I mentorskapsrelationen går det fint att både ha långsiktiga och kortsiktiga mål. De kortsiktiga målen får gärna relatera till de långsiktiga. Med hjälp av kortsiktiga mål, som löpande under ett program följs upp, går det lättare att allt eftersom se en utveckling och det skapas en systematik i arbetet.

FÖLJ UPP MÅL OCH ÖVERENSKOMMELSER

För att mål ska fungera på ett bra sätt måste de följas upp. Att följa upp mål på ett bra sätt i en mentor-adeptrelation innebär att du som mentor inte värderar utfallet. Det viktiga är att ställa frågan om hur det har gått och intresserat lyssna på svaret. Om adepten inte har nått sitt tänkta mål, fråga gärna vad adepten kan lära sig av det eller varför det blev så. Undvik pekpinna eller att pressa adepten i arbetet mot målen. Som mentor är det inte din roll. Låt hellre samarbetet präglas av frivillighet och ständigt lärande.

STÄLL KRAV PÅ ADEPTEN – MEN VISA RESPEKT

För att mentorskap ska bli bra behövs ömsesidig respekt för varandra. Som mentor kan du visa din respekt genom att till exempel acceptera adeptens livsval eller mål, utan att värdera dem. Det kan också handla om att komma i tid till era möten och prioritera dem.

Även om mentorskap i mångt och mycket utgår från adeptens förväntningar, kan så klart även du som mentor ha förväntningar, ibland krav, på adepten kring spelregler som bidrar till att relationen blir respektfull ur ditt perspektiv. Det kan handla om att ni tillsammans bestämmer er för enkla grundprinciper, exempelvis att:

- komma i tid till möten ni bestämt.
- får någon av er förhinder till ett avtalat möte, kontakta varandra och bestäm en ny tid direkt.
- adepten vill att du hjälper till med att arbeta med mål och uppföljning – prata om när och hur.
- adepten alltid försöker att göra det som ni kommit överens om och hur ni ska hantera det ifall adepten inte gjort sin överenskomna "hemläxa".

Samtala gärna om dessa områden, eller andra, i samband med skapandet av ert förväntanskontrakt.

GE FEEDBACK

Feedback är ett bra och viktigt verktyg för att driva på utveckling. Antagligen är adepten intresserad av dina erfarenheter och din åsikt – din feedback blir därför värdefull. Eftersträva en balans mellan feedback som lyfter fram det som fungerar och återkoppling på vad som kan bli bättre. Ris och ros, helt enkelt.

Huvudregeln för feedback bör vara att adepten själv efterfrågat återkoppling på något. Om du som mentor vill ge feedback utan att adepten bitt om det rekommenderas att först fråga om adepten vill ha lite återkoppling. När du ger feedback – försök vara så konkret som möjligt och ge gärna exempel. Då är feedbacken lättare att ta till sig.

ATT FÖRESLÅ ÖVNINGAR

I rollen som mentor är det ofta värdefullt att föreslå olika övningar som kan hjälpa adepten framåt. Ibland kan du med din erfarenhet konkret hjälpa adepten. Andra gånger är det kanske bättre att du tar hjälp av övningar som gör det lättare för adepten att själv hitta lösningar och komma framåt.

Bekanta dig med kapitlet Mötesteman och övningar i lugn och ro. Se läsningen som en del av din förberedelse som mentor. I avsnittet tipsas om hur du och adepten kan arbeta för en givande och kreativ relation. Var inte rädd för att testa någon eller några av övningarna tillsammans med adepten.

DITT NÄTVERK ÄR VÄRDEFULLT

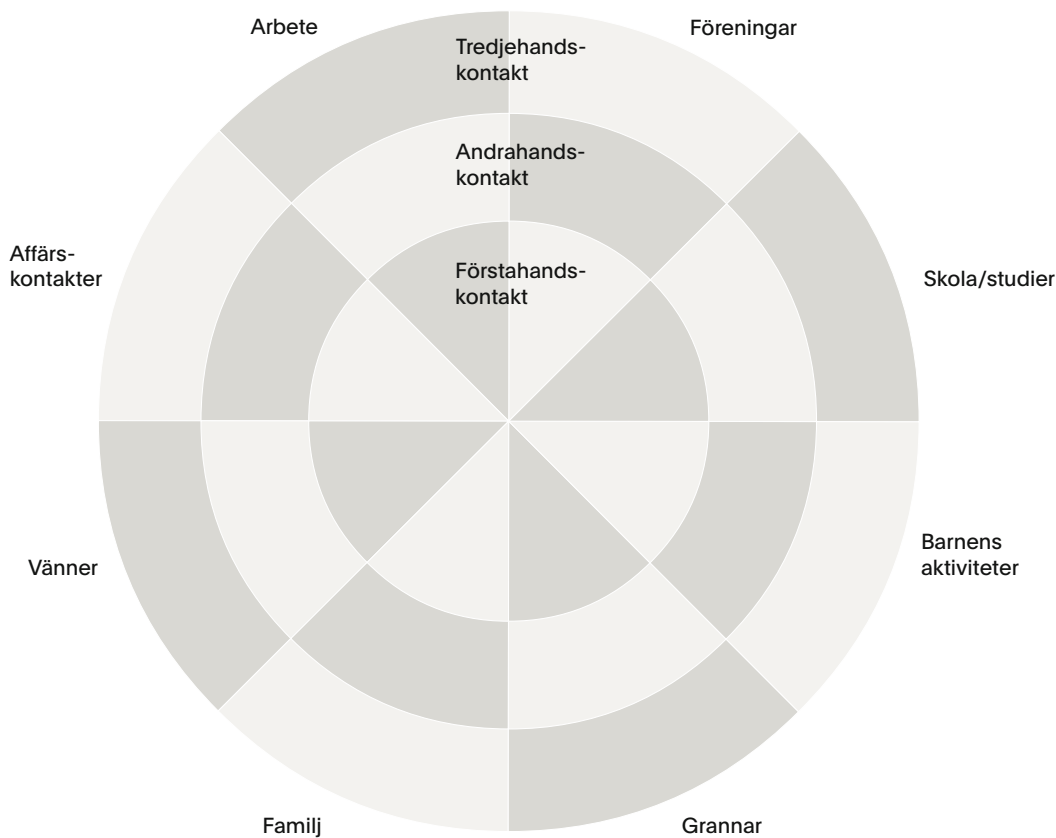
En av de största utmaningarna för den som är ny i Sverige är att hen har ett begränsat nätverk här. Med nätverk avses till exempel grannar, vänner, studiekamrater och arbetskamrater. Adeptens utmaning är ofta att nätverket inte hunnit bli så stort i Sverige ännu, eftersom det krävs tid, arbete och vardagsliv för att bygga upp kontakter och relationer. Det nätverk som adepten har i Sverige består ofta av personer som är i en liknande situation som adepten.

