

DANSK HR's mentorordning

– gode råd til dig der er mentor eller mentee

Mentoring – lærerige samtaler

Af Kirsten M. Poulsen, Direktør og Management Konsulent, KMP+

Når mentorskabet er bedst, skabes en oase af ro og refleksion, som giver nye indