

ERHVERVS- MENTORORDNINGEN

HÅNDBOG FOR MENTORER OG
MENTEES 2025-2026



ERHVERVSMENTORORDNINGEN

På INGENIØRUDDANNELSERNE VED
AARHUS UNIVERSITET (CAMPUS AARHUS)

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.

INDHOLD

Erhvervsmentorordningen	2
Indledning	4
Årshjul	5
Mentorrollen	6
Mentee rollen	7
Matching af mentorer og mentees	9
Opstartsmødet	10
Samarbejdsaftale	11
Udvikling af relationen	12
Logbog	13
Afslutning af mentor og mentee relationen	13
Årskalender for 2024-2025	15
Tillæg: Input fra tidligere mentorer og mentees	16
Kontaktinformationer	19



Campus Navitas, AU Foto

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 diplom- og civilingeniøruddannelserne på Aarhus Universitet(campus Aarhus) giver deltagende studerende(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. 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 et godt studiemiljø og 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.

Teamet omkring mentorordningen består af

Projektledere:

Pil Brix Purup, pil@cae.au.dk
Kristina Hoffmann, ksj@cae.au.dk

ÅRSHJUL MENTORORDNING 2025-2026



MENTORROLLEN

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.

Mentorens kvalifikationer

Det er vigtigt, at mentoren tager udgangspunkt i menteens 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.

MENTEEROLLEN

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 karriereønsker.
- At træffe fagrelaterede valg på studiet.
- At skabe kontakter og opbygge et professionelt netværk.
- At håndtere overgangen fra studie til ansættelse.

Det er desuden vigtigt at fremhæve, at en mentor er en neutral og ligeværdig samtalepartner. Det giver et frirum til at diskutere emner, som man måske ikke har lyst til at tage op med en underviser, der skal vurdere en til eksamen, eller med familie og venner der på forhånd har en holdning til, hvad man bør gøre.

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.

Årshjulet for Erhvervsmentorordningen ser ud som vist på side 5. Projektledelsen indkalder til de nævnte møder – de øvrige møder aftales i de enkelte grupper. Foto: AU Foto

MENTORFORLØBET

MATCHING

Matchning af mentor og mentees

Alle mentees i mentorordningen bliver bedt om at udfylde et ansøgningsskema med oplysninger om dem selv og evt. ønsker til en mentorprofil. 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 fire til fem mentees. Projektlederen sammensætter også grupperne to og to, sådan at der dannes storgrupper på 8-10 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.



Dialogen og det personlige møde er vigtigt for at få et godt udbytte af mentorrelationen. Det er en god ide at aftale de første 2-3 møder fra starten. Foto: AU Foto

UDVIKLING AF RELATIONEN

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

Forslag til samtaleemner:

- Hvad mentorens arbejde præcist består i.
- 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.
- Menteens faglige interesser, erfaringer og kompetencer fra studieliv og fritid.
- Menteens karriereønsker og mål.
- Menteens fagrelaterede valg undervejs 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.



AFSLUTNING AF MENTOR/MENTEERELATIONEN

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-/mentee-forholdet 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/mentee, hvorfor man ønsker at stoppe og ved samme lejlighed orientere projektlederne om, at relationen er ophørt.

ERHVERVSMENTORORDNINGEN KALENDER 2025-2026

AKTIVITET	DATO	TIDSRUM
Separat møde med mentees	9. september 2025	kl. 16 - 18
Separat møde med mentorer	11. september 2025	kl. 17 - 19
Fælles opstartsmøde for mentorer og mentees	17. september 2025	kl. 17 - ca. 20.30
Mitvejsevalueringsmøde	5. februar 2026	kl. 17 - ca. 20.30
Elektronisk eevaluering	april 2026	
Afslutningsmøde	10. april 2026	kl. 17 - ca. 20.30

Vi følger op og evaluerer løbende for at sikre det bedste udbytte for både mentor og mentee. Foto: AU Foto

TILLÆG

Ideer og gode råd fra tidligere deltagere i mentorordningen:

Ideer til samtaleemner:

Mentors arbejdsliv og karriereforløb

- Mentors erhvervserfaring og uddannelse f.eks. med afsæt i mentors cv.
- Mentors refleksioner over studietid og karriereforløb, og de valg han/hun har truffet undervejs.
- Hverdagen som ingeniør og de opgaver man løser som ingeniør.
- Eksempel på arbejdsdag fra start til slut.
- Eksempler på projekter mentor har arbejdet med.
- Familieliv og karriere.