Vid arbetsökande är nätverket viktigt. Det hjälper till att ge tips om jobb, rekommendationer och formella såväl som informella referenser. Ditt nätverk är alltså mycket värdefullt för din adept, eftersom det kan ge adepten kontakt med personer som redan är etablerade på arbetsmarknaden. Genom att som mentor använda sina kontakter och nätverk underlättar du ofta vägen framåt för din adept. Dörrar öppnas, trösklar sänks och möjligheterna för adepten ökar.

Vilka ingår då i ditt nätverk? Det enkla svaret på frågan är "alla du känner". Det är vänner, kollegor, före detta kollegor, grannar, studiekamrater, kompisar från någon förening, föräldrar i barnens skola, andra deltagare i mentorskapsprogrammet, tränare i barnens fotbollsklubb med flera. Tänk gärna brett när du listar och ramar in vilka människor som ingår i ditt nätverk. I en vidare mening ingår också det som brukar kallas andrahands- och tredjehandskontakter. Det vill säga människor du inte känner men som du har en bekant (eller bekants bekant) som kan koppla ihop dig med. Detta sätt att se på sitt nätverk och vilka som ingår i det innebär att de flesta människors nätverk är betydligt större än vad många först tänker.

Jag har lärt mig hur svårt det är att vara mentor. Det krävs mycket av en och man ska absolut ta det på allvar. Samtidigt har det varit roligt och väldigt givande även i min egen karriär. Jag har tvingats reflektera mycket över mina egna val och min syn på vissa saker och ting. Dessutom har jag fått en god vän i min adept och vi kommer definitivt att fortsätta umgås.

TIDIGARE MENTOR



INVENTERA DITT NÄTVERK

Om du inte redan har gjort det, börja med att skapa en överblick av ditt nätverk. Det kan göras genom att lista alla du känner. För att hitta dina kontakter är det smart att kolla in din LinkedIn-kontaktlista, din Facebookprofil, bläddra i telefonboken på papper eller i digital form, klasslistor, föreningslistor och liknande. Sammantaget ger de här olika källorna dig en bra överblick över ditt nuvarande nätverk.

ATT PRAKTISKT ANVÄNDA SITT NÄTVERK

En del personer är rädda för att använda sitt nätverk. Du kanske inte vill fråga om en tjänst, är rädd för att stå i skuld till någon eller tänker att en person i telefonboken är en avlägsen kontakt. De flesta av oss är dock hjälpsamma när vi får en fråga och ställer upp när någon vi känner frågar om en tjänst. Nyckeln till framgång i sitt nätverk är att fråga om hjälp på rätt sätt och att be om en liten tjänst. Här ges några tips på vad du kan fråga en kontakt om hjälp med.

”Jag är mentor åt NN och undrar om du kan hjälpa mig. Adepten vill arbeta inom branschen/organisationen X och jag undrar om...”:

- adepten kan ringa dig och ställa några frågor om branschen?
- du vet någon som hen kan kontakta för att få reda på mer om branschen och hur en får jobb inom den?
- du som jobbar i branschen skulle kunna kolla av hens cv för att se hur det matchar branschens krav?
- du har någon idé om hur vi skulle kunna hjälpa hen att få ett jobb?
- min adept och jag skulle kunna få komma på ett studiebesök hos dig?

Det finns givetvis fler saker du kan fråga ditt nätverk om hjälp med. Försök fråga efter en tjänst som inte är för stor. Var tydlig med att du uppskattar hjälpen och betona frivilligheten i att bidra.



CHECKLISTA FÖR MENTORER

En sammanfattning av de viktigaste råden till dig som mentor är:

- ✓ Låt adeptens målsättningar och förväntningar vara fokus för mentorskapet.
- ✓ Uttryck dina egna förväntningar på mentorskapet och på adepten.
- ✓ Ta dig tid att lära känna adepten och bygg en relation till varandra.
- ✓ Lyssna mer än du pratar. Försök att lyssna aktivt.
- ✓ Ställ öppna frågor och lyssna på svaren. Ställ nya frågor utifrån svaren du får.
- ✓ Respektera adeptens livsval. Det som är rätt beslut för dig behöver inte vara rätt för adepten.
- ✓ Hjälp adepten att sätta tydliga mål för mentorskapet och följ upp målen när ni ses.
- ✓ Ge adepten feedback, framför allt genom att lyfta fram vad du tycker adepten gör bra.
- ✓ Var personlig och dela med dig av dina relevanta erfarenheter, både motgångar och framgångar.
- ✓ Bjud adepten på kontakter i ditt nätverk. Det sänker trösklar och skapar många möjligheter för adepten.

PRAKTISK PLANERING

Går du ett mentorskapsprogram finns i regel en övergripande struktur att ta hjälp av. Detta kapitel ger exempel på en generell grundstruktur för mentorer och adepter att följa och tipsar även om andra praktiska råd kring deltagande i mentorskapsprogram.

SKAPA EN ÖVERSIKTLIG PLAN

Det är klokt att göra en övergripande plan för mentorskapet, att komma överens om ett ungefärligt innehåll. Det inkluderar att bestämma ett start- och slutdatum för ert mentorskap. Anledningen till den rekommendationen är att det både skapar tydligt fokus och gör det lättare att välja att engagera sig under den tid mentorskapsprogrammet pågår.

Följande översikt beskriver ett upplägg på cirka sju månader. Se översikten som en inspiration till ert eget upplägg.

MÖTE	1-2	3-4	5	6-8	9
MÅNAD	1	2-3	4	5-6	7
VAD SAMTALA OM?	Lära känna Mål och förväntningar Mentor- och adeptrollen Boka tider	Adeptens agenda och frågor	Vad har vi gjort så här långt? Behöver vi ändra på något?	Adeptens agenda Motivation och tålamod	Avslutnings-samtal
FÖRSLAG, ÖVNINGAR OCH SAMTALS-TEMAN	Förväntans-kontrakt	Presentations-övningar Intervju-träning	Halvtids-avstämning Förväntans-kontrakt	Studiebesök Inkludering och mångfald	Utvärdera förväntans-kontraktet
TIPS TILL MENTOR	Öppna frågor Aktivt lyssnande Tydliggör mål	Följa upp Öppna frågor Aktivt lyssnande Stötta, till exempel genom ditt nätverk	Summera lärande och resultat Sätt nya mål vid behov	Stötta och uppmuntra Feedback Bjud på nätverks-kontakter	Avsluta mentor-relationen Summera lärande och resultat Ris och ros?

TRÄFFAS TÄTARE I BÖRJAN

I början av mentorskapet är det viktigt att ha tid till att lära känna varandra och att stämna av mål och förväntningar. Det är klokt att som mentor och adept träffas lite extra tätt de första veckorna eller månaderna av programmet. Tid med varandra skapar en bra grund för en längre och förtroendefull relation.

BOKA EN SERIE AV MÖTEN

Genom att boka in flera möten mellan er gör ni det lättare att verkligen träffas regelbundet. Om någon behöver avboka ett möte kan det ibland vara svårt att med kort varsel hitta en ny tid som passar er båda. Då är det skönt att redan ha ett antal bokade möten. Det gör det enklare att fortsätta mentorskapet även om någon blir sjuk en period, reser bort, får barn eller av annat skäl har svårt att träffas en viss tid.

DOKUMENTERA ERA MÖTEN

För att ha samma bild av vad ni har pratat om och kommit överens om att göra till nästa gång ni träffas, rekommenderas att ni skriver enkla mötesanteckningar. En mall för det finns i kapitlet Mallar. Använd gärna några minuter i slutet av varje möte för att tillsammans summera vad ni kommit fram till.



SAMTALSTEMAN OCH ÖVNINGAR

Adeptens mål och behov styr vad era möten ska handla om. Några saker behöver alla mentor-adeptpar prata om, till exempel förväntanskontraktet i början av mentorskapet och halvtidsavstämningen mitt i. Andra saker står fritt för mentor och adept att välja ut tillsammans. Se det här kapitlets samtalsteman som en inspiration att välja från.

FÖRVÄNTANSKONTRAKT

I inledningen av er relation bör ni göra ett förväntanskontrakt. Övningen är central i mentorskapet för att både adept och mentor ska känna att relationen blir givande. Se därför till att avsätta ordentligt med tid ihop för att prata om var och ens förväntningar när ni börjar mentorskapet. Summera vad ni kommer fram till i förväntanskontraktet, som ni hittar i kapitlet Övningsmaterial och mallar.

MENTORHJULET

Genom att göra övningen mentorhjulet får adepten stöd i att välja ut vilka områden som ni ska jobba med och prioritera. Övningen är bra att göra tidigt i mentorrelationen. Den är särskilt användbar om adepten känner sig osäker på vad hen behöver arbeta med eller hur hen ska prioritera mellan det som behöver göras. Material för övningen mentorhjulet finns i kapitlet Övningsmaterial och mallar.

Övningen tar cirka 30–60 minuter att göra.

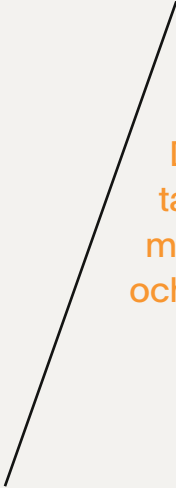
HALVTIDSAVSTÄMNING

Ungefär när halva programmet har gått är det lämpligt att göra en avstämning. Då kan ni summera vad som gjorts, vad ni har uppnått och prata om hur ni har samarbetat hittills.

Blicka gärna tillbaka på era förväntanskontrakt och de inledande diskussioner ni hade för att se om ni har arbetat som planerat. Ni kan använda följande frågor som stöd:

- Hur har vi arbetat jämfört med vad vi planerade?
- Vilken utveckling och vilka resultat har uppnåtts?
- Hur har samarbetet fungerat?
- Hur vill vi arbeta i den andra halvan av mentorskapsprogrammet och vilka mål är relevanta framåt?

Om de ursprungliga målen har uppnåtts kan förväntanskontraktet behöva göras om vid halvtidsavstämningen. Att sätta nya mål kan ge ny kraft till samarbetet och identifiera fler och nya områden ni vill arbeta med.



Det har varit en jättebra erfarenhet för mig och jag är väldigt tacksam för programmet. Bland annat lärde jag mig att vi är mycket lika, svenskar och vi alla som kom från andra länder, och det hjälpte till att känna mig mycket bättre här i Sverige.

TIDIGARE ADEPT

STUDIEBESÖK

Prata är bra. Se, höra, uppleva och känna är minst lika viktigt. Ett sätt för adepten att få kunskap om hur det fungerar på en arbetsplats i Sverige är att göra ett eller flera studiebesök. Studiebesöket kan både göras i mentorns organisation och i andra verksamheter eller arbetsplatser som också intresserar adepten. Kanske finns det personer i mentorns nätverk som jobbar i en spännande organisation och som erbjuder sig att ansvara för ett studiebesök?

Ett studiebesök kan läggas upp på flera sätt. Här beskrivs två enkla upplägg:

- **Delta en halv upp till en hel arbetsdag på mentorns arbetsplats.** Genom att medverka under en "vanlig" arbetsdag får adepten inblick i både arbetsuppgifter, arbetsplatskultur och träffar andra intressanta människor. Fikapauser, arbetsmöten eller deltagande i eget arbete är alla bra moment och intressant att efteråt samtala om. Diskutera frågor som: Likheter/skillnader jämfört med arbetsplatser adepten själv har erfarenhet ifrån? Arbetsplatskultur i Sverige kontra länder adepten verkat i? Lärdomar från dagen?
- **Studiebesök på en specifik avdelning.** Låt säga att adepten vill veta mer om hur en ekonomiavdelning i Sverige arbetar

och fungerar i praktiken. En idé är då att anordna ett möte med en ekonomiavdelning, där personer från avdelningen kan berätta om organisation, anställningsvillkor och lön, organisationskultur, hur du söker jobb i organisationen, vilka rutiner finns och liknande. Kanske är ekonomiavdelningen i sin tur nyfiken på adeptens erfarenheter? Kanske skapas möjligheter till ytterligare kontakt och nätverkande? Eller praktik och kanske till och med jobb?

INTERVJUTRÄNING

Om adepten söker arbete brukar ett uppskattat inslag vara att anordna intervjuutbildning. Adepten har ofta stor nytta av det eftersom anställningsintervjun är ett nyckelmoment i jobbsökande. Genom att adepten praktiskt tränar intervjusituationen och får feedback kan hen bli tryggare och säkrare när det väl är dags för en riktig arbetsintervju.

Som mentor kan du till exempel fråga din HR-avdelning om den har möjlighet att hjälpa till. Annars kanske du har någon rekryterare i ditt nätverk som gärna ställer upp och tränar adepten? Eller du själv om du har kunskap och erfarenhet av intervjusituationer och rekrytering? Vissa mentorer är vana att anställa, har chefsbakgrund och kan därför genomföra intervjuutbildningen på egen hand med adepten.

PRESENTATIONSÖVNINGAR

Adepten kommer att ställas inför många situationer där hen behöver presentera sig. I ett brev eller muntligt inför en grupp människor eller blivande kollegor. Det är en konst att presentera sig kortfattat så att lyssnaren snabbt och konkret får en positiv bild av vem du som person är, vad du vill och vad du kan bidra med.

Ett sätt för adepten att öva är genom att göra presentationsövningar. Som stöd kan mentor och adept använda en timer och ta tiden. Börja gärna med den ofta använda intervjufrågan: "Kan du berätta om dig själv?".

Ett exempel på en presentationsövning är att göra en så kallad hisspresentation, där adepten får öva på att presentera sig själv för en fiktiv person som hen träffar i en hiss. Det gäller då att fatta sig kort som en hissfärd, förslagsvis mellan 30 sekunder och tre minuter. Prova er fram och låt adepten öva presentationer medan mentorn håller koll på tiden och ger feedback på gjord presentation. Upprepa gärna övningen flera gånger, så att adepten får chans att direkt utveckla och förbättra sin presentation.

INKLUDERING OCH MÅNGFALD – ARBETSPLATSER I SVERIGE OCH ANDRA LÄNDER

Vilka kännetecken har arbetsplatser i Sverige? Finns det en "svensk" arbetsplatskultur? Om så, vad kännetecknas den av? Och hur är vi svenskar – egentligen? På arbetet jämfört med privat? Vilka informella spelregler finns på arbetsplatser i detta avlånga land? Vad ger status i arbetet? Vilka likheter och skillnader som finns i olika

branscher, olika yrkesgrupper, i skilda delar av landet?

Ja, det är lätt att både skratta och gråta när vi pratar om vad det innebär att vara svensk och vad som kännetecknar arbetsplatser i landet.

Det är också lätt att spä på fördomar genom att bestämt säga hur det är i Sverige, men sannolikt är det ett stort plus och till hjälp om adept och mentor tillsammans samtalar om frågorna ovan. Den här typen av frågor kommer att få olika svar beroende på vem en frågar. Därför är det ofta värdefullt att diskutera frågorna mentor och adept ihop, men också i samband med studiebesök, ihop med andra mentor-adeptpar och liknande. Ju fler svar, desto bredare och sannolikt mer verklig och komplex bild framträder.

TRÄFFA ETT ANNAT MENTOR-ADEPTPAR

Ta gärna initiativ till att träffa andra mentorer och adepter. Om ni ingår i ett mentorskapsprogram brukar det vara enkelt att planera i samband med att ni har en gemensam träff med andra deltagare.

Genom att träffa personer i liknande roller kan ni få nya infallsvinklar och kreativa idéer. Kanske vill ni även samordna ett studiebesök och gemensamt sammanfatta efteråt? Eller träffa flera mentor-adeptpar och tillsammans utbyta erfarenheter kring och diskutera ledarskap och arbetsplatskultur?

Ett ytterligare alternativ är att bara träffas och berätta för det andra paret, och själv lyssna, på hur ni hittills har jobbat i mentorskapsrelationen och vad ni har gjort. Antagligen kommer ni att inspirera varandra och få flera praktiska tips.

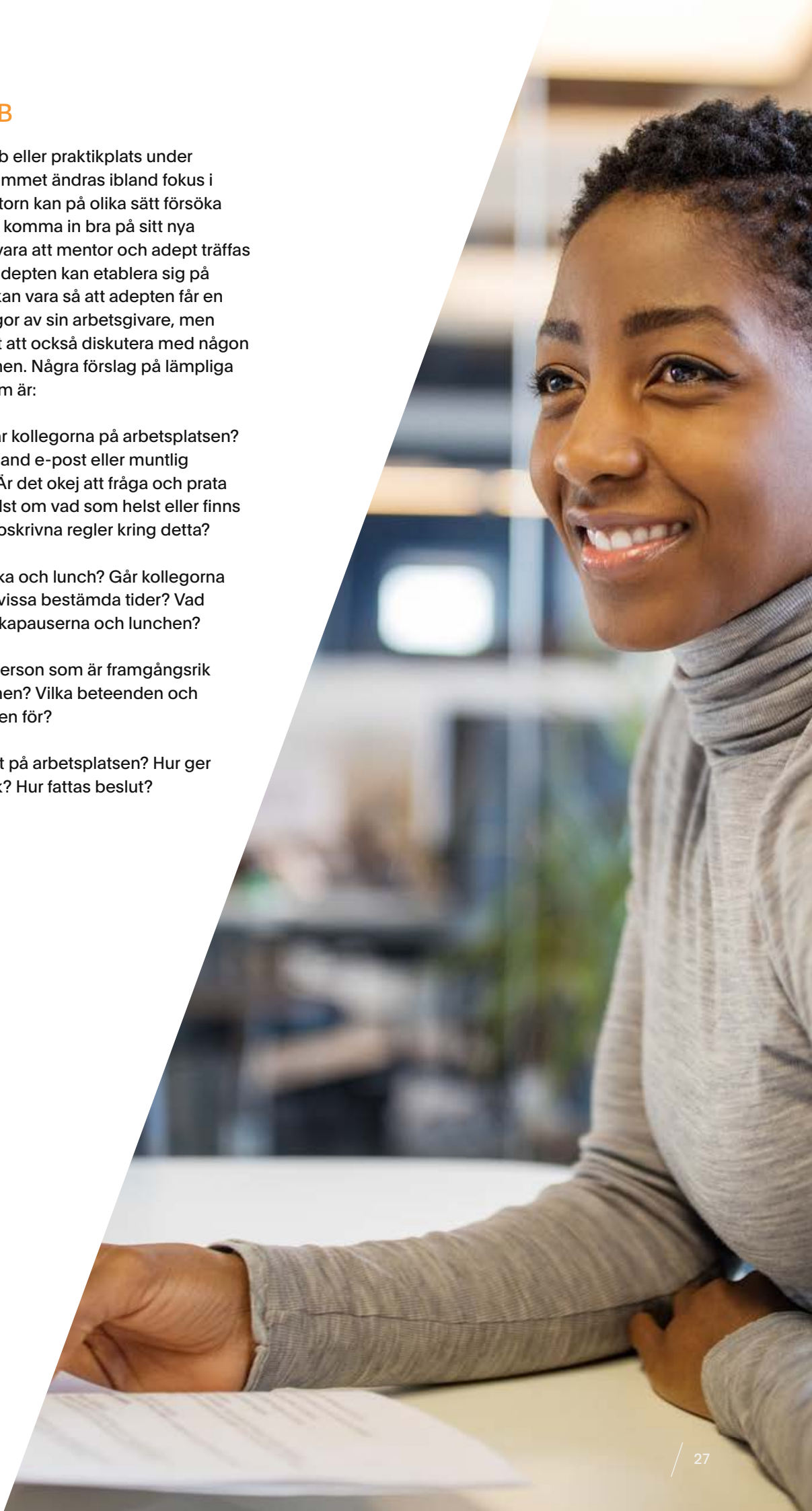


Vilka kännetecken har arbetsplatser i Sverige? Finns det en "svensk" arbetsplatskultur? Om så, vad kännetecknas den av? Och hur är vi svenskar – egentligen?

PÅ NYTT JOBB

Om adepten får jobb eller praktikplats under mentorskapsprogrammet ändras ibland fokus i mentorskapet. Mentorn kan på olika sätt försöka stötta sin adept i att komma in bra på sitt nya arbete. Ett sätt kan vara att mentor och adept träffas och diskuterar hur adepten kan etablera sig på arbetsplatsen. Det kan vara så att adepten får en del stöd i dessa frågor av sin arbetsgivare, men ofta är det värdefullt att också diskutera med någon utanför organisationen. Några förslag på lämpliga frågor att samtala om är:

- Hur kommunicerar kollegorna på arbetsplatsen? Används i första hand e-post eller muntlig kommunikation? Är det okej att fråga och prata med vem som helst om vad som helst eller finns skrivna och även oskrivna regler kring detta?
- Vad gäller kring fika och lunch? Går kollegorna iväg tillsammans vissa bestämda tider? Vad pratar en om på fikapauserna och lunchen?
- Hur beter sig en person som är framgångsrik inom organisationen? Vilka beteenden och värderingar står hen för?
- Hur är ledarskapet på arbetsplatsen? Hur ger din chef feedback? Hur fattas beslut?





ÖVNINGSMATERIAL OCH MALLAR

ÖVNING: FÖRVÄNTANSKONTRAKT

Inför att ett mentorskapsprogram startar behöver både adept och mentor förbereda sig. Det handlar framför allt om att tänka igenom vad du vill uppnå med mentorskapet, hur du vill att samarbetet ska fungera och hur du själv vill bidra. Vi kallar det att skapa ett förväntanskontrakt. En förväntning kan förklaras som att hoppas på att något eller någon ska vara på ett visst sätt och leda till ett visst resultat.

Det är förstås i huvudsak adepts mål och förväntningar som står i fokus för ert samarbete, men även mentorn kan ha förväntningar. Det kan exempelvis handla om hur samarbetet ska fungera, tankar kring sin egen roll och kanske även vad mentorn vill utveckla genom att vara mentor.

Genom att göra övningen här bredvid inventerar ni era förväntningar och skapar ett underlag för en bra diskussion mellan mentor och adept. När ni gjort övningen på var sitt håll skriver ni ett gemensamt förväntanskontrakt.

ADEPTENS FÖRBEREDELSE

När mentorskapsprogrammet är slut hoppas jag att vi har nått följande resultat:

Mina förväntningar på dig som mentor:

Mina förväntningar på mig själv som adept:

MENTORNS FÖRBEREDELSE

När mentorskapsprogrammet är slut hoppas jag att vi har nått följande resultat:

Mina förväntningar på dig som adept:

Mina förväntningar på mig själv som mentor:



FÖRVÄNTANSKONTRAKT

Efter att ni förberett er på egen hand fyller ni förslagsvis i det gemensamma förväntanskontraktet tillsammans.

TIPS OCH INFORMATION INFÖR IFYLLANDE AV FÖRVÄNTANSKONTRAKTET:

- Fokuserområden är de större områden som adepten strävar efter, vilket inte behöver vara något som ni kan nå fram till genom mentorskapet. Det kan till exempel vara "Jobba som ekonom i Sverige".
- Önskade resultat är vad ni vill försöka uppnå inom ramen för mentor/adeptrelationen, alltså något som är rimligt för er att nå som ett resultat av ert samarbete. Det skulle exempelvis kunna vara "Större kontaktnät bland ekonomer" eller "Bättre kännedom om hur ekonomer arbetar i Sverige".
- Mätbarhet handlar om att tydliggöra hur ni vet att ni nått det önskade resultatet. Utifrån önskade exempelresultat i punkterna ovan, skulle det kunna vara "Tio nya kontakter som jag träffat minst en gång" eller "Kännedom om hur ekonomer arbetar i Sverige bedöms genom en egen skattning. Nuläge är 3 och mål är 8 på skala 1-10".
- Förväntningar på varandra, vårt samarbete och konfidentialitet handlar om att komma överens om hur ni ska samarbeta. Era spelregler. Några exempel är: "Det som sägs mellan oss förs inte vidare", "Adepten lovar att ta kontakt med personer som mentorn tipsat om" och "Vi kommer i tid till våra möten".
- Mötesfrekvens och förberedelser inför möten finns i kontraktet för att uttrycka hur ofta ni ska ses och höras samt hur ni ska göra för att få bra kvalitet i mötena. Till exempel: "Vi träffas var tredje vecka" eller "Adepten skickar frågor och ämnen till mentorn senast två dagar före ett möte".

