



# ERHVERVS- MENTORORDNINGHÅNDBOG

Håndbog for mentorer og mentees 2024-2025

## RESUME

Mentorskabet er en gensidigt inspirerende relation, hvor mentor oftest har mere viden og erfaring end sine mentees og med baggrund i denne erfaring kan råde og vejlede dem i deres faglige og personlige udvikling. Ordet mentor stammer fra "Odysseen" hvor Odysseus overlader opdragelsen og vejledningen af sit eneste barn til sin nære ven Mentor, før han drager mod Troja.

*Professionshøjskolen Absalon*

*Center for Engineering and Science (CES)*

*Campus Kalundborg*

Projektpartnere i #BIO2ME

**ABSALON**  
PROFESSIONSHØJSKOLEN  
ABSALON



**Erhvervshus**  
SJÆLLAND

NORDVESTSJÆLLANDS  
**HF VUC**  
HOLBÆK / KALUNDBORG

Projektet gennemføres med støtte fra

 Danmarks  
Erhvervsfremmebestyrelse



Medfinansieret af  
Den Europæiske Union

# ERHVERVSMENTORORDNINGEN

HÅNDBOG FOR MENTORER OG MENTEES 2024-2025

---

## INDLEDNING

Denne håndbog er skrevet til deltagende mentorer og mentees og dem der overvejer at blive det. Håndbogen beskriver, hvad det vil sige at være henholdsvis mentor og mentee, og giver overblik over årets gang i mentorordningen. Håndbogen indeholder desuden en række praktiske råd og ideer til mentorforløbet samt en mødekalender.

**Erhvervsmentorordningen** for diplomingeniører i Bioteknologi og Maskinteknologi på Professionshøjskolen Absalon i Kalundborg er til for at **facilitere og promovere mødet mellem SMV'er og studerende**. Mentorordningen giver deltagende studerende/ingeniørinteresserede (mentees) mulighed for at sparre med en færdiguddannet ingeniør (mentor).

Mentoren kan give sine mentees et indblik i ingeniørens hverdag og karrieremuligheder, som ellers kan være svært at få som studerende eller som én der overvejer en karriere som ingeniør. Med en mentor som vejleder og sparringspartner får mentees desuden lejlighed til at reflektere over egne ønsker, muligheder og valg i forbindelse med studie og karriere.

Hensigten med mentorordningen er at bidrage til at skabe en tidlig relation mellem de studerende og erhvervslivet som samtidigt bevare studiemotivationen hos vores studerende. Vi ønsker også at forberede de studerende på arbejdslivet som ingeniører og klæde de studerende bedst muligt på til at håndtere overgangen fra studie til job. Ydermere ønsker vi at mentorordningen er med til at motivere flere unge til at vælge en ingeniøruddannelse ved at åbne dørene til SMVer og give et indblik i en ingeniørkarriere.

## MENTORORDNINGEN SOM EN RULLENDE SNEBOLD

Mentorordningen skal ses som en mulighed for at SMV'er gør sig selv synlige og attraktive blandt ingeniørstuderende. Overgang fra studie til arbejde kræver engagement fra alle parter. Samarbejdet giver SMV'er mulighed for rekruttering.

Mentorordningen har også til formål at støtte op om rekruttering til SMV'er ved at de åbner op for muligheden for at studerende etablerer en relation til virksomheden som synliggør karrieremulighederne for dem. Flere ingeniører til den grønne omstilling taler ind i at vores mentee-gruppe skal, på sigt, være med til at supportere virksomhederne i deres overgang til ESG-strategien.





# MENTOR-/MENTEEROLLEN

I mentor-/menteerelationen, som vi ser den, er mentoren en færdiguddannet ingeniør, der fungerer som rollemodel, sparringspartner og vejleder for mindre erfarne studerende. Men selvom mentoren er mere erfaren, er det en ligeværdig relation, hvor begge parter kan lære af hinanden. Det er således ikke mentoren, der sætter dagsordenen eller konkluderer, hvad mentees bør gøre. Mentoren bidrager med sin viden og sine erfaringer, men fokus i relationen er på mentees og deres udvikling.

