



# LUND UNIVERSITY

## Mentoring for Change

### Utvärdering av ett genusintegrerat mentorprogram

Lövkrona, Inger; Brage, Tomas; Möller, Ragnhild

2019

[Link to publication](#)

#### *Citation for published version (APA):*

Lövkrona, I., Brage, T., & Möller, R. (2019, okt. 10). Mentoring for Change: Utvärdering av ett genusintegrerat mentorprogram. (2018/2019 uppl.)

#### *Total number of authors:*

3

#### **General rights**

Unless other specific re-use rights are stated the following general rights apply:

Copyright and moral rights for the publications made accessible in the public portal are retained by the authors and/or other copyright owners and it is a condition of accessing publications that users recognise and abide by the legal requirements associated with these rights.

- Users may download and print one copy of any publication from the public portal for the purpose of private study or research.
- You may not further distribute the material or use it for any profit-making activity or commercial gain
- You may freely distribute the URL identifying the publication in the public portal

Read more about Creative commons licenses: <https://creativecommons.org/licenses/>

#### **Take down policy**

If you believe that this document breaches copyright please contact us providing details, and we will remove access to the work immediately and investigate your claim.

LUND UNIVERSITY

PO Box 117  
221 00 Lund  
+46 46-222 00 00



LUNDS  
UNIVERSITET

# MENTORING

2018 | 2019

FOR CHANGE | NATURVETENSKAPLIGA FAKULTETEN

Utvärdering av ett genusintegrerat mentorprogram



# Mentoring for Change –

---

UTVÄRDERING AV ETT GENUSINTEGRERAT MENTORPROGRAM

## Innehåll

---

Inledning	3
Bakgrund och process	4
Design av programmet	5
Rekrytering av adepter och mentorer	7
Mentorgrupperna	9
Seminarieprogram	10
Förväntningar och allmänna intryck	12
Lärdomar inför nästa program	13
Rekommendationer till ledningen	15
Referenser	17
Bilaga 1 – Grundregler (eng.)	18
Bilaga 2 – Seminarieprogram (eng.)	19
Bilaga 3 – Överenskommelser (fakultet)	20
Bilaga 4 – Överenskommelser (grupp, eng.)	21
Bilaga 5 – Utvärderingsenkät (eng.)	22
Bilaga 6 – Diplom (eng.)	23



# Inledning

---


*Mentoring for change* är ett genusintegrerat mentorprogram som getts av den naturvetenskapliga fakulteten vid Lunds universitet 2018-2019. Det är ett led i fakultetens strategiska arbete med jämställdhet och har finansierats av medel som sökts från universitetet centralt. Programmet utvecklades under hösten 2017/18 av professorerna Inger Lövkrona och Tomas Brage samt Ragnhild Möller, fakultetens arbetsmiljösamordnare. *Mentoring for change* har en, så vitt vi vet, i Sverige oprövad form av mentorprogram med en dubbel (bifokal) ansats, vilket innebär att såväl deltagarna i programmet som fakultetens organisation utvecklas. Tanken är att mentorer och adepter tillsammans ska lära sig att se och identifiera hinder i akademien som försvårar jämställdhet. Mentorer och adepter ska agera tillsammans som "partners for change" och föreslå organisatoriska förändringar för att öka mångfalden och jämställdheten inom akademien.

Inspirationen kommer främst från Dr Jennifer de Vries från universitetet i Melbourne, Australien. Hon har mångårig erfarenhet av liknande program och arbetar med såväl mentorskap som sponsorskap. Designen med grupp-mentorskap har hämtats från europeiska mentorprogram för akademien, vilka beskrivits och analyserats under de senaste tio åren i en rad rapporter och artiklar. I såväl design som genomförande har vi strävat efter att översätta befintlig kunskap till en svensk akademisk kontext. *Mentoring for Change* är således forskningsbaserat och med denna rapport hoppas vi kunna bidra med ytterligare kunskap om mentorprogram och en ökad jämställdhet i akademien.

I denna rapport beskrivs programmet, hur vi har genomfört det samt deltagarnas och styrgruppens reflektioner och rekommendationer. Rapporten är baserad på material som producerats före, under och efter programmet, samt på den utvärdering som deltagarna besvarade efter programmets slut.

Denna rapport ges även ut på engelska för att kunna spridas internationellt. Det finns främst inom EU ett stort intresse för fungerande metoder för att eliminera bristen på jämställdhet och komma åt diskriminering i akademien. Vi hoppas att detta mentorprogram, i likhet med universitetets genusintegrerade ledarskapsprogram AKKA, kommer att lyftas upp som ett gott exempel och spridas till andra universitet – utanför och i Sverige. En viktig kanal för spridning internationellt är LERUs (League of European Research Universities) tematiska grupp för "Equality, Diversity and Inclusion", där Lund ingår.

Lund 2019-10-10



Inger Lövkrona



Tomas Brage



Ragnhild Möller

En digital version av denna rapport finns att ladda ner från:

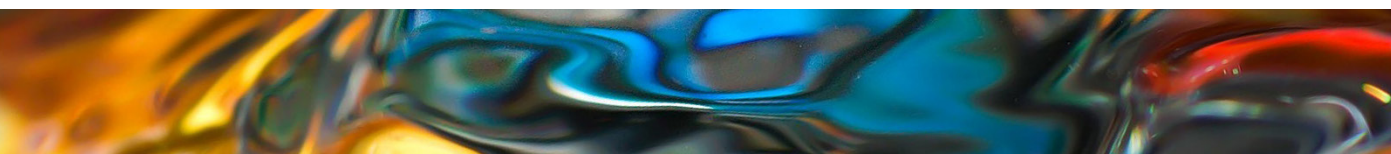
<https://www.naturvetenskap.lu.se/internt/stod-och-verktyg/arbete-med-jamstallldhet-och-lika-villkor/mentorprogram>

För beställning av tryckta exemplar, vänligen skicka ett mejl till någon i styrgruppen:

[ragnhild.moller@science.lu.se](mailto:ragnhild.moller@science.lu.se)

[tomas.brage@fysik.lu.se](mailto:tomas.brage@fysik.lu.se)

[inger.lovkrona@kultur.lu.se](mailto:inger.lovkrona@kultur.lu.se)





# Bakgrund och process

## INITIATIV, FÖRANKRING OCH MEDELSANSÖKAN

Naturvetenskapliga fakultetens JoL-kommitté (jämställdhet och lika villkor) tog initiativ till att formulera projektidén om ett ettårigt mentorprogram. Under arbetets gång med att definiera syfte och mål, samt målgrupp och format, bollades olika idéer med fakultetens ledningsråd, med referenspersoner inom Lunds universitet samt med Jennifer de Vries, som varit vår externa expert genom hela programmet.

Fakulteten och JoL-kommittén lämnade 2016 in en ansökan om medel för att utarbeta innehållet i detta unika mentorprogram; ansökan beviljades och tilldelades 240 000 SEK enligt STYR 2016/1198. Ett dekanbyte senare samt en kompletterande ansökan 2017 om att få genomföra själva programmet enligt upplägget som arbetats fram, gav ytterligare 650 000 SEK i beviljade medel (STYR 2017/1245) från universitetet.

## STYRGRUPP OCH ANSVAR

Ansvariga för programmet – allt ifrån design till implementering – har varit professor Tomas Brage och arbetsmiljösamordnare Ragnhild Möller från naturvetenskapliga fakulteten samt professor Inger Lövkrona från institutionen för kulturvetenskaper. Dessa tre personer har utgjort programmets styrgrupp. Styrgruppens uppgift har varit att verka som rådgivare, bollplank, diskussionsledare och samordnare samt att övervaka att allt praktiskt i programmet fungerat enligt upplägg och överenskommelser. Styrgruppen har stått till mentorernas och adepterens förfogande när helst behov har uppkommit.

## GRUPPMENTORSKAP, MENTORER OCH ADEPTER

Inför programmets start rekryterades tre seniora personer (professorer) att leda var sin grupp adepter. Mentorerna handplockades efter förslag från fakultetens ledningsråd och styrgruppen. En viktig aspekt i mentors roll är att ha ett intresse för frågorna som tas upp i programmet.

Adepterna fick ansöka till programmet och motivera varför de ville gå. Målgruppen definierades i detta program som yngre forskare i början av karriären och vi välkomnade ansökningar även från två närliggande fakulteter: LTH och medicinska fakulteten.

Efter intervju och urval bildades tre mentorgrupper med 13 adepter fördelade jämnt över grupperna. Mer om hur dessa processer gick till finns längre fram i rapporten.

## UTBILDNING FÖR MENTORER OCH ADEPTER

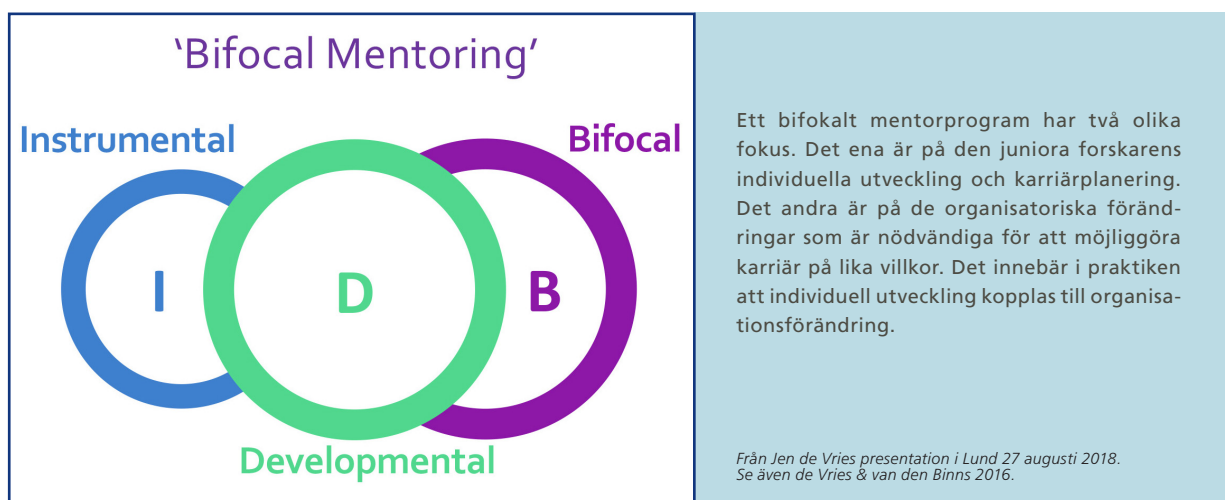
En viktig del i detta program har varit att utbilda såväl mentorerna som adepterna i olika, viktiga frågor. Därför sattes ett ambitiöst seminarieprogram samman, där varje seminarium hade ett visst fokusområde. Till varje seminarium inbjöds en eller flera externa personer med specialkompetens. Deltagarna fick också möjlighet att träffa ledningen på universitetet och diskutera angelägna frågor. Mer om seminarieprogrammet finns längre fram i rapporten (sidan 10 och bilaga 2).