FÖRSLAG PÅ INNEHÅLL I FÖRVÄNTANSKONTRAKTET:

Adept:	
Mentor:	
Datum:	
Fokusområden:	
Önskade resultat av mentorskapet:	
Mätbarhet:	
Förväntningar på varandra, vårt samarbete och konfidentialitet:	
Mötesfrekvens och förberedelser inför möten:	

.....
Mentor

.....
Adept

ÖVNING: MENTORHJULET

Övningen mentorhjulet är bra att göra tidigt i mentor-adeptpar-relationen. Den är särskilt användbar om adepten känner sig osäker på vad hen behöver arbeta med eller hur hen ska prioritera mellan det som behöver göras.

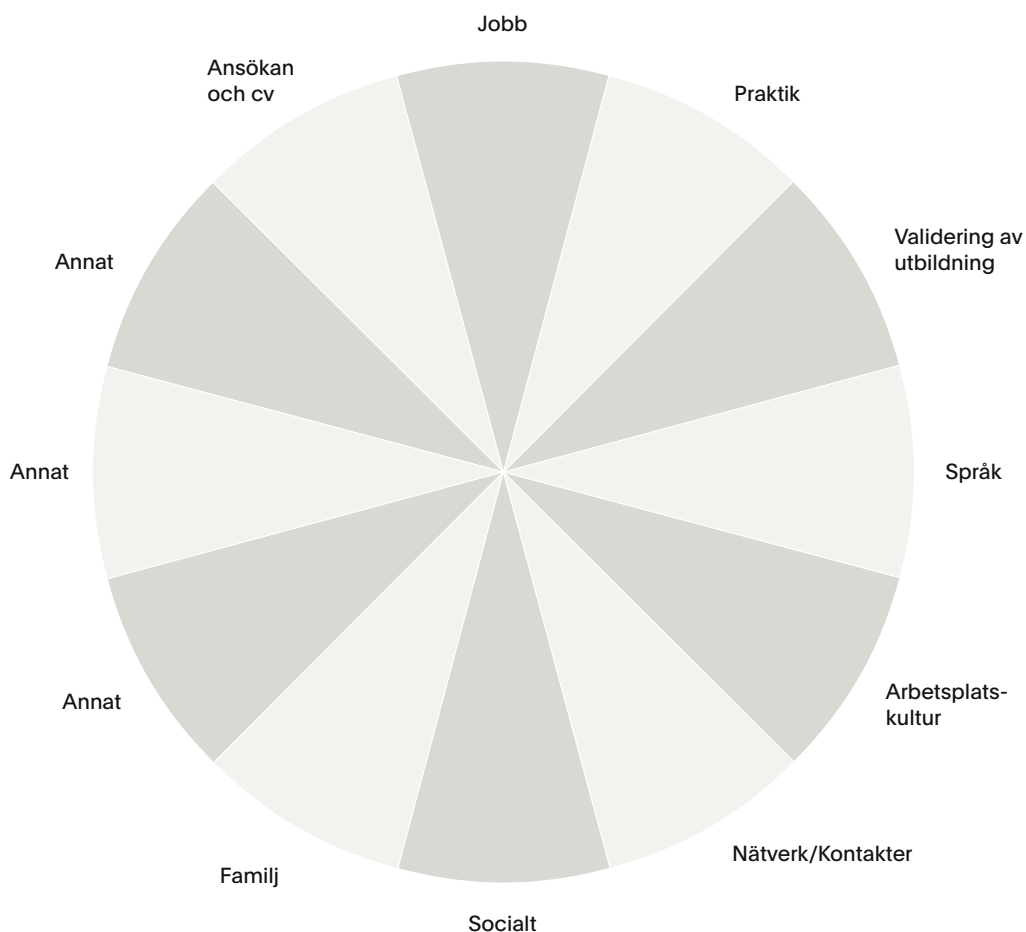
Innan ni börjar med övningen, se till att ni har papper och gärna pennor i olika färger. Övningen görs under ett möte. Mentorn leder processen och adepten fyller övningen med innehåll. Gör så här:

1. Gå igenom mentorhjulet. Låt adepten berätta vad de olika områdena betyder för hen. Prata igenom alla områden och lägg till ytterligare område vid behov.
2. Låt adepten värdera på en skala från 1–10 hur nöjd hen är med respektive område. Värderingen ska ange hur nöjd hen är just nu.
3. Kom överens om en tidsperiod för utveckling, exempelvis sju månader. Därefter får adepten ange hur nöjd hen skulle vilja vara inom

respektive område efter att denna tidsperiod har gått. Värderingen görs även här på skalan 1–10. Observera att värderingen måste vara realistisk. Det är antagligen inte möjligt att sätta enbart 9:or och 10:or.

4. Låt därefter adepten fundera över vad utvecklingen innebär och hur de olika områdena hänger ihop för hen. Finns det några samband och hävstänger?
5. Slutligen, låt adepten sammanfatta övningen och också komma fram till vilka områden som är viktiga för hen att arbeta med.

Använd gärna mallen nedan för att genomföra övningen. Den har ett antal områden som redan är ifyllda och kan göra det lättare att komma igång. Ett alternativ är att rita en cirkel på ett stort papper och fylla den med områden fritt efter hur adepten tänker. Välj det som passar er bäst.



MALL: MINNESANTECKNINGAR

Datum:	
Plats:	
Tema för mötet:	
Nya/reviderade överenskommelser och mål:	
Uppföljning av tidigare överenskommelser och mål:	
Saker vi diskuterar under dagens möte:	
Övriga saker att komma ihåg:	
Nästa möte:	



TIO SAMMANFATTANDE TIPS FÖR MENTORER OCH ADEPTER

/1 GÖR ALLT FÖR ATT SKAPA LÄRANDE

Mentorskap är ett samarbete mellan två personer, en mentor och en adept, som i första hand handlar om att främja lärande och utveckling för adeften. Adeften kan fatta bättre beslut och snabbt lära sig mycket genom stöd av en mentor som har viktiga kunskaper och erfarenheter. Som mentor och adept lär ni er genom att diskutera, läsa, reflektera, testa och göra saker samt genom att få nya erfarenheter. Försök därför att fylla mentorskapet med så mycket lärande som möjligt, som tar er mot adeptens mål.

Både mentorn och adeften kommer att lära sig saker genom mentorskapsprogrammet. Som adept kan du till exempel få förståelse för hur ditt yrke utövas i Sverige, få insikter om vilka branscher som är expansiva, utveckla förmågan att bättre klara av en intervju-situation, lära känna mentors kontakter, träna upp förmågan att presentera dig eller diskutera och lära dig mer om hur ledarskapet och arbetsplatskulturen är på ett visst företag. Som mentor kan du till exempel lära dig mer om arbetsmarknaden för en person med utländsk bakgrund, utveckla ditt lyssnande och träna upp förmågan att vara mentor. Finns det något annat som är viktigare för er? Välj då det!

/2 BYGG EN STARK RELATION

Ett framgångsrikt mentorskap bygger på att ni skapar en förtroendefull relation mellan er. Ägna tid till att lära känna varandra och komma nära. Berätta om er själva, vad ni värderar i livet, hur era liv ser ut och vad ni strävar efter. Med en god relation som grund kommer ni kunna prata mer öppet om de frågor som kommer upp under mentorskapet. Det gör det också lättare för er att prata om perspektiv som känslor, motivation och mående, vilket ofta är meningsfullt.

/3 FÖRSTÅ ROLLFÖRDELNINGEN

För ett bra samarbete mellan mentor och adept behöver båda förstå sina roller i samarbetet. Det gör samtalen och mötena er emellan bättre och skapar förutsättningar för maximalt lärande. Att förstå varandras roller innebär också att ni bättre förstår varför adepten eller mentorn agerar på ett visst sätt. Därför är det klokt att inte bara läsa om sin egen roll i den här boken, utan även sätta sig in i den andres roll och utgångspunkter.

Här följer en översikt över mentorns och adeptens olika roller och ansvar.

MENTOR	ADEPT
Vill vägleda och stödja sin adept	Vill utveckla sig själv
Lyssnar på och försöker förstå sin adept och hans agenda	Bestämmer och berättar om sin agenda, mål och fokus
Samtalspartner som ställer frågor och utlovar konfidentialitet	Berättar öppet och aktivt om sin situation och sina utmaningar
Engagerad kontakt och personlig kraft – bidrar med mer än bara expert-/ professionskunskap	Är nyfiken och öppen för att hitta olika vägar framåt
Erbjuder sina råd och berättar om sina erfarenheter	Lyssnar på mentorn och fattar egna beslut
Vill dela med sig och är villig att stå tillbaka i relationen	Ansvarar själv för hur mycket hen får ut av mentorn och kommer med önskemål till mentorn
Förbereder sig inför mötena med adepten, delar med sig av kontakter, nätverk och information som adepten har nytta av	Förbereder sig inför mötena med mentorn och försöker berätta hur mentorn kan hjälpa till
Drivkraft i att se adepten växa	Glädje i att få stöd och råd av en mentor

/4 GÖR ETT FÖRVÄNTANSKONTRAKT

Genom att göra ett förväntanskontrakt gör ni tydligt vad ni vill uppnå med mentorskapet. I förväntanskontraktet ges ni båda chansen att berätta om vad ni vill uppnå för resultat, vad ni vill lära er och hur ni vill samarbeta. Kontraktet kan följa er längs mentorskapet och ni kan använda det för uppföljning och utvärdering. Ytterligare en fördel med att ha pratat om de frågor som berörs i förväntanskontraktet är att ni minskar risken för missförstånd i relationen.

/5 TRÄFFAS OFTA OCH KONTINUERLIGT

Det kan låta självklart, men ett framgångsrikt mentorskap innebär att ni träffas regelbundet och tillräckligt ofta. Minst en gång per månad är bra att ses för att etablera en meningsfull relation. I inledningen av mentorskapet bör ni dessutom försöka träffas oftare, eftersom ni då ska bygga förtroende, lära känna varandra och komma igång med samarbetet. För att säkra att ni träffas kontinuerligt är det en bra idé att boka en serie av möten, gärna flera månader framåt i tiden. Utöver att träffas är det också bra att ha kontakt per e-post eller telefon och exempelvis ge snabba råd inför en ansökan eller intervju.

/6 VÅGA TESTA ÄVEN OM DET ÄR OBEKVÄMT

För att lära sig nya saker kan en adept ibland behöva göra saker som hen inte är så van vid eller från början inte känner sig helt bekväm med. Det är ibland viktigt att våga testa nya arbetssätt eller tankemönster. Detsamma gäller för mentorn.

Att ringa till en kontakt och fråga om hjälp, att våga föreslå och göra en övning i samarbetet med adepten eller att acceptera ett beslut som adepten fattat och som mentorn har en annan syn på. Att våga testa och att låta den andre få testa är en viktig del av mentorskap och att skapa utveckling.

/7 GÖR VAD NI HAR LOVAT VARANDRA

Genom att hålla era löften till varandra skapar ni utveckling och en känsla av att det går framåt. Försök därför göra de saker ni kommit överens om att ni ska göra och till den tidpunkt ni bestämt. Ibland känns det obekvämt och ovant att göra vad en lovat, till exempel att ringa någon eller be om hjälp. Men det är bättre att åtminstone ha försökt än att inte gjort det alls. För att ni ska känna förtroende och att relationen är meningsfull kommer det vara avgörande att ni faktiskt gör, eller åtminstone försöker göra, det ni lovat varandra.