## HVORFOR VÆRE MENTOR?

Mange mentorer fremhæver først og fremmest glæden ved at gøre en forskel for sine mentees og hjælpe dem på vej i deres personlige og professionelle udvikling. Derudover kan du som mentor:

- ✓ Udvikle dig personligt i mentorrollen – f.eks. forbedre dine færdigheder som kommunikatør.
- ✓ Udvide dit personlige og professionelle netværk.
- ✓ Få lejlighed til at reflektere over dit eget karriereforløb og få nye perspektiver på det.
- ✓ Blive udfordret på dine antagelser og værdier.
- ✓ Blive en rollemodel for studerende der har bug for inputs

## Mentorens kvalifikationer

Det er vigtigt, at mentoren tager udgangspunkt i mentees ønsker og behov. Mentoren skal være en fortrolig og ærlig samtalepartner, som er parat til at lytte, spørge, sparre og guide. Det er også vigtigt, at mentoren er villig til åbne sit netværk og hjælpe menteen med at opbygge sit eget f.eks. ved at tage menteen med på besøg på sin arbejdsplads eller lignende.

For at være en god mentor skal du:

- Først og fremmest at have lyst til indgå i en mentor/mentee relation og medvirke til mentees udvikling.
- At kunne formidle relevant viden og erfaring, så mentees får en bedre forståelse af ingeniørens arbejdsliv og bliver bedre rustet til selv at navigere i mulighederne.
- At have gode kommunikationsfærdigheder, dvs. at være en god lytter, kunne give konstruktiv feedback og forholde sig åbent og ærligt til sine mentees.

## HVORFOR VÆRE MENTEE?

Som studerende er det tit svært at forestille sig, hvad man kommer til at lave som færdiguddannet ingeniør. Som mentee kan du få hjælp af en mentor, som på baggrund af sin egen erfaring kan bidrage med information og vejledning.

Du kan derigennem bl.a. få hjælp til:

- At få et mere præcist billede af ingeniørens arbejdsliv.
- At blive afklaret omkring karriere- ønsker.
- At træffe fagrelaterede valg på studiet.
- At skabe kontakter og opbygge et professionelt netværk.
- At håndtere overgangen fra studie til ansættelse.

### Mentees rolle i relationen

Som mentee skal man være parat til at engagere sig i relationen til sin mentor og tage medansvar for at få relationen til at fungere godt. Man skal have lyst til at reflektere over sin fremtid som ingeniør og være åben for ny viden og nye perspektiver undervejs i processen.

Det er mentees udvikling og behov, der er i fokus i relationen, men det betyder også, at det er mentees, der har ansvaret for at tage initiativ til at mødes, og mentees der har initiativet i forhold til hvilke emner og spørgsmål, der skal tages op undervejs i forløbet.



# MENTORFORLØBET

## MATCHING

### Matchning af mentor og mentees

Alle mentees i mentorordningen bliver bedt om at udfylde et ansøgningsskema med oplysninger om dem selv og deres uddannelsesbaggrund. Dette er udgangspunktet for processen med at finde mentorer og sammensætte grupperne.

Projektlederen matcher først og fremmest mentorer og mentees ud fra deres faglige interesser. Matchningen sker i grupper med én mentor og en til fire mentees. Projektlederen sammensætter også grupperne to og to, sådan at der dannes storgrupper på 6-10 personer.

Det giver mulighed for at mødes på tværs, hvis mentorer og mentees ønsker det.

### Hvad kan storgrupperne bruges til?

Fordelen for mentorer kan være, at de har en medmentor at sparre med, og at de kan hjælpe hinanden f.eks. i perioder med stort arbejdspress. Fordelen for mentees kan være, at de med to mentorer får mulighed for at få indsigt i flere forskellige virksomheder og karriereveje.

Men det er som nævnt op til grupperne selv at afgøre, om de vil gøre brug af denne mulighed.

### Hvis matchningen ikke er optimal

Vi forsøger altid at lave det bedst mulige match mellem mentorer og mentees, men de studerendes ønsker til en mentorprofil kan ikke altid opfyldes.

Projektlederne står derfor i nogle tilfælde i et dilemma – skal man vælge at etablere en mentorrelation, selvom de studerende ikke får deres ønsker opfyldt?

I denne situation vælger vi som hovedregel at etablere relationen, da vores erfaring viser, at mange mentees alligevel får et stort udbytte. Det kan dog ske, at en gruppe slet ikke synes de passer sammen – enten fra starten eller senere i forløbet. I så fald skal deltagerne kontakte en af projektlederne.



## OPSTARTSMØDET

### Forberedelse til opstartsmødet

Inden opstartsmødet er der separate møder for mentorer og mentees, hvor I bliver klædt på til opstarten og forbereder jer på det første møde. I kan have forskellige behov i menteegruppen, så derfor er det en god ide at tænke over egne ønsker og skrive dem ned inden mødet, så I frit kan tage udgangspunkt i disse uden (i første omgang) at lade jer påvirke for meget af de andres ønsker.

### Opstartsmødet

På opstartsmødet mødes mentorer og mentees for første gang. Her vil det være oplagt at diskutere jeres forventninger og ønsker til samarbejdet og planlægge de første møder.

Det kan være en hjælp at tage udgangspunkt i nedenstående punkter. Vær realistisk med hensyn til både de muligheder, men også begrænsninger, I ser i forholdet - både, når det drejer sig om tid og energi. Beslutninger vedrørende disse og/eller andre punkter i vælger at inddrage, kan med fordel skrives ned, så I har mulighed for at gå tilbage til dem senere.

- Hvilke forventninger har hhv. mentees og mentor til relationen?
- Hvilke ønsker har parterne?
- Hvilket engagement og hvilken indsats forventer I gensidigt?
- Hvilke begrænsninger er der? Skal relationen f.eks. kun være faglig, eller kan den også være social?
- Skal menteen f.eks. besøge mentorens virksomhed eller andre virksomheder sammen med mentoren?
- Hvad vil I gøre, hvis den ene part ikke holder sin del af aftalen, f.eks. på det kommunikative område?

Det er også vigtigt at få aftalt, hvordan I kommer videre og sætte dato på de næste møder. Desuden er det en god ide at aftale rammer for kommunikationen, fx pr. mail, Facebook el. lign.

*Husk at al kommunikation mellem parterne er fortrolig!*

Fra projektledelsens side anbefaler vi, at gruppens medlemmer forpligter sig til at mødes fysisk og aftaler datoerne for de første 2-3 møder. Vi oplever, at dialogen og det personlige møde er afgørende for udbyttet af mentorordningen og derfor er det vigtigt, at kommunikationen ikke udelukkende sker via mails el. lign. Men mails kan selvfølgelig sagtens være et supplement til møderne f.eks. i perioder med mindre hyppig mødeaktivitet.

## SAMARBEJDSAFTALE

### Formel/uformel samarbejdsaftale

Der kan være forskellige holdninger til, om forventningsafstemningen skal udmøntes i en mere formel, skriftlig samarbejdsaftale. Nogle vil måske synes, det er for formelt, mens andre vil synes, det er en god måde at forpligte sig på. Hvis samarbejdsaftalen bruges som et formelt dokument, underskrives den af alle parter. Set med projektlederens øjne er det vigtigste dog, at I får diskuteret rammer, ønsker og forventninger grundigt igennem i opstartsfasen, så I senere undgår misforståelser, der kan ødelægge relationen.

## UDVIKLING AF RELATIONEN

Efter opstartsmødet arbejder I videre som aftalt i de enkelte grupper.