## TEKNIK OCH DOKUMENTATION

För att göra dokument och material lätt tillgängligt för samtliga deltagare, samlades detta på en digital plattform. Samtliga föreläsningar och diskussioner filmades, inbjudna experter delade frikostigt med sig av material i form av powerpoint och andra presentationer.

## EXPERTFUNKTION

Dr Jennifer de Vries har anlitats som expertstöd under hela programmet och vi har under året haft flera skypemöten för att diskutera frågor och få vägledning under programmets gång. Jennifer de Vries var också på plats i Lund när vi inledde seminarieprogrammet och deltog i avslutningen med en videofilm. Dr Jennifer de Vries är organisationskonsult och knuten till universitetet i Melbourne, Australien. De Vries har generöst delat med sig av sin expertis och sitt material, vilket vi härmed vill tacka henne för.



# Design av programmet

## PROGRAMMETS SYFTE OCH MÅL

Mentorprogrammet är ett led i naturvetenskapliga fakultetens jämställdhetsarbete. Ett övergripande mål är att rekrytera fler kvinnor till akademiska befattningar på högre nivåer. Detta mål kräver en satsning på individuella karriärer och samtidigt på organisationsförändring. De hinder som finns för framför allt kvinnor att ta sig fram i akademien är i huvudsak strukturella, inte individuella. Kortsiktiga kvantitativa framgångar (ett ökande antal kvinnor) leder därför inte till långsiktig jämställdhet.

**Det är väl dokumenterat att mentorprogram är en framgångsrik metod för att främja en organisations jämställdhetsarbete i de fall även strukturella hinder belyses.**

Mentorprogram skapar kvalitet i forskning och utbildning och ökar organisationens konkurrenskraft samt maximerar resurserna. Det kan ses som ett led i en rekryteringsprocess där duktiga medarbetare synliggörs och ges möjligheter till karriär. Från mentorernas och adepternas perspektiv ger ett mentorprogram individuell kunskapsutveckling och nya nätverk, utanför och inom organisationen, vilket också kommer organisationen till godo. Utöver jämställdhetsmålet bidrar programmet således till att såväl rekrytera och behålla medarbetare som att utveckla organisationen. Ett mentorprogram är i likhet med ett ledarskapsprogram en strategisk satsning och innebär både kort- och långsiktiga satsningar.

Programmets genusintegrering innebär att jämställdhetsfrågorna lyfts till en strukturell nivå för att synliggöra de maktordningar som genererar olika villkor för kvinnor och män i akademien. Målet är att skapa genusmedvetenhet hos samtliga deltagare i programmet, såväl adepter som mentorer. Forskning och erfarenhet visar att jämställdhetsåtgärder för enbart kvinnor är långt ifrån tillräckligt och fler kvinnor leder inte nödvändigtvis till hållbar och långsiktig jämställdhet.

Sammanfattningsvis är syftet med programmet att synliggöra de hinder som fortfarande existerar för jämställdhet i akademien och att ge alla deltagare redskap för att eliminera dessa.

## ANSATS MED TVÅ FOKUS

Traditionella mentorprogram har kritiserats för att vara kortsiktiga, legitimerar den rådande kulturen och för att vara instrumentella och enbart fokusera på individuella lösningar på kollektiva problem. Detta program har (i motsats till traditionella mentorprogram), två fokus och är transformativt. Det betyder att ett fokus är på den juniora forskarens individuella utveckling och karriärplanering, det andra fokuset är på de organisatoriska förändringar som är nödvändiga för en hållbar

jämställdhet. Det innebär i praktiken att individuell utveckling länkas till organisationsförändring. Här utgör det gemensamma seminarieprogrammet en viktig kunskapsbas, där frågor om jämställdhet, diskriminering och mångfald i akademien diskuteras i förhållande till akademiska roller, ledarskap och individuell karriärutveckling.

## GRUPPMENTORSKAP

Den mentorrelation vi fann stämma bäst överens med den övergripande filosofin bakom detta program och dess mål är gruppmentorskap. Gruppmentorskap kan utformas på flera olika sätt – en mentor och en grupp av adepter, en adept och en grupp av mentorer eller något mitt emellan. I *Mentoring for Change* har vi valt det förstnämnda alternativet. Denna modell innebär inte merarbete för mentorn, tvärtom är den en effektiv användning av mentorns tid och ger en mångfald av perspektiv. Mentorn (och adepterna) drar nytta av varandras kunskaper och erfarenheter och mentorskapet kan fokusera på övergripande frågor. Gruppmentorskap innebär inte att den enskilda adeptens utveckling och karriär åsidosätts, däremot bidrar det till att de enskilda adepterna får sina problem och frågor belysta i ett strukturellt perspektiv och speglade i andra adepters erfarenheter. Individuella psykosociala problem knyts till strukturella och kollektiva frågor och bidrar därmed med kunskap som kan överföras till organisationen som helhet.

Andra viktiga fördelar är att modellen ger adepterna större möjlighet att diskutera gemensamma erfarenheter. Modellen ökar också möjligheterna för nätverksskapande, ger perspektiv på den egna situationen samt stärker självförtroendet. Betydelsen av adepternas grupperfarenheter är väl dokumenterade. Forskningen visar också att mentorer som får lyssna till berättelser från flera adepter har lättare att se mönster och strukturer, det ger aha-upplevelser.

I ett gruppmentorskap kan personliga konflikter, privata och sexualiserade relationer lättare undvikas, då relationen mentor–adept är mindre nära och därmed mindre utsatt och känslig. Det har emellertid varit svårt att hitta forskning om hur gruppmentorskap fungerar och inte fungerar, beroende på att det tillämpas mera sällan än det traditionella. En förklaring till att det är ovanligt med gruppmentorskap, menar vi, är delvis avhängigt den etablerade bild som finns av vad mentorskap är och hur det ska utformas, en bild som både mentorer och adepter har. Denna bild är identisk med vad vi här kallad traditionellt "one-to-one"-mentorskap.

Gruppmentorskap ställer speciella krav på konfidentialitet, som är en fråga som adepter och mentor löser genom en ömsesidig överenskommelse, i samråd med styrgruppen. Det kräver också en fastare struktur och organisation.

# Design av programmet

## EN "NY" ROLL SOM MENTOR

I *Mentoring for Change* har mentorn en något annorlunda och mera omfattande roll än i ett traditionellt program. I det senare går kunskapsöverföring främst i en riktning: från mentor till adept, relationen är hierarkisk och syftet instrumentellt. I det traditionella programmet förväntas mentorn "skola in" adepten i den existerande akademiska världen och kulturen och därmed bidra till dennas individuella framgångar, inte till att ifrågasätta diskriminerande strukturer.

Mentorskapet i *Mentoring for Change* är utformat som en tvåvägs-relation och blir därigenom utvecklande för båda parter. Mentor och adept ska gemensamt sätta realistiska mål och gemensamt reflektera över de praktiker som kan utgöra hinder för att nå målen. Mentor och adept ska vara "partners for change". Det är dock främst mentors uppgift att identifiera frågor och organisatorisk praktik som utgör hinder i en individs karriär. Det innebär att mentorerna måste vara villiga till och ha förmågan att kritiskt reflektera över sina dagliga praktiker i ett genusperspektiv och inse sitt ansvar som ledare att förändra dessa praktiker (och kulturer). Detta kräver kunskap. Men den nya mentorrollen kräver inte enbart kunskap, utan även ett större engagemang i organisationen. Det blir mindre fokus på psykosociala aspekter och mer på strukturella och organisatoriska. *Mentoring for Change* kan beskrivas som en arbetsmetod som syftar till förändring av traditionella strukturer.

I litteraturen om utformning av mentorprogram understryks betydelsen av utbildning av mentorer. I ett relationellt program som *Mentoring for Change*, är mentors kompetens och mentorrollens innehåll avgörande för om programmet blir framgångsrikt. Rekrytering och utbildning av mentorer är lika viktigt som rekrytering och utbildning av adepter. Detta förhållande har vi tagit fasta på i detta program och därför utformat en gemensam seminarierie för mentorer och adepter. Härigenom får mentorer och adepter samma kunskap som senare kan diskuteras på mötena mellan adeptgrupp och mentor.

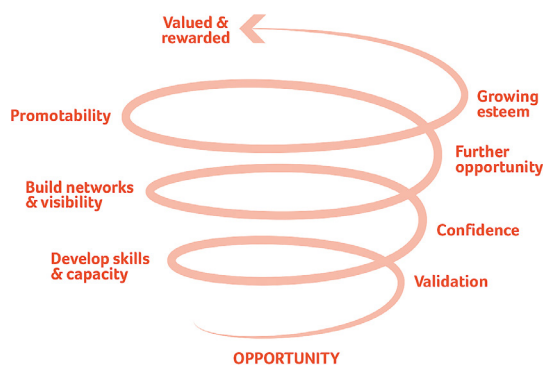
Det framgår också tydligt i forskningen att en fast struktur kring mentorskapet är viktigt. Styrgruppen har därför utarbetat riktlinjer för mentorerna med anvisningar om mentors åtaganden gentemot adepten samt om gränssättning, konfidentialitet, samråd, samtalsformer och uppförandekoder. Relationen mentor-adepter och arbetsformer (när, var, hur de ska mötas) utformas däremot efter de involverades önskingar och behov, något som mentorer och adepter gemensamt diskuterar vid sitt första möte och skriver in i sitt ömsesidiga kontrakt. Rollen som mentor, liksom rollen som adept, innebär självklart att Lunds universitets värdegrund följs.

## EN "NY" ROLL SOM ADEPT

Den traditionella adeptrollen utgår ifrån att adepten ska vara den mottagande, en "lärjunge". Adepters förväntningar på mentorskapet, visar litteraturen, handlar om den personliga utvecklingen, om att bli mera säker och öka sitt självförtroende. Men adepter uppger även andra mål: tillgång till nätverk, stöd för en forskarkarriär, hjälp att fatta beslut som är viktiga för forskarkarriären, lära känna förebilder och att sätta professionella mål. Dessa adepts förväntningar och mål står inte i konflikt med ett relationellt mentorskap som detta, men medlen att uppnå dem är annorlunda. I *Mentoring for Change* kan adepten inte förvänta sig att mentorn löser alla problem och har nyckeln till hans framgång. Adepten måste själv engagera sig i sin utveckling samt förstå vari problemet ligger och se strukturer och lösningar.

En viktig rollförberedelse för adepten är att reflektera över sina förväntningar (på programmet och på mentorn) och formulera realistiska mål. Denna reflektion inleds redan med adepts ansökan till programmet, där hen beskriver målen och förväntningarna. Vid första mötet i mentorgruppen ägnas en stor del av tiden åt att formulera mål och reflektera kring vad som är realistiska förväntningar.