/8 FÖR ANTECKNINGAR OCH FÖLJ UPP ERA MÖTEN

Era möten kommer att vara viktiga, men mycket av utvecklingen och lärandet i ett mentorskap sker mellan mötena. För att komma ihåg vad ni ska göra tills ni ses nästa gång, och för att kunna följa upp det tillsammans, är det klokt att skriva korta mötesanteckningar. Antingen gör ni det var för sig, eller så ägnar ni några minuter i slutet av ert möte till att gemensamt sammanfatta vad ni kommit fram till. Mötesanteckningarna från föregående möte används med fördel i inledningen av varje möte då ni gemensamt kan gå igenom era uppgifter, följa upp och lära.

/9 VÄRDERA VARANDRAS ENGAGEMANG OCH KUNSKAP

Försök att se mentorskapet som att ni båda två gör vad ni kan för att det ska bli så bra som möjligt. Både adepten och mentorn genomför mentorskapet på frivillig bas. Det innebär att varken mentorn eller adepten får något betalt för att delta.

Mentorn har i regel ett arbete och kanske är mentor för första gången. Adepten har ofta mål och ambitioner som sträcker sig utanför mentorskapet och kanske upplever det som en svår situation att vara ny i Sverige. Ingen är så att säga expert på att vara mentor eller adept.

Visa varandra uppskattning för allt ni erbjuder varandra och för det som ni faktiskt gör tillsammans. Värdera helt enkelt den andres engagemang högt.

/10 ANVÄND MENTORNS NÄTVERK

Genom att mentorn använder sitt nätverk kan hen hjälpa adepten framåt. Nätverket är betydelsefullt för att adepten ska öka sina chanser till att hitta vägar till jobb. Nätverket är också mycket viktigt i att skapa lärande i mentor-adeptrelationen. I situationer när adepten behöver råd och stöd inom områden som mentorn saknar kunskaper inom, blir nätverket avgörande. Det kan till exempel handla om att träffa en person inom ett annat yrke än vad mentorn har, att göra intervju träning eller att få förståelse för hur en bransch utvecklas. Genom att använda sitt nätverk kan mentorn bli ännu mer värdefull för adepten. För att nätverket ska komma till nytta krävs förståelse att adepten också tar till vara på de kontakter som mentorn förmedlar.



DET ÄR VÄRDEFULLT ATT HA – OCH ATT VARA – EN MENTOR

En mentor är för många utrikesfödda den första person i Sverige som adepten har långvarig kontakt med, förutom kontakter hos kommunen eller med myndigheter. Mentorn kan även vara en av de första personerna som adepten lär känna i Sverige och som arbetar inom samma område som adepten själv vill arbeta inom. En mentor är en dörröppnare som kan skapa möjligheter för en adept att snabbare och enklare få ett kvalificerat arbete.

En bra mentorskapsrelation innebär att adepten får med sig en användbar referens i sitt arbetssökande, utökar sitt nätverk med relevanta kontakter och lär sig mer om arbetsplatskultur och yrkets utövning i Sverige.

Det finns så mycket att vinna på att mötas som mentor och adept. Gör mentorskapet värdefullt för er båda!

KÄLLOR

BÖCKER, RAPPORTER OCH ARTIKLAR

Andersen, Rebecka och Trädgårdh, Lars. 2015. Varför ska vi öppna dörren? Sammanfattning av forskning och litteratur kring betydelsen av nätverk för integration och rekrytering, ur samhällets, individens och företagens perspektiv. Axfoundation. http://blogg.oppnadorren.se/wp-content/uploads/2015/12/Rapport_Nätverks-betydelse-för-integration-från-Axfoundation-ÖppnaDörren.pdf (hämtad 2020-09-25).

Eliason, Marcus; Hensvik, Lena; Kramarz, Lena och Nordström Skans, Oskar. 2017. Informella kontaktnäts betydelse för arbetssökande och företag på den svenska arbetsmarknaden. IFAU. <https://www.ifau.se/globalassets/pdf/se/2017/r-2017-11-nformella-kontaktnats-betydelse-for-arbetsokande-och-foretag-pa-den-svenska-arbetsmarknaden.pdf> (hämtad 2020-09-25).

Joyce, Patrick. 2016. Rätt jobb åt utrikes födda akademiker – en samhällsekonomisk beräkning av en fungerande jobbkedja. Jusek. www.akavia.se/klivin-rapport (hämtad 2020-09-25).

SCB. 2017. Arbetskraftsundersökningar (AKU), Rekryteringsstatistik.

Wikström, Petter. 2017. Flyktingars väg in på svensk arbetsmarknad. SCB. <https://www.scb.se/hitta-statistik/artiklar/2017/Flyktingars-vag-in-pa-svensk-arbetsmarknad/> (hämtad 2020-09-25).

INTERNT MATERIAL

Exquiro. 2017. Undersökning bland adepter respektive mentorer på Juseks mentorsktipsprogram 2010–2017. Intern Akavia-rapport.

Takeachange och Thinkandact. 2017. Måltvärderingar för Juseks mentorsktipsprogram avseende program 4–14. Internt Akavia-material.

FOTNOTER

- 1 Wikström, 2017
- 2 Joyce, 2016, s. 4ff
- 3 SCB, 2017
- 4 Eliason m.fl., 2017, s. 20
- 5 Andersen och Trädgårdh, 2015, s. 2
- 6 Andersen och Trädgårdh, 2015, s. 16
- 7 Exquiro, 2017
- 8 Takeachange och Thinkandact, 2017
- 9 Exquiro, 2017
- 10 Andersen och Trädgårdh, 2015, s. 2



Akavia är förbundet för dig som valt den akademiska vägen. Förbundet bildades av Jusek och Civilekonomerna 2020 och samlar idag 130 000 ekonomer, jurister, samhällsvetare, IT-akademiker, personalvetare och kommunikatörer. Förbundet är partipolitiskt obundet och det näst största förbundet inom Saco. Akavia vill att varje medlem ska få full utväxling på sin akademiska utbildning genom hela arbetslivet.

Nybrogatan 30
Box 5167
102 44 Stockholm
010-303 75 00
info@akavia.se
akavia.se