Mulighederne som ingeniør

- Høre om hvad andre ingeniører i mentors netværk laver – ingeniørfaget fra mange forskellige vinkler.
- Aktiviteter i branchen f.eks. messer.
- Offentlig vs. privat ansættelse.

Jobsøgning

- Feedback på studerendes CV og ansøgning.
- Hvordan man går til jobsamtale.
- Løn og lønforhandling.
- Linked-in og Netværk – hvordan?
- Hvad er vigtigst når man søger job: Karakterer? Studiejob? Fritidsinteresser?
- Arbejdspladsens forventninger til nyuddannede.
- Personlighedstest/udviklingsværktøjer der benyttes af virksomhederne.

Studiet

- Udlandsophold.
- Praktik.

Sammenhæng mellem studie og job

- Valgfag/specialeretninger og deres betydning for den fremtidige karriere.
- Konsekvenser af valg: valgfag, praktik, kandidat.
- Hvad bruges fagene til i virkeligheden? Hvordan bruges uddannelsen i jobbet?
- Forskel på hverdagen – studietid vs. job.

Faglige emner

- Fx dokumentationskrav, ny teknologi.

Eksempler på aktiviteter:

- Virksomhedsbesøg i samarbejde mellem flere grupper, så man kan se flere forskellige virksomheder eller opleve flere forskellige jobfunktioner.
- Virksomhedsbesøg i den lille gruppe var rigtig godt – der er bedre mulighed for at opleve noget aktivt, når man kun er en håndfuld.
- Ekskursion til byggeplads eller færdigt projekt for bygningsingeniørstuderende.
- Opleve arbejdsgangen i en virksomhed fx et projektmøde.
- Bryd isen med en uformel sammenkomst fx brunch hos en i gruppen, en tur på brædspilscave, pool og øl, fællesspisning eller bare kaffe og citronmåne.
- "Vores mentor inddrog nogle af sine kolleger i virksomhedsbesøget, så vi fik et indtryk af forskellige jobfunktioner".
- "Vi havde glæde af at mødes på forskellige måder: på skolen, på cafe, på virksomheden".
- "Vi mødtes med en kandidatstuderende sammen med mentor – det gav et rigtig godt indblik i kandidaten – mere end forventet".
- "Vi har haft en nuværende praktikant ude og fortælle om sit praktikforløb. Det var meget lærerigt, og gav os en god forståelse for de opgaver, man kan få som praktikant i et rådgivende ingeniørfirma".
- "Studerende fremviste deres semesterprojekter for mentor på skolen".

Gode råd i øvrigt:

- Kom godt fra start – få planlagt en række møder allerede til opstartsmødet. Hav evt. et fast mødetidspunkt.
- Få lavet en god forventningsafstemning i gruppen om ønsket udbytte og aktiviteter. Selvom I ikke ved præcist, hvad I gerne vil opnå på forhånd, kommer man frem til noget godt ved at diskutere det.
- Tal om og specificer, hvad I gerne vil opnå med et virksomhedsbesøg.
- Tag initiativ som mentees, så I får det på dagsordenen, I helst vil snakke om
- Få skabt tryghed, så der er plads til alle de "dumme" spørgsmål f.eks. ved snak om almindelige hverdagsting eller uformelle aktiviteter.
- Udvalg de emner, der skal på dagsordenen næste gang, så man kan forberede sig og tænke over spørgsmål.
- Sørg for at holde nogle møder i den lille gruppe – det skaber mod til at stille de mere personlige spørgsmål.
- Lav aftaler, mens alle er til stede – det er svært at lave aftaler pr. mail. Planlæg de næste møder, når I er samlet.
- Lav en Facebookgruppe med mentor, det letter kommunikationen
- Gør det hyggeligt – f.eks. med kaffe og kage



Fotos: AU Foto



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 eller personligt. Hold også projektlederne 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

Pil Brix Purup, Pil@cae.au.dk
Kristina Hoffmann, ksj@cae.au.dk