Forslag til samtaleemner:

- Hvad mentorens arbejde præcist består i.
- Mentorens erfaringer med SMV frem for store virksomheder
- Åbne op for dialogen omkring virksomhedstilgang til den grønne omstilling
- Mentorens fremtidsperspektiver og subjektive oplevelse af arbejde og karriere.
- Jobsøgning: Ansøgning, CV, job- samtaler, netværk og overgangen fra studie til job.
- Balancen mellem arbejde og privat-/ familieliv.
- Uskrevne regler på arbejdspladsen eller mere generelt i faget.
- Menteeens faglige interesser, erfaringer og kompetencer fra studieliv og fritid.
- Menteeens karriereønsker og mål.
- Menteeens fagrelaterede valg under- vejs i studieforløbet.

Afhængig af tid og interesse kan det også være givende at deltage i andre aktiviteter sammen f.eks. faglige møder eller besøg på mentorens arbejdsplads.

## EVALUERING AF RELATIONEN

Det er en god idé løbende at evaluere relationen mellem mentor og mentee.

Det hjælper til at bevare fokus i gruppen, hvis I indimellem træder et skridt tilbage og f.eks. får snakket om:

- Er de forventninger, I havde i starten, blevet indfriet?
- Har jeres forventninger ændret sig?
- Er der sket forandringer i de ydre omstændigheder, der påvirker relationen?



- Bør der ske justeringer i relationen fremadrettet?
- Hvis I har en formel samarbejdsaftale, er det oplagt at tage udgangspunkt i denne.

## LOGBOG

Et mentorforløb fører ofte til mange nye tanker og erkendelser, men selv de vigtigste af dem kan være glemt igen kort tid efter. Derfor kan en logbog være et godt redskab for mentee (og måske også for mentor) til at fastholde tanker, ideer og refleksioner undervejs i processen. Logbogen er individuel, og det er op til den enkelte, hvor meget man vil skrive ned. Men den kan være en vigtig støtte til at opnå de mål, som man har sat eller sætter sig undervejs.

Mentorrelationen løber formelt fra opstartsmødet i september til afslutningsmødet i april. Efter denne periode er det op til de enkelte mentorer og mentees eventuelt at fortsætte forholdet mere uformelt.

Det er erfaringen, at nogle grupper opnår deres mål i løbet af efteråret og derefter nøjes med at kommunikere pr. mail frem til det afsluttende møde i april. Andre vælger fortsat at mødes i foråret. Det er helt op til relationerne selv at vurdere behovet.

Hvis mentor-/menteeforholdet afbrydes utidigt, f.eks. før Midtvejsevalueringen, skal projektledelsen informeres. Årsagerne kan være mange: urealistiske forventninger, "dårlig kemi", manglende tid og prioritering. Hvis en af parterne gerne vil afslutte forholdet, er det vigtigt at gøre det på en måde, der er ordentlig for både mentor og mentees. Det betyder, at man bør forklare sin mentor/mentees, hvorfor man ønsker at stoppe og ved samme lejlighed orientere projekt- lederne om, at relationen er ophørt.

## ERHVERVSMENTORORDNINGS KALENDER 2024-2025

	<i>Aktivitet</i>	<i>Dato</i>	<i>Tidsrum</i>
	<i>Møde med mentees</i>	3. sept. 2024	Kl. 16-18
	<i>Møde med mentorer</i>	6. sept. 2024	Kl. 16-18
	<i>Fælles opstartsmøde for mentorer og mentees</i>	12. sep. 2024	Kl. 17-20
	<i>Online midtvejsevaluering</i>	dec. 2024/jan. 2025	
	<i>Midtvejsevalueringsmøde opfølgning (evt.)</i>	10. feb.2025	Kl. 16-18
	<i>Afslutningsmøde</i>	14. apr. 2025	Kl. 16-18

# MENTORFORLØB KAN STØTTE REKRUTTERINGSSTRATEGIEN HOS SMV'ER

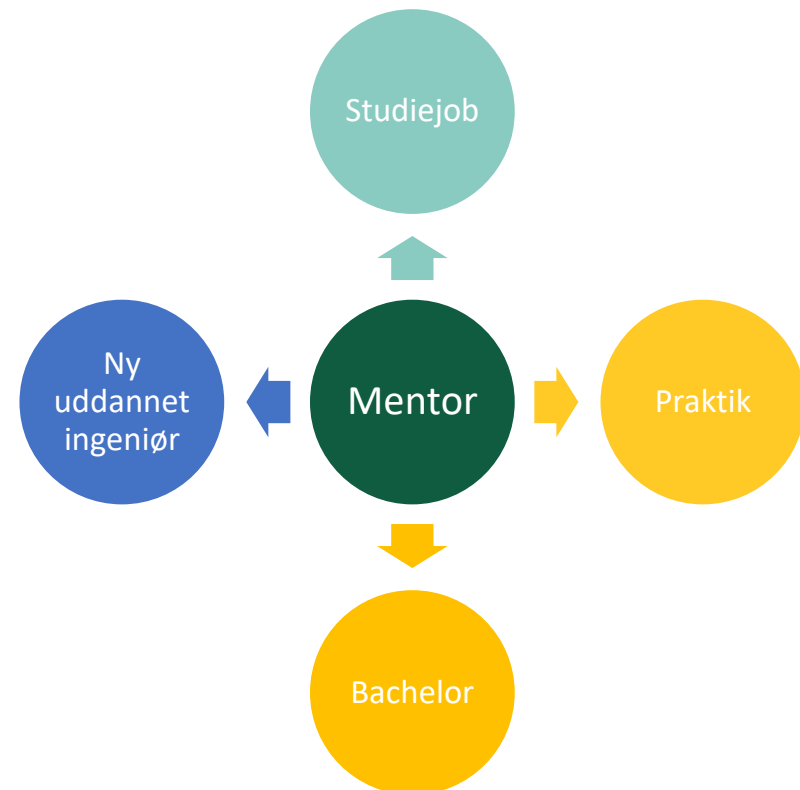
Et mentorforløb kan føre til nye samarbejdsmuligheder mellem de studerede og virksomheder. Afslut mentorforløbet med at overveje om du ønsker at fortsætte samarbejdet med din mentee. Byd dine mentees indenfor og vis dem hvor de kan starte hos dig efter deres kvalifikationer og interesser. Hermed kan du læse og blive inspireret til hvordan din SMV kan starte et samarbejde med ingeniørstuderende:

**Studiejob** er for alle studerende. Jobbet defineres efter kompetencer. Det er vigtigt at pointere at studiejob behøver ikke at være fagligt relevant. Studiejob giver mulighed for at studerede lærer virksomhedsstruktur og arbejdsgange i netop din virksomhed.

**Praktikplads** er en faglig projekt hvor du kan bruge en studerende til at undersøge en relevant afgrænset emne (Find mere info om praktikplads her).

**Bachelorprojekt** kan give anledning til at undersøge et relevant faglig afgrænset emne, hvor du kan bruge en studerende til at opkvalificere dine ideer (Find mere info om praktikplads her og Bachelorprojekt her).

**Ny medarbejder?**



# KONTAKT

Hold projektlederen orienteret om forandringer

Har du/I spørgsmål, kommentarer eller lignende, er I altid velkomne til at henvende jer til en af projektlederne enten pr. mail, telefon eller personligt. Hold også projekt- lederne orienterede om større forandringer i relationen.

Vi håber, at I med denne lille håndbog føler jer rustet til at få et godt udbytte af mentorordningen. God fornøjelse!

## TEAMET OMKRING MENTORORDNINGEN BESTÅR AF PROJEKTLEDERE



**Martina E. Koch,**  
mmko@pha.dk,  
72482134



**Michael Christiansen,**  
chri@pha.dk,  
72481582



**Johanne Brøndum  
Milø,** jbm@ehsj.dk,  
52727180