I *Mentoring for Change* ges en gemensam kunskapsbas att stå på, i form av en seminarierie. Seminarieprogrammet är till för att göra adepterna medvetna om frågor som har med deras framtida karriärplanering att göra, i ett genus- och organisationsperspektiv. Upplägget med olika fokusfrågor lyfter fram och gör tydligt vilka hinder som finns i den akademiska strukturen och miljön som försvårar möjlighet till karriär på lika villkor. Oftast är adepter inte kunniga om detta utan tror att problemet ligger hos dem själva och inte i strukturerna.



Karriärmöjligheter visualiserad i en uppåtgående spiral.

Från Jen de Vries presentation i Lund 27 augusti 2018.  
Se även de Vries & van den Binns 2016.

# Rekrytering av adepter och mentorer

## REKRYTERING AV ADEPTER

Målgruppen för *Mentoring for Change* är juniora, men disputerade forskare i början av sin akademiska karriär. Urvalskriterier är att så många ämnen och institutioner som möjligt ska vara representerade för att säkra mångfalden av perspektiv. Andra viktiga parametrar, som lyfts fram i litteraturen, är att adepten är öppen för att lära, kan ta konstruktiv kritik och feedback och har intresse för personlig utveckling.

*Mentoring for Change* är öppet för alla, oavsett kön. Programmets övergripande syfte – att öka andelen kvinnor på höga akademiska positioner – kan inte uppfyllas om inte även män utbildas i genusmedvetenhet. Det är inte enbart kvinnors ansvar att förändra organisationer.

Information om programmet och utlysning att söka som adept gick ut brett över fakulteten samt även till medicinska fakulteten och LTH våren 2018. De sökande uppmanades att skicka in cv, motivera varför de sökte till programmet samt vilka förväntningar de hade. Samtliga sökanden kallades till individuella intervjuer med styrgruppen, där vi försäkrade oss om att de hade tagit del av informationen och var medvetna om programmets karaktär. Tretton av fjorton sökande antogs och förklarade sig villiga att fullfölja programmet. Adepternas olika befattningar var postdoktor, forskare, projektassistent samt biträdande universitetslektor. Ämnesområdena var fysik, biologi, miljövetenskap, naturgeografi, kemi och geologi. Adepterna kom från såväl naturvetenskapliga fakulteten som LTH. Av adepterna var åtta kvinnor och fem män.

En överraskning och utmaning för styrgruppen var att merparten av adepterna var postdoktorer från andra länder än Sverige. Programmet hölls av denna orsak på engelska. Ett kontrakt upprättades mellan varje adept och fakulteten med ömsesidiga förpliktelser, se bilaga 3.

## REKRYTERING AV MENTORER

Ett genomgående problem med mentorprogram uppges i forskningen vara att rekrytera mentorer. Tidsbrist är ett återkommande skäl, samtidigt som mentorer i utvärderingar är mycket nöjda över sin roll som mentor och anser att de gjort ett bra arbete. En förutfattad bild av vad en mentor är och ska göra påverkar sannolikt viljan att delta i kringaktiviteter eller att träffas sinsemellan och utbyta erfarenheter. Manliga mentorer menar inte sällan att de redan har tillräcklig kunskap för att vara mentor och att de inte behöver utbildning. Många anser dessutom att genusfrågor är kvinnofrågor, om de alls hör hemma i akademien. Kvinnliga mentorer har visat sig mer villiga att "lära" till mentor och är mera öppna för genusproblematiken. Betydelsen av att lyfta genusfrågor i akademien, och att dessa inte är kvinnofrågor, har med all tydlighet framgått av #metoo och #akademiuppropet.

**Att vara mentor i *Mentoring for Change* förutsätter ett aktivt engagemang i frågor om genus, mångfald och organisation med såväl adeptens som organisationens behov i fokus.**

Vid rekrytering är det viktigt att lyfta vinsterna för mentorn. Att vara mentor ger personlig utveckling och tillfredsställelse samt är meriterande och ger ökade karriärmöjligheter och nya nätverk. Utöver administrativt stöd kan organisationen bidra med att synliggöra mentorernas insatser och allmänt visa uppskattning för deras arbete. Det har vidare visat sig framgångsrikt att erbjuda mentorerna någon form av ersättning, vilket är logiskt med tanke på professionaliseringen av rollen som mentor och att mentorprogrammen ges ett strategiskt syfte. En annan mera långsiktig lösning är att låta mentorrollen ingå i arbetsbeskrivningen och som timmar i personalplanen.

Spelar mentors kön någon roll? Utvärderingar av mentorprogram visar att adepter som är kvinnor föredrar mentorer av samma kön. Där både mentor och adept är män, följer ibland ett traditionellt mönster av homosocialitet och "grabbighet", och liknar det som karakteriseras som "informellt" mentorskap. Ett viktigt syfte med formella mentorprogram är just att komma bort från detta.

I ett transformativt program (som detta) har mentors kön mindre betydelse än hans genuskunskaper och intresse för förändringsarbete. Forskningen visar att mentorer och adepter lätt anpassar sig till sina respektive roller oberoende av mentors kön. Det visar sig dock att kvinnliga mentorer dels har större erfarenhet av diskriminering, dels är mera intresserade av genus- och mångfaldsfrågor. Kvinnliga mentorer har därför visat sig mera öppna för bifokala program, som detta. Deras förhållningssätt är oavsett om de är mentorer eller adepter, i motsats till manliga mentorer, att de inte har tillräcklig kunskap och erfarenheter.

Vid rekrytering av mentorer är det viktigt att formulera vilka krav som ställs, visar forskningen. Krav på mentorn är personlig lämplighet, förmåga att lyssna och ge feedback, uppmuntra samt ha kommunikationsförmåga, trovärdighet och integritet. En mentor ska vidare ha motivation, förmåga, tid och intresse för adepternas utveckling samt för att utveckla organisationen.



# Rekrytering av adepter och mentorer

## UTVALDA MENTORER

I *Mentoring for change* handplockade vi tre personer bland fakultetens seniora professor. Två kvinnor och en man rekryterades på detta sätt, efter rådgörande med fakultetsledningen och fakultetens kommitté för jämställdhet och lika villkor. Även mentorerna fick skriva ett kontrakt med fakulteten där formerna för samarbetet och de ömsesidiga förpliktelserna gjordes tydliga, se bilaga 3, nederst.

Mentorerna intervjuades och informerades av styrgruppen innan själva programmet startade. Under programmets gång gjordes två uppföljningar med mentorerna över hur mentorskapet utvecklades. Genom att mentorerna också deltog i seminarieraden hade styrgruppen möjlighet att också stämma av med jämna mellanrum.

**”The mentoring we received was excellent and will give a lasting impression on me and those I work with in the future.”**

Mentorerna erbjöds ersättning för sitt arbete i form av ekonomisk kompensation till deras heminstitution. Denna kan sedan användas fritt efter behov. Frågan om ekonomisk kompensation väckte diskussion på fakultetens ledningsråd och man hänvisade till att mentoruppdrag alltid anses som frivilliga. Litteraturen\* om mentorprogram där ersättning förekommit är dock entydig på denna punkt – ersättning till mentorerna för deras arbetsinsats är önskvärd och efterfrågad, ja till och med nödvändigt för ett framgångsrikt program.

Det är dock viktigt att poängtera att ekonomisk ersättningen inte utesluter ett symboliskt erkännande från fakultetens sida; att synliggöra mentorerna och allmänt visa uppskattning. Ett pris för bästa mentorskap kan på sikt vara ett bra incitament, liksom att mentorskap är meriterande vid anställning och uppdrag. Detta påpekades tydligt till fakultetsledningen.

## MATCHNING AV MENTOR OCH ADEPTER

Matchningen framhålls som ett av de viktigaste momenten för ett framgångsrikt program, vilket också gäller gruppmentorskap. Gruppmentorskap kan tänkas ställa andra krav på matchning, vilket tyvärr inte framgår av forskningen. Men, det finns mycket att lära av den kunskap som finns avseende traditionella mentorskap.

En första viktig iakttagelse är att likhet är överlägset olikhet i matchningen. Adepter, särskilt juniora, framhåller betydelsen av närhet till mentorn, såväl ämnesmässigt som geografiskt. Med geografisk närhet avses mentorer från samma universitet och/eller fakultet – något som underlättar fysiska möten.

Frågan om mentorn ska vara en man eller kvinna behandlas utförligt i forskningen om WO (women only)-program, dvs. program där alla adepter är kvinnor. Denna fråga är möjligen av mindre betydelse i ett gruppmentorsprogram, då adeptgruppen kommer att vara sammansatt av såväl kvinnor som män. Forskningen visar att kvinnor som förebilder är viktiga för kvinnliga adepter, särskilt i mansdominerade fält. Mentorns kön påverkar däremot inte hur nöjda adepterna är med programmet, men det kan påverka vilka ämnen som tas upp och diskuteras i relationen. Med manliga mentorer diskuteras generellt utvecklingsstrategier, med kvinnliga balansen mellan arbete och fritid. Båda dessa frågor är självklart viktiga att ta upp på mötena mellan adeptgrupp och mentor, oavsett gruppens sammansättning.

I *Mentoring for Change* sattes grupperna samman så att adepterna i en grupp representerade så många olika ämnen som möjligt. Mentorerna matchades, i möjligaste mån, så att de inte kom från samma institution som någon av adepterna i gruppen. Resultatet blev tre mentor-adeptgrupper, två grupper med vardera fyra adepter och en grupp med fem adepter.

**”It worked very well, well organized from the mentor part and high engagement from the mentees.”**

En av svårigheterna med matchningen i detta program var att naturvetenskapliga fakulteten har flera ämnen som spänner över olika organisatoriska enheter. Det hade varit önskvärt med ett större antal adepter för att enklare kunna finna bra matchning.

\*) Till exempel:

*Mentoring – an instrument to promote equality in science and research: status quo, new developments and challenges.* Wroblewski, Angela (ed., with support of Victoria Englmaier). 110 Reihe Soziologie, Sociological Series. Institut für höhere studien, Institute for advanced studies. Vienna, December 2015.

*Mentoring for change: A focus on mentors and their role in advancing gender equity.* H. Fuger & D. Höppl (eds.). Fribourg: eument-net. 2011.

# Mentorgrupperna

Adeptgruppernas möten med respektive mentor har ägt rum mellan seminarietillfällena. Styrgruppen rekommenderar i sina riktlinjer till mentorerna, att gruppen möts vid minst ett tillfälle à tre timmar mellan varje seminarium.

Varje adeptgrupp fick tillsammans med mentorn upprätta ett "kontrakt" (helst skriftligt) om hur mentorskapet ska utformas dem emellan. Kontraktet innehåller allmänna regler om tillit, respekt, konfidentialitet, förpliktelser, när och var mentor-adeptmötena ska hållas, vad en ska prata om och hur, vilka ämnen som är acceptabla/oacceptabla. Se bilaga 4.

Nedan redovisas några svar från enkäten (bilaga 5) rörande mentorgrupperna. Vi särskiljer inte svaren från mentorer och adepter (de är alla "deltagare" i programmet), då mentorerna är så få och att det annars skulle bli svårt att behålla anonymiteten. Mentorens uppfattning har vi dock tillgång till genom de två styrgruppsmöten som hölls med dem – ett under hösten och ett under våren.

## ANTAL MÖTEN OCH TID FÖR VARJE MÖTE

Antalet möten i mentorgrupperna varierar mellan 4 och 7; i en grupp möttes man enbart vid 3 tillfällen. Någon grupp har också träffats utan mentorn vid ett par tillfällen. Drygt 60 % av deltagarna ansåg att gruppen möttes tillräckligt ofta (medelvärde 3,3). Gruppmötena har förlagts i tid så att man har ätit lunch tillsammans. Genomsnittligt varade varje möte drygt 2 timmar (inkl. lunch).

## GRUPPDYNAMIK OCH STORLEK PÅ GRUPPEN

Drygt hälften av deltagarna menar att gruppdynamiken fungerade mycket bra, vilket delvis bekräftades av mentorerna. Styrgruppen hjälpte vid två tillfällen till att få en bättre gruppdynamik, bland annat genom att ge råd om bra sätt att fördela talutrymmet. Drygt 60 % av deltagarna upplevde att det fungerade bra i gruppen. Beträffande gruppstorleken har mentorerna lite olika uppfattning sinsemellan, men konstaterar att 3-5 adepter per grupp är optimalt. Adepterna har inte tillfrågats om gruppstorlek, men på frågan om gruppmentorskap är en bra form av mentorskap svarar drygt 70 % att de tycker det. Även mentorerna har uttryckt samma uppfattning i skilda sammanhang.

## MÖTESDISKUSSIONER

I enkäten frågade vi om diskussionerna i grupperna hölls på en generell nivå (inte individuell), vilket är syftet. Svaren fördelar sig här mera jämnt på skalan mellan 3-5. Mentorerna menar dock att det varit många "privata" och "personliga berättelser" och någon av mentorerna ordnade också individuella möten för att diskutera ärenden av mer personlig karaktär. I övrigt har de ämnen som diskuterats under mötena skilt sig från mentor till mentor.

*"Questions that came up during the seminars were to answer questions for the next seminars, discuss CV and grant applications."*

**"We had general discussions, but also were able to bring our own experience to the group to discuss and gain perspectives on a range of issues."**

Gemensamt är att alla grupperna på det första mötet diskuterade adepternas cv och förväntningar, något som de i förväg skickat till sin mentor. Seminarieämnet har självklart tagits upp, men på olika sätt och olika djupt. Här har vi fått ett förslag att efter varje seminarium skicka med "diskussionsfrågor" som samtliga grupper kan ta upp på sina mentormöten för att på nästa seminarium diskutera i mixade grupper. Men, som förslagsgivaren tillägger: *"But honestly, we should have been able to come up with this ourselves and be more pro-active"*.

## MÖTESSTRUKTUR

Frågan om mötesstrukturen visar också en något spridd bild; knappt 50 % tycker att strukturen varit mycket bra, men nästan lika många att den inte varit det. Mentorerna efterlyste på det första mötet med styrgruppen i december 2018 hjälp med att ge mötena en mera handfast struktur. Dels för att kunna kringgå de personliga berättelserna och dels för att göra mötena mer effektiva. Här hade vår introduktion inte varit tillräcklig eller drunknat i all annan information. Nu introducerade vi Jen de Vries' "Suggested meeting process" (se nedan), som hjälp till att strukturera ett möte. Denna plan togs emot mycket positivt, men hade behövts tidigare i programmet.

### Tips på mötesstruktur

- Tilldela roller i gruppen, exempelvis tidhållare, protokollförare
- Använd 10-15 min att kolla av läget med alla i gruppen
- Fördela grupptiden (10-15 min/person)
- Följ en disciplinerad process för var och en
- Notera åtgärdsförslag och framgångar
- Summera – reflektera över kommande tema och se till att ni är förberedda inför nästa möte

Från Jen de Vries presentation i Lund 27 augusti 2018.  
Se även de Vries & van den Binns 2016.

# Seminarieprogram

I *Mentoring for Change* utarbetade vi ett seminarieprogram som omfattade sex heldagsseminarier, se bilaga 2. Varje seminarium har haft ett genomgående tema och var upplagda på följande sätt: på förmiddagen föreläsning och diskussion med inbjudna föreläsare för såväl mentorer som adepter; eftermiddagen ägnades åt workshoppar och/eller panelsamtal med inbjudna gäster för enbart adepterna. Syftet med denna struktur var att adepterna på eftermiddagarna skulle ha möjlighet att fördjupa sig i vissa frågor, diskutera och presentera för varandra och på så sätt vara väl förberedda inför gruppmötena. Adepterna har vidare haft vissa arbetsuppgifter att utföra mellan seminarierna. Genom seminarierna fick mentorer och adepter samma kunskap, som de sedan kunde diskutera på gruppmötena.

## 1 – MENTORING FOR CHANGE (MENTORSHIP AND SPONSORSHIP)

Till det inledande seminariet hade vi bjudit in Dr Jen de Vries från Australien. Hon har lång erfarenhet av mentorprogram liknande detta. De Vries fick introducera *Mentoring for Change* och gav oss en gedigen introduktion till vad mentorskap och sponsorskap är.

På eftermiddagen fick adepterna möta universitetets och fakultetens makthavare i ett panelsamtal: "Möte med makten". Medverkade gjorde universitetets rektor Torbjörn von Schantz tillsammans med dekan Sven Lidin och prodekan Karin Hall från naturvetenskapliga fakulteten. Adepterna hade under förmiddagen gruppvis förberett frågor om var makten "finns", "gör" och "är", dvs. hur ser fakultetens och universitetets maktstrukturer ut och hur påverkar de "mig"?

Efter panelsamtalet presenterade Inger Lövkrona en arbetsuppgift till nästföljande seminarium: "Get to know your workplace and your leaders". Adepterna fick i uppgift att sätta sig in i såväl Lunds universitets som den naturvetenskapliga fakultetens organisationsstrukturer, policy-dokument och andra föreskrifter och regelverk. Därutöver ingick i uppdraget att intervjua fakultetens ledare på olika nivåer, medlemmar i fakultetsstyrelsen och andra beslutsfattande organ.

Styrgruppen gav förslag till frågor och teman som var viktiga, exempelvis:

- hur uppfattar ledarna sin roll?
- vilken makt har de?
- vilka ansvarsområden har de?
- vilka formella och informella maktstrukturer finns?
- vilka nätverk finns?
- vilka utmaningar ser de gällande arbetet med jämställdhet?

Dr Jen de Vries deltog hela den första dagen och avslutade seminariet med en sammanfattning av de viktigaste punkterna i mentorprogrammet.

## 2 – DISCRIMINATION IN ACADEMIA

Tomas Brage inledde med en föreläsning om "Gender in science and technology", som behandlade genusmedvetenhet om naturvetenskapen och dess kultur. Inger Lövkrona talade därefter om teoretiska aspekter på och forskning om diskriminering.

Eftermiddagens workshop ägnades åt temat "Gender in knowledge" och grupperna fick arbeta med professor Londa Schiebingers webbutbildning "Gendered Innovation", en metod för att lära ut genusperspektiv på

forskning. Londa Schiebinger är professor vid Stanford University, Los Angeles, USA, och hedersdoktor vid naturvetenskapliga fakulteten. Hon har flera gånger besökt Lunds universitet och utbildat med utgångspunkt i sin metod.

Adepterna fick testa metoden på de egna forskningsprojekten. Därefter presenterade adepterna intervjuerna med ledarna från uppgiften "Get to know your workplace".

## 3 – MERITOCRACY AND BIAS

Tomas Brage och Inger Lövkrona föreläste på förmiddagen. På eftermiddagen hölls workshops om arbetsplatskultur och vilka dolda normer som finns där, "Norm-critical approach in the workplace". Adepterna fick arbeta i sina mentorgrupper med frågor som delats ut (några exempel nedan).

### EXEMPEL PÅ NORMKRITISKA FRÅGOR (ENG.)

#### Concerning the workplace

- What is encouraged in the workplace?
- What social qualities are considered to be of little/much value?
- What is considered normal/acceptable behaviour? Abnormal and deviant?
- What opportunities/problems are there in the workplace with few women/men and many men/women?
- Where in the organisation/research group is the current gender balance significant/insignificant? Why there? What does this mean for the organisation? Is it important to change this situation?
- What is it like being a man or a woman in a workplace with a lack of men/women? In what ways can this be seen?
- Is there a risk that male/female employees are excluded? Do men get more attention? Greater responsibility? Do women face more criticism?
- Is your workplace mono-cultural? Why? How can this be changed?

Från Värdegrundsarbete i akademien - med erfarenheter från Lunds universitet (Tomas Brage och Inger Lövkrona red.) 2016

# Seminarieprogram

## 4 – LEADERSHIP, GENDER AND GENDER EQUALITY

Detta seminarium handlade om ledarskap. Inbjuden föreläsare var professor Anna Wahl, vicerektor vid KTH, Stockholm. Eftermiddagen ägnades åt ett panelsamtal om vetenskapligt ledarskap (scientific leadership). Medverkade gjorde professorerna Charlotta Turner (kemi), Anders Tunlid, (biologi), Carin Jarl-Sunesson (biologi) samt Carla Gutiérrez-Rodrigues, evolutionsbiolog från Mexiko och innehavare av en Hedda Andersson-professur vid fakulteten. Efter paneldiskussionen fick adepterna tillfälle att i sina grupper enskilt samtala med paneldeltagarna.

## 5 – RESEARCH FUNDING AND GRANT APPLICATIONS

Temat på detta seminarium hade föreslagits av adepterna. Inbjudna talare var Lunds universitets prorektor professor Sylvia Schwaag Serger, tidigare direktör på forskningsrådet Vinnova, docent Ulf Sandström, KTH, expert på nationell forskningspolitik, samt Maria Thuveson, chef för avdelningen för forskningsfinansiering på Vetenskapsrådet. Gästerna inledde med att berätta om sina arbetsuppgifter och den problematik som de möter i sitt arbete, "Experiences and reflections on research funding". Adepterna hade förberett sig genom att studera bl.a. hur olika forskningsråd arbetar med jämställdhetsfrågor.

Eftermiddagens workshop gav praktiska tips hur man söker forskningsmedel, "Tips and tricks to write a grant application". Forskningshandläggare Sophie Hydén Picasso från LU Forskningservice medverkade med sin expertis, liksom

mentorn, professor Marie Dacke, som delade med sig av sina erfarenheter från en egen beviljad ansökan om ERC-anslag.

## 6 – REFLECTIONS, PROPOSALS AND GOOD PRACTICE

Till detta sista seminarium hade styrgruppen bjudit in professor Paul Walton, University of York, Storbritannien, som berättade om projektet Athena Swan. Athena Swan (Scientific Women's Academic Network) Charter är en organisation som verkar för ökad jämställdhet och kvalitet i högre utbildning och forskning genom stadgar som bygger på tio viktiga principer. Paul Walton är medlem i en granskningsgrupp för Athena Swan i Irland. Walton är också rådgivare till Chalmers satsning på jämställdhet och excellence (Genie).

Dr Jen de Vries medverkade via en videofilm, där hon på ett förträffligt sätt sammanfattade de viktigaste lärdomarna om mentorskap och sponsorskap samt delade med sig av praktiska råd och tips: "Bifocal mentorship and sponsorship". Adepterna presenterade "Reflections and Proposals to the Faculty Board", som de utarbetat i sina respektive grupper. Seminariet och programmet avslutades med att dekan Sven Lidin delade ut diplom till alla adepter under festliga former.

Seminarierna väckte alla många frågor och adepterna debatterade livligt med såväl inbjudna föreläsare som mentorerna. Seminarierna hölls i en inspirerande miljö som uppskattades mycket, inte enbart för maten utan också för de möjligheter till nätverkande som gavs under väl tilltagna kaffe- och fruktpauser.

Sammanfattningsvis visar utvärderingen att både adepter och mentorer var mycket nöjda med seminarieprogrammet, såväl som helhet som de enskilda seminarierna och ämnena. Några röster:

**"I liked the seminars very much and learned a lot from the lectures and peers."**

**"In general, the seminars were great! I think that you did a great job getting interesting people there for us to listen to. The panel discussions with senior staff from LU were great."**

**"In general the lectures held a very high standard. More room for discussions on the topics during the days, and 'take home' discussion points for the group would have helped."**

**"The programme was well set up and very successful for a pilot."**



# Förväntningar och allmänna intryck

## FÖRVÄNTNINGAR INFÖR PROGRAMMET

Deltagarna tillfrågades i enkäten om vilka förväntningar de hade när de började programmet samt om programmet hade mött deras förväntningar. Nästan 80 % av deltagarna svarade att deras förväntning uppfyllts till hög (5 individer) och mycket hög grad (4 individer). Kommentarererna visar att deras förväntningar var realistiska och i linje med programmets syften. Här några röster:

**” ... the idea was for me to develop my knowledge of the university as well as the Swedish world I was evolving in. I also wanted to share my experiences and participate to the many ideas Lund’s university was exploring for its growth.”**

*“I was hoping to learn about paths to navigate through academia and to learn things about the “game” that would enhance my own chances of a successful academic career. I had also hoped that I would get to make my voice heard about some of the difficulties that I have encountered in academia and to have this to be kind of a first step on my own path in trying to make a change ...”*

*“ ... to know more about the university system, expanding my network and learn the tricks how to survive in this environment.”*

*“I was expecting to get training for my future career planning, tools to achieve my career goals and guidelines for personal development.”*

## MÅLET MED PROGRAMMET

På frågan om målet med programmet var tydligt svarar mer än hälften att så är fallet och ungefär lika många att de anser att programmets mål har uppfyllts.

60 % av deltagarna anser att de kommer att ha nytta av programmet i sina framtida karriärer:

**”Yes, the goal is definitely clear. I’m much more aware of the discrimination and bias taking place in academia.”**

*“It already benefits my (non)academic career!”*

*“I feel that I will be able to make some change in my current workplace and hopefully I will be able to take this knowledge with me wherever I end up be it academia or industry.”*

**”It has made me more aware of problems in academia, and given me some tools on being a better mentor.”**

*“The things I have learned during the programme will help me both as a mentee and in the mentoring tasks I have as a junior faculty mentor.”*

## FÖRDELAR FÖR FAKULTETEN

Flertalet deltagare anser vidare att fakulteten drar fördelar av ett mentorskapsprogram som detta (drygt 65 %).

*“Absolutely. The more people will be involved in this programme, the more staff members the faculty will employ who are aware of the issues discussed during the programme and willing to make a change ...”*

**”I do think that the university has a lot to benefit from young, motivated and intelligent researchers at the base of the social pyramid the university is.”**

*“This depends. I think it could if this was turned into something reoccurring and possibly aslo mandatory already in a PhD-education.”*

*“Yes, because we as junior professors/postdocs will bring bottom-up change from what we have learned.”*

*“ ... This kind of programme, hopefully, will help to develop future leaders that are courageous enough to change the wrong practices of faculty members. This should help the faculty in the long term.”*

## REKOMMENDERA ANDRA ATT GÅ PROGRAMMET

Hela 80 % av deltagarna rekommenderar gärna en kollega att gå programmet.

*“ ... the programme is an opportunity to discuss general matters and issues that exist across the faculty with other researchers. Finally, this programme allows a (somewhat) direct connection to the Faculty, and hopefully implement change in the long run.”*

Deltagarnas intryck generellt av programmet är också mycket positivt; inga negativa kommentarer över huvud taget.

De gavs också möjlighet att lämna förslag till förbättringar, vilket presenteras i nästa avsnitt.

# Lärdomar inför nästa program

## PROGRAMIDÉ

Utvärderingen av *Mentoring for Change* visar att programmet i sin helhet har fungerat mycket bra. Programmet har uppfyllt förväntningarna och programmålen har uppnåtts. Själva programidén får mycket klart godkänt och gruppmentorskap som form har visat sig fungera mycket bra och har uppskattats av både mentorer och adepter. Under programmets gång har vi i styrgruppen emellertid diskuterat vissa punkter som kan förbättras, mentorerna har gett oss synpunkter och adepterna har i sina utvärderingar kommit med förslag på förbättringar.

I detta pilotprogram har två av mentorgrupperna fungerat mycket bra, medan den tredje under våren fick problem då mentorn inte kontaktade sin grupp eller svarade på gruppens kontaktförsök. Styrgruppen fångade upp problemet på vårens första seminarium då adepterna under programpunkten "Reflections on the mentoring meetings" informerade oss. Vi tog då kontakt med mentorn och en viss uppstyrning kom till stånd. Av förklarliga skäl påverkade detta adepterna upplevelse av programmet och det har fått tydligt genomslag i utvärderingen särskilt i de frågor som rör gruppmentorskapet.

## UTBILDNING FÖR MENTORERNA

Mentorerna efterlyste mer "utbildning" i att vara mentor än den som vi inledningsvis gav. Redan under våren introducerade vi ett schema för en mötesstruktur att "hänga upp" mötena på, vilken därefter med framgång användes. I ett kommande program kommer både adepter och mentorer få "utbildning" i hur mötena kan organiseras. Schemat underlättar för mentorn att vara restriktiv med personliga berättelser, som ofrånkomligen blir och ska vara ett moment i mötet, men inte dominera. Mentorernas upplevelse på denna punkt skiljer sig från adepternas som i regel har upplevt mötena som strukturerade och att diskussionerna rörde sig på en generell nivå.

## MATCHNING OCH KARRIÄRNIVÅ

Majoriteten av adepterna var nöjda med matchningen till respektive mentor. Något att tänka på i nästa program är att adepterna i en grupp ska vara på ungefärligen samma nivå i karriärutvecklingen. Vad gäller var i karriären utbildningen ska ligga finns flera olika förslag, allt från doktorand till BUL. Från styrgruppens sida menar vi att postdoktors-nivån är den ideala och programmet är också utvecklat för denna nivå.

## LÄNGD OCH OMFATTNING

Programmet har varat under ett års tid med start i augusti 2018 och avslut i juni 2019. Under denna period har sex hel dagsseminarium hållits (halvdagar för mentorerna), tre per termin. Planeringen från styrgruppen var att varje mentorgrupp skulle träffas minst en gång mellan varje seminarium och minst tre timmar vid varje träff. Två av tre grupper har följt detta råd. Majoriteten (drygt 90 %) tycker att ett-årigt program är lagom längd och att upplägget med sex seminariedagar är ett bra upplägg.

## MÖTESLOKALER OCH MILJÖ

Samtliga seminarier hölls i Gamla Biskopshuset och alla upplevde det som en stimulerande miljö med god mat och fin service.



**”Jättebra miljö att vara på Biskopshuset! Det ger guldkant på tillvaron och gör att vi kan lyfta blicken från vår dagliga miljö.”**

Mentor-adeptgrupperna träffades också vid ett flertal gånger utanför de vardagliga arbetsplatserna. Det upplägg som verkar ha fungerat bäst är när gruppen har träffats under tre timmar inklusive lunch "ute på stan".

## GRUPPSTORLEK

Såväl mentorer som adepter är nöjda med gruppstorleken och betonar att 4-6 adepter kan vara idealt. Från styrgruppens sida vill vi understryka att ett eventuellt nytt program bör ha fler deltagare. Ett optimalt antal adepter är 20-25 och 5 grupper. 13 deltagare och 3 mentorer som programmet nu haft blir för känsligt då någon blir sjuk, inte kan närvara eller byter universitet, eller om gruppen inte fungerar och måste brytas upp.

## SEMINARIERNA

Ett påpekande från mentorerna är att seminarierna i viss utsträckning varit fokuserade på problem, inte på lösningar. Styrgruppen bör, enligt mentorerna, fortsättningsvis tänka på att inte förstärka offerrollen och formulera frågor att skicka med till varje möte. Detta är självklart något vi tar med oss när vi planerar ämnena och upplägget av nästa program. Ett problem är här emellertid att det finns inga "quick-fix" för att lösa problem med diskriminering. Det absolut viktigaste steget är att lära ut hur diskriminering fungerar, var i organisationen den finns och härigenom öka medvetenheten hos den akademiska personalen (gender sensitivity). Det handlar inte enbart om att förändra attityder utan också att hitta de strukturer på exempelvis en arbetsplats där könsstereotyper och andra stereotyper är underförstådda. Åtgärderna för att lösa problemen är lokala och kontextuella; regelverken finns i allmänhet på plats och det gäller att se till att regler följs.

# Lärdomar inför nästa program

## INBJUDNA EXPERTER

Att bjuda in externa experter med kunskap som inte finns inom Lunds universitet är av stor betydelse. Det ger deltagarna ett bredare perspektiv, såväl nationellt som internationellt. För flera av seminarierna var externa experter inbjudna som talare och inspiratörer. Merparten av dessa fick bra utvärdering. Vi hade även interna experter med i seminarieprogrammet och även dessa fick bra betyg – ja till och med högsta betyg!

## REKOMMENDATIONER TILL NÄSTA PROGRAM

- Gruppmentorskap är ett utmärkt koncept
- Ett år lagom längd på program
- Maximum 5 adepter i varje mentorgrupp
- Blanda mentor och adepter från olika ämnen
- Blanda kvinnor och män i grupperna
- Adepter på samma karriärnivå
- Engagerade mentorer är A och O
- Säkerställ att mentorn verkligen har tid
- Klargör målet vid flera tillfällen
- Skicka med instruktioner med frågor efter varje seminarium till gruppmötet
- Utforma ett formulär för reflektion och lärdomar att fylla i efter varje gruppmöte
- Låt adepterna önska ett seminarie-tema
- Låt adepterna besöka varandras arbetsplatser
- Håll seminarier och möten i en stimulerande miljö
- Utbilda mentorerna i mötesstruktur
- Utbilda adepterna i mötesstruktur
- Se upp för "offer-rollen"
- Följ upp gruppmötena oftare med mentorerna
- Avsätt minst 10 % administrativt stöd



## MÖTESSTRUKTUR

Vad gäller mentorerna har alla tre efterlyst fastare ramar och hårdare "nypor" från styrgruppen. Trots vår inledande information med dem har de haft svårigheter med att få struktur på mötena, av flera skäl. För det första var programmets upplägg helt nytt för dem och de som hade erfarenhet från mentorskap tidigare, kunde bara delvis tillämpa sina erfarenheter på detta program. För det andra är mentorer också professorer med ett pressat schema och det kan vara svårt att finna tid för mentorgruppsmöten. För att ändå möjliggöra för mentorerna att möta sin grupp har ekonomisk ersättning utgått till dem, något som uppskattats men ändå inte fullt ut haft den effekt som avsågs. Från styrgruppens sida måste vi fortsättningsvis ställa hårdare krav på mentorerna att frigöra tid i enlighet med den överenskommelse ("kontrakt") som de undertecknar (bilaga 3, nederst).

Adepterna efterlyser i några fall klarare instruktioner till varje gruppmöte om vad som ska diskuteras, något som "utbildningen" bör kunna möta. Ett annat förslag från adepterna att ta till sig inför nästa program är att introducera ett formulär för reflektion och lärdomar att fylla i efter varje gruppmöte.

## ADMINISTRATION

Att driva ett så pass ambitiöst program som detta kräver en hel del resurser i form av administrativ tid. Det som det administrativa stödet ansvarar för i detta program är bland annat att designa själva ansökan, skriva informationstexter, förbereda presentationer för förankringsarbetet, boka resor m.m. för inbjudna experter, göra anmälan i webbformulär, spela in samtliga seminarier, göra dessa tillgängliga på en gemensam teknisk plattform, betala ut arvode och ersättningar, boka lokaler och mat till seminarier, ha enskilda möten med mentorer och adepter, ha gruppmöten med mentorerna, delta i seminarierna och en hel del annat. Därtill kommer arbete med att skriva rapport (kanske inte krävs för alla program).

En skattad, realistisk tidsåtgång för det ovan beskrivna arbetet är minst 10 % under själva programmet samt motsvarande resurs under förberedelser och efterarbete.

I detta program hade vi problem att hitta en teknisk plattform som alla kunde få tillgång till. Vi började med Live@Lund, men där krävdes behörighet som student, vilket fick till följd att anställda trillade ur Lucat, när vi försökte åtgärda detta. Det slutade med att vi fick använda oss av LU-Box och lägga materialet där, dock lyckades inte alla få tillgång till denna mapp heller. Vi hoppas att det inför nästa omgång finns en välfungerande teknisk plattform. Att kunna ta del av materialet och gå till tillbaka till inspelningarna och lyssna på valda delar vid ett senare tillfälle uppskattas högt av samtliga deltagare.

# Rekommendationer till ledningen

---

## FRÅN DELTAGARNA

- We are in dire need of mentoring programs like Mentoring for Change at this university. Focused mentoring is critical to developing and continuing our scientific career, without it we will fail.
- Make this type of program a requirement for PhD students, which is a part of improving the quality of their education and career and personal development
- Make it a requirement for the faculty/leadership to attend similar lecture that address these issues.
- Make the rules clear for permanent hiring.
- Improve lack of transparency at what is available in terms of career development for postdocs and early researchers
- Instead of quantity based merits look into quality based.
- Have blind evaluation of applications.
- The "researcher" position is in particular need of support; it's role in the academic career ladder is unclear, and it is used differently by different faculties. We think there should be some official guidelines on outcomes and expectations for researchers at the faculty level.
- Announce clearly all workshops and activities for career planning.
- Announce the different grants and career paths that exist.
- Reward personal development from teaching etc.
- Training for the supervisors/PIs on how to run the group and mentor the students and post docs.
- The Faculty should encourage departments to create "groups" for post-docs and scientists not holding a permanent position, such as the ones that PhD-students have.
- For BUL positions, make this process more transparent and ensure that the positions are open to competition.

### Overall impression of the programme?

- The programme was well set up and very successful for a pilot.
- The seminar topics were well chosen, and the speakers were excellent.
- We as the mentees were allowed to be part of designing the programme, which is a very good idea.
- Overall, this programme is an excellent setup to both educate young researchers, discuss general, important issues, and similarly functions as a 'think tank' how the Faculty can improve those issues. I would be happy to see that this programme can continue.
- I think it was very nice to meet the other mentees and to talk with them and share stories.
- I think that the overall best impression came from the inspiring talk by Marie Dacke, and from the discussions with the whole mentee group.
- Excellent. I am very happy with the programme and think that it could be improved by providing a similar range of topics to a wider audience.
- The objective of the program was initially vary vague, I was not fully aware of what I signed up for. Once that became clear, and once our group decided to also include some personal development, I was pleased with the program.
- I think, selecting loyal and energetic mentors for the program is a key to help younger researchers to enjoy and learn from the workshops more and believe that the system is willing to change for better in future.
- I think that was great! I would also maybe add more topics related to inclusion of non-binary people.
- I like the program very much and learned a lot during the program, especially being a fresh postdoc at LU.
- Although the program was bit different to my expectation, it was very important to me. Apart from discrimination in the work place, traditional academic institutions also face the problem of being irrelevant to societies that are undergoing rapid technological advancements.
- I found it very interesting to be made aware of inequality (eg gender biases).
- On my part, I will do what I can to share what I have learned and will keep raising awareness of inequality, though it would be useful to extend this program by directly addressing the leaders og the university as they are in power to make actual changes.



# Rekommendationer till ledningen

---

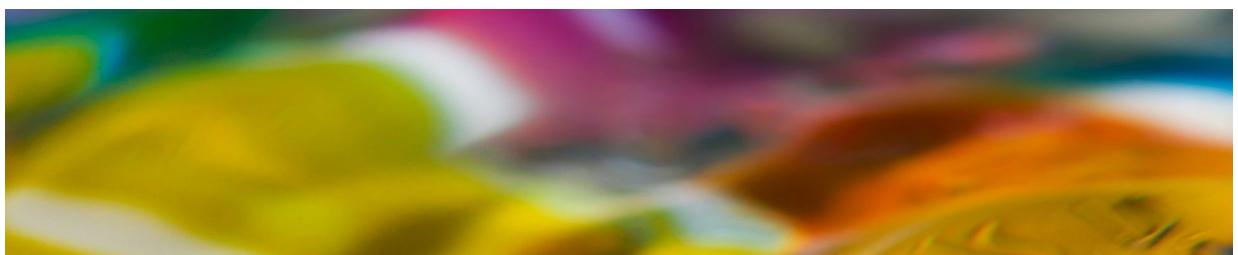
## FRÅN DELTAGARNA

### Would you recommend this programme to your colleagues?

- Yes! I learned a lot during the program. In addition, the programme is an opportunity to discuss general matters and issues that exist across the Faculty with other researchers. Finally, this programme allows a (somewhat) direct connection to the Faculty, and hopefully implement change in the long run.
- At a 150%, yes!
- Yes, it has been quite helpful in many ways. I am very grateful for having been given the opportunity to join this programme, and I very much hope that it will be offered in the future to more researchers.
- I would suggest this program to all my colleagues, and if we could have a broader participation (e.g. run little programs department by departments so more people can join) I would be happy to see it / help out.
- I recommend it to all female colleagues so that they don't just fester grudges individually (in isolation) as the problem is systemic. It is better to discuss these issues in a group. I also recommend it to males, so they become conscious of some of their practices, which are discriminatory. The clear message from this program (also shown by the research results presented by the speakers) was that diversity improves productivity. It is very important to embrace diversity and be vigilant against ones own discriminatory aptitude as well as that of others.
- I see a great potential in this program with better matching of groups (I would worry less on not having multiple people from same department and focus more on matching carees stages).

### Are you interested in creating an Academic Career Network?

- Yes, it would be good to have such a network, with both those seeking advice (early stage researchers) and those giving advice (outside experts or late stage researchers). It would need to be well organized for all users to have access to the information easily.
- Yes! We think that the faculty would greatly benefit from it in the sense that we would not feel so isolated and we have so much to learn from each other. We would emphasize to build a similar organization for the Faculty of Science as Future Faculty is for the Faculty of Medicine.



# Referenser

---

Athena Swan: <https://www.advance-he.ac.uk/charters/athena-swan-charter>

Brage Tomas, See the human beyond – an anti-discrimination training programme. In: *Core values work in academia – with experiences from Lund University*. (Tomas Brage & Inger Lövkrona eds.) Lund University 2016 (pp. 249-256).

Brage Tomas & Lövkrona Inger, Lund University towards a new set of core values – conclusions and advice. In: *Core values work in academia – with experiences from Lund University*. (Tomas Brage & Inger Lövkrona eds.) Lund University 2016 ( pp. 101-110).

*Core values work in academia – with experiences from Lund University*. (Tomas Brage & Inger Lövkrona eds.) Lund University 2016.

de Vries, Jennifer, *Mentoring for change*. Melbourne, Victoria: Universities Australia Executive Women & the LH Martin Institute for Higher Education, Leadership and Management. 2011.

de Vries, Jennifer, "The bifocal approach: (Re)positioning women's programs". I: Strid, Sofia, Husu, L, Gunnarsson, L. (eds.), *GEXcel. Work in progress report, volume X: Proceedings from GEXcel Theme 11-12: Gender paradoxes in academic & scientific organisations*. Örebro University, Sweden. 2012.

de Vries, Jennifer & van den Binns, J., *Sponsorship: Creating Career Opportunities for Women in Higher Education*. Universitit Australia Executive Women (UAEW), Canberra, Australia: 2018

<https://www.universitiesaustralia.edu.au/wp-content/uploads/2019/06/UAEW-Sponsorship-Guide.pdf>

*En jämställd process. Jämställdhetsobservationer i Vetenskapsrådet bedömningsgrupper 2016*. Vetenskapsrådet 2017.

*Establishing mentoring in Europé. Strategies for the promotion of women academics and researchers. A guideline manual*. Nöbauer, H & Ganetti, E (eds.). Fribourg: eument-net. 2008.

Folke O, Persson T & Rickne J, Könskvotering, kompetens och karriär. *SNS Analys*, nr 41 maj 2017.

Ibarra H, Carter N M & Silva Ch., Why men still get more promotions than women. Your high-potential females need more than well-meaning mentors. *Harward Business Journal* 80, 2011.

Jennifer de Vries: <http://jendevries.com/>

Lövkrona Inger, AKKA – a gender integrated leadership program. In: *Core values work in academia – with experiences from Lund University*. (Tomas Brage & Inger Lövkrona eds.) Lund University 2016 (pp. 209-225).

Lövkrona Inger, Core values and academic leadership. In: *Core values work in academia – with experiences from Lund University*. (Tomas Brage & Inger Lövkrona eds.) Lund University 2016 (pp. 69-100).

Lövkrona Inger, Discrimination in academia – research overview. In: *Core values work in academia – with experiences from Lund University*. (Tomas Brage & Inger Lövkrona eds.) Lund University 2016 (pp. 113-136).

Inger Lövkrona & Tomas Brage, Master suppression techniques, counter strategies and affirmation techniques – concepts to understand and combat discrimination within academia. In: *Core values work in academia – with experiences from Lund University*. (Tomas Brage & Inger Lövkrona eds.) Lund University 2016 (pp.147-157).

Lövkrona Inger & Rejmer Annika, Norm criticism – a method for working on core values. In: *Core values work in academia – with experiences from Lund University*. (Tomas Brage & Inger Lövkrona eds.) Lund University 2016 (pp.137-146).

*Mentoring – an instrument to promote equality in science and reserarch: status quo, new developments and challenges*. Wroblewski, Angela (ed., with support of Victoria Englmaier). 110 Reihe Soziologie, Sociological Series. Institut für höhere studien, Institute for advances studies. Vienna, December 2015.

*Mentoring for change: A focus on mentors and their role in advancing gender equity*. H. Füger & D. Höppel (eds.). Fribourg: eument-net. 2011.

*Practical Guide to Improving Gender Equality in Research Organisations. Science Europé. Science Europe* 2017.

*Recommendations for successful mentoring relationships. Manual*. Aufwind mit Mentoring. Universität Stuttgart, August 2014.

Schmidt Kalpazidou, E. & Thidemann Faber, S., Benefits of Peer Mentoring to Mentors, Female Mentees and Higher Education Institutions. *Mentoring & Tutoring: Partnership in Learning*. (Print) 1469-9745 (Online) Journal homepage: <http://www.tandfonline.com/loi/cmet20>. Published online 15 April 2016. Routledge, Taylor and Frances Group.

*The Handbook of Mentoring at Work: Theory, Research, and Practice. Mentoring and the Work-Family Interface*. Thousand Oaks: Sage Publications. 2008.

# Bilaga 1 – Grundregler (eng.)

---

## GENERAL GROUND RULES – MENTORING FOR CHANGE

### Timing and attendance

- ✓ Group members will arrive on time for the sessions and will switch off mobile phones prior to the start of the session. Sessions will start and end at the time according to the agreement.
- ✓ Participation from all members is important to the success of the programme.
- ✓ On the rare occasions when it becomes necessary for a member to attend to an urgent institutional matter, he/she will make this known to the programme directors.

### Behaviour and approach

- ✓ Group members will be sensitive to the dangers of dominating discussions and will focus and limit their contributions to ensure that every member of the group has an opportunity to speak.
- ✓ Group members will be sensitive to the need for frank and open discussions and attempt to minimise the impact of 'gloss' and 'spin' when presenting an institutional perspective.
- ✓ Group members will respect each other's views and be open to receiving constructive feedback.
- ✓ Group members will be sensitive to the range of knowledge and experience in the group and will recognise the need to create an environment where individuals can ask 'basic questions'
- ✓ Group members will make every effort to mix freely with all members of the group and avoid the formation of 'cliques'.
- ✓ The overall tone of discussions should aim to be open and supportive.

### Confidentiality

- ✓ All members (including the facilitators) will consider discussions that take place within the groups as confidential. This will also extend to discussions involving any third parties mentioned during the meetings.
- ✓ No disclosure of the identity of individuals or institutions mentioned during the group meetings will be made to other groups or other parties (unless express permission has been given).

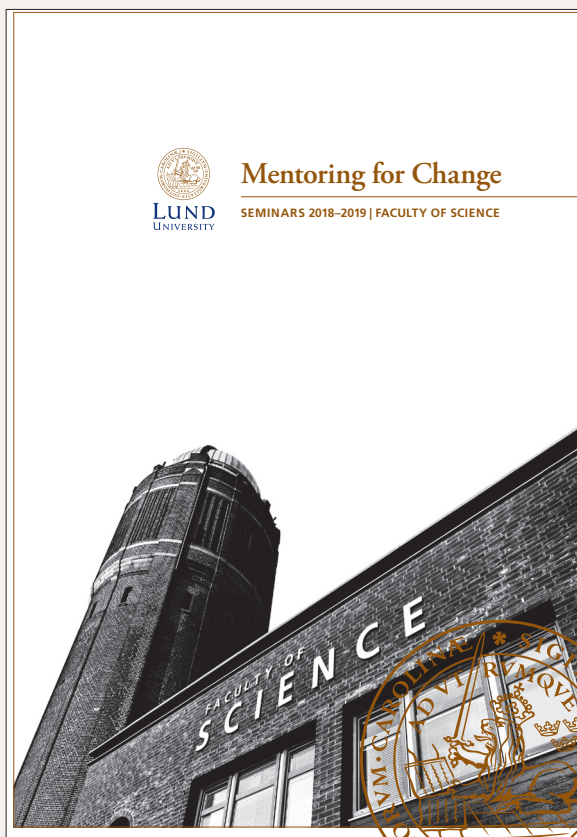
### Structure of meeting

- ✓ Group members will normally be allocated the same time for their talk unless otherwise negotiated.
- ✓ Group members should aim to use one-third of the time to outline the issue from an individual perspective, and the remainder for interactions with group members with discussions from a structural perspective.

### Logistics

- ✓ Each group will decide on an appropriate level of note taking to record specific actions arising from each session.
- ✓ All group members are responsible for coordinating the meetings according to the group's own agreement.

# Bilaga 2 – Seminarieprogram (eng.)



## Mentoring for Change

SEMINARS 2018-2019 | FACULTY OF SCIENCE

### About our speakers



#### ORGANISATIONAL CONSULTANT AND DR. JENNIFER DE VRIES

University of Melbourne, Australia

Jen is a gender strategy and organisational development consultant and combines this with her work as a Senior Academic Fellow. Her research area is Organisational Development in the Faculty of Medicine, Dentistry and Health Sciences, University of Melbourne. Her expertise in the area of gender equality and transformative organisational change is internationally acknowledged and Jen is 'the brain' behind this kind of mentoring programme that our faculty in Lund has initiated.

#### VICE PRESIDENT KTH AND PROFESSOR ANNA WAHL

Gender, Organization and Management, Royal Institute of Technology (KTH)



Anna holds a chair in Gender, Organization and Management. She is a pioneer in the field of gender research on management in Sweden.

#### HEAD OF DEPARTMENT MARIA THUVESON

Department of Research Funding, Swedish Research Council



Maria is part of Sweden's largest governmental research funding body, and supports research of the highest quality within all scientific fields.

#### PROFESSOR TOMAS BRAGE

Department of Physics, Lund University



Tomas is professor and director in studies in physics. For the last 15 years he has been strongly involved in work on Gender and Science, where he is active in several European networks.

#### RESEARCH FUNDING ADVISOR SOPHIE HYDÉN PICASSO

Research Services, University of Lund



Sophie is an expert in grants and supports researchers through providing information, discussing applications, interview training, workshops and coordination of collaborative proposals and projects.

#### PROFESSOR EMERITA INGER LÖVKRONA

Division of Ethnology, Lund University



Inger is a professor of ethnology and her research deals with gender-based violence. She has for many years trained senior researcher and teachers in gender integrated academic leadership – the AKKA programs.

#### PROFESSOR MARIE DACKÉ

Department of Biology, Lund University



Marie is a professor of functional zoology and her research is to develop behavioural methods for measuring the visual performance of organisms as diverse as insects, fish, spiders and humans.

#### DEPUTY VICE-CHANCELLOR SYLVIA SCHWAAG SERGER

Lund University



Sylvia is a professor in research politics and has extensive experience in innovation politics and has been an expert consultant for OECD, the EU-Commission and the World Bank.

#### PROFESSOR PAUL WALTON

Department of Chemistry, University of York



Paul is internationally known for his work on equality issues in science. He is a member of the Athena Swan review group and the University of Galway's equality advisory board.

#### RESEARCHER ULF SANDSTRÖM

Industrial engineering and management, KTH Royal Institute of Technology



Ulf is an expert in research policy. Currently he is mainly focusing on research politics and gender research, as well as gender equality politics.

3

## 2018

### 27 AUGUST - SEMINAR 1

Topic: Mentoring for Change (mentorship and sponsorship)

09:00-09:30 **Mentees only**  
Preparations for the afternoon discussions with 'the power'

09:30-12:00 **Mentors and mentees**  
Jennifer de Vries - *Mentoring for Change: introduction* + fika

Topic: Meeting 'the power'

12:00-13:00 **Mentors and mentees**

Lunch and mingle

13:00-14:00 **Mentees only**

Panel discussion with Vice-Chancellor Torbjörn von Schantz, Dean Sven Lidin, Pro-Dean Karin Hall

Workshop: *Get to know your workplace* + fika

14:00-15:00 **Mentees only**

15:00-16:00 Jennifer de Vries - *Concluding remarks and discussions*

### 10 OCTOBER - SEMINAR 2

Topic: Discrimination in academia

09:00-09:30 **Mentees only**

Reflections on mentoring meetings

09:30-12:00 **Mentors and mentees**  
Inger Lövkrona - *Discrimination in Academia*, seminar and discussions + fika

12:00-13:00 Lunch

13:00-15:00 **Mentees only**

Tomas Brage - *Gender in Science and Technology*, seminar and discussions + fika

15:00-16:00 Presentations and discussions: *Get to know your workplace*

### 4 DECEMBER - SEMINAR 3

Topic: Meritocracy and bias, peer review and norm criticism

09:00-09:30 **Mentees only**

Reflections on mentoring meetings

09:30-12:00 **Mentors and mentees**  
Inger Lövkrona, Tomas Brage - *Norm-critical approach in the workplace*, seminar and discussions + fika

12:00-13:00 Lunch

13:00-15:00 **Mentees only**

Workshop: *Norm-critical approach in my workplace* + fika

15:00-16:00 Presentations

2

## 2019

### 8 FEBRUARY - SEMINAR 4

Topic: Leadership, gender and gender equality

09:00-09:30 **Mentees only**

Reflections on mentoring meetings

09:30-12:00 **Mentors and mentees**

Anna Wahl - *Gender sensitive academic leadership*, seminar and discussions + fika

12:00-13:00 Lunch

13:00-15:00 **Mentees only**

Workshop: *Academic leadership roles*

15:00-16:00 Presentations

### 8 APRIL - SEMINAR 5

Topic: Research funding and grant applications (on proposal from mentees)

09:00-09:30 **Mentees only**

Reflections on mentoring meetings

09:30-12:00 **Mentors and mentees**

Seminar: *Experiences and reflections on research funding*

Ulf Sandström, KTH Royal Institute of Technology

Maria Thuveson, The Swedish Research Council

Sylvia Schwaag Serger, Deputy vice-chancellor LU

12:00-13:00 Lunch

13:00-16:00 **Mentees only**

Workshop: *Tips and tricks to write a grant application*

Sophie Hydén Picasso, Research Services LU

Marie Dacké - a 'case-study'

### 13 JUNE - SEMINAR 6

Topic: Reflections, proposals and good practice

09:00-09:30 **Mentees only**

Reflections on mentoring meetings

09:30-12:00 **Mentors and mentees**

Seminar and workshop: *Good practice – Athena Swan*

Paul Walton, University of York

12:00-13:00 Lunch

13:00-13:45 Greetings and advice: *Bifocal mentorship and sponsorship*

Jen de Vries, expert advisor, University of Melbourne

13:45-14:30 **Reflections and proposals to the Faculty Board**


All mentees (Tomas moderator)

14:30-16:00 Bubble-fika, diplomas and blessings from the Dean


3



# Bilaga 3 – Överenskommelser

 LUNDS UNIVERSITET	NATUR- VETENSKAPLIGA FAKULTETEN	ÖVERENSKOMMELSE 2018-08-22
Kansli N Ragnhild Möller Arbetsmiljösamordnare		
<b>Överenskommelse mellan adept och naturvetenskapliga fakulteten gällande <i>Mentoring for Change</i></b>		
<p>Mentorprogrammet <i>Mentoring for Change</i> är ett led i naturvetenskapliga fakultetens strategiska satsning på rekrytering, där duktiga medarbetare synliggörs och ges möjlighet till karriär. I detta program kopplas karriärutveckling till utveckling av organisationen. Programmet är baserat på forskning från de senaste tio åren om mentorprogram i akademien. Denna visar bland annat att mentorprogram är en framgångsrik metod för att främja en organisations jämställdhetsarbete under förutsättning att även organisationens strukturer belyses, vilket detta program gör.</p> <p>Första omgången av programmet startar formellt i juni 2018 och avslutas i juni 2019. Formerna är gruppmentorskap och varje mentor tilldelas 3-5 adepter. Under året förväntas adepten delta i sex kunskaphöjande seminarier samt möta sin mentorgrupp med den frekvens som gruppen gemensamt kommer överens om.</p> <p>Adepten förbinder sig att:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• fullfölja programmet och planera för att delta i utbildningen,</li><li>• avsätta tid för utbildning, möten och uppgifter,</li><li>• ge feedback till styrgruppen om hur arbetet fortgår,</li><li>• informera styrgruppen om eventuella problem,</li><li>• följa överenskommelser om konfidentialitet m.m.</li></ul> <p>Fakulteten/styrgruppen förbinder sig att:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• erbjuda relevant utbildning,</li><li>• erbjuda utbildningen på engelska,</li><li>• ge stöd vid behov</li><li>• dela ut diplom som intyg efter slutgjort uppdrag</li></ul>		
_____	_____	_____
Adept	För styrgruppen	


## AVTAL MELLAN ADEPT OCH FAKULTET

 LUNDS UNIVERSITET	NATUR- VETENSKAPLIGA FAKULTETEN	ÖVERENSKOMMELSE 2018-08-22
Kansli N Ragnhild Möller Arbetsmiljösamordnare		
<b>Överenskommelse mellan adept och naturvetenskapliga fakulteten gällande <i>Mentoring for Change</i></b>		
<p>Mentorprogrammet <i>Mentoring for Change</i> är ett led i naturvetenskapliga fakultetens strategiska satsning på rekrytering, där duktiga medarbetare synliggörs och ges möjlighet till karriär. I detta program kopplas karriärutveckling till utveckling av organisationen. Programmet är baserat på forskning från de senaste tio åren om mentorprogram i akademien. Denna visar bland annat att mentorprogram är en framgångsrik metod för att främja en organisations jämställdhetsarbete under förutsättning att även organisationens strukturer belyses, vilket detta program gör.</p> <p>Första omgången av programmet startar formellt i juni 2018 och avslutas i juni 2019. Formerna är gruppmentorskap och varje mentor tilldelas 3-5 adepter. Under året förväntas adepten delta i sex kunskaphöjande seminarier samt möta sin mentorgrupp med den frekvens som gruppen gemensamt kommer överens om.</p> <p>Adepten förbinder sig att:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• fullfölja programmet och planera för att delta i utbildningen,</li><li>• avsätta tid för utbildning, möten och uppgifter,</li><li>• ge feedback till styrgruppen om hur arbetet fortgår,</li><li>• informera styrgruppen om eventuella problem,</li><li>• följa överenskommelser om konfidentialitet m.m.</li></ul> <p>Fakulteten/styrgruppen förbinder sig att:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• erbjuda relevant utbildning,</li><li>• erbjuda utbildningen på engelska,</li><li>• ge stöd vid behov</li><li>• dela ut diplom som intyg efter slutgjort uppdrag</li></ul>		
_____	_____	_____
Adept	För styrgruppen	

## AVTAL MELLAN MENTOR OCH FAKULTET

# Bilaga 4 – Överenskommelser (eng.)

## AVTAL MELLAN MENTOR OCH ADEPTER SIDAN 1 OCH 2

 <b>LUNDS</b> UNIVERSITET	<b>NATUR- VETENSKAPLIGA FAKULTETEN</b>	AGREEMENT 2018-08-22
Kansli N Ragnhild Möller Arbetsmiljösamordnare		
<b>Agreement between mentor and mentees regarding <i>Mentoring for Change</i></b>		
<b>Ground rules</b>	<b>Agreed outcome</b>	
<b>Logistics</b> How frequently do we meet? What format? (formal/informal) What location and time? How long will a meeting last? Who will arrange booking? Which way of communication? What if you can't come? What reasons are acceptable? Be on time and who keeps track of time? Mobiles during meeting? Breaks?		
<b>Responsibility</b> What topics can be brought up/not brought up? Do we need to prepare anything prior to meetings? How do we all get the same chance to talk? How do we get an open and honest communication? How do we respect each other's views?		

2

Is it ok for the mentor to frequently meet mentees in private? Is it ok for a mentee to contact the mentor outside meetings? If yes – how?	
<b>Confidentiality</b> What is discussed in the group will stay in the group? (Manager/colleague/partner/friend) Do we take notes from meetings? What status should they have? Any special needs from anyone in the group?	
<b>Other</b>	

Date \_\_\_\_\_

Mentor \_\_\_\_\_

Mentee \_\_\_\_\_

Mentee \_\_\_\_\_

Mentee \_\_\_\_\_

Mentee \_\_\_\_\_

Mentee \_\_\_\_\_

# Bilaga 5 – Utvärdering (eng.)

---

## SURVEY ON MENTORING FOR CHANGE 2018–2019

The survey is digital and anonymous. To each area we added the possibility to leave comments in addition to the questions.

### 1. MOTIVATION AND EXPERIENCES

Comment

What expectations did you have when starting this mentoring programme?

1-5 (1=disagree completely --> 3=partly agree --> agree completely)

- Has this programme fulfilled your expectations?
- Is the goal for the programme clear to you?
- Has the goal for the programme been achieved, according to your opinion?
- Is one year in total optimal for a mentoring programme like this?

### 2. SEMINARS

1-5 (1=very bad --> 3=neither good nor bad --> very good)

Your opinion of the topics

- Mentorship and sponsorship
- Get to know your workplace
- Discrimination in academia
- Meritocracy and bias
- Academic leadership
- Research funding
- Grant applications
- Good practice - what really works

Yes/No

Did you miss any theme?

### 3. THE GROUP MEETINGS

1-5 (1=disagree completely --> 3=partly agree --> agree completely)

- Did you meet often enough?
- Did you make an agreement within the group?
- Did you follow the agreement?
- Did your meetings have a good structure?
- Do you think that group mentoring is a good way of mentorship?
- Did the group dynamic work well?
- Were the discussions held at a general level (not individual)?
- Did it work out well with your mentor/mentee group?

Comment

- How many meetings in total did your mentoring group have?
- How long time did you spend on each meeting?
- Which questions or topics did you discuss in your group?
- Could you give any feedback on your mentor/mentee group?

### 4. ORGANISATION, ARRANGEMENT AND SUPPORT

1-5 (1=very bad --> 3=neither good nor bad --> very good)

Your opinion of the following

- The communication from the steering group
- The matching of mentors and mentees
- The venues at Biskopshuset
- The food at Biskopshuset
- The videos and material from speakers

### 5. BENEFITS AND EFFECTS

1-5 (1=disagree completely --> 3=partly agree --> agree completely)

- Will this programme benefit your future (academic) career?
- Will the Faculty benefit from this kind of mentorship programme?
- Would you recommend this programme to your colleagues?

### OTHER

- Your overall impression of the programme?
- Any suggestions for improvements?

# Bilaga 6 – Diplom (eng.)

---



FACULTY  
OF SCIENCE

# DIPLOMA

---

HAS SUCCESSFULLY PARTICIPATED 23 MAY 2018–13 JUNE 2019 IN

## Mentoring for Change

Mentoring for change is a gender integrated programme for PhD-holders at the beginning of their academic career. In seminars running parallel with the mentoring meetings the academic organisation is critically examined in order to provide both mentors and mentees with tools to identify and change gender inequality in academia. Mentors and mentees should be 'partners for change'. The programme is part of the faculty's strategic work towards gender equality.

TOPICS FROM THE SIX SEMINARS:

Mentorship and sponsorship  
Academic culture and power structures  
Discrimination in academia  
Meritocracy, bias and peer review  
Gender conscious leadership  
Research funding and grant applications  
Best practices

SVEN LIDIN  
*Dean*

INGER LÖVKRONA  
*Head of programme*

RAGNHILD MÖLLER  
*Head of programme*

TOMAS BRAGE  
*Head of programme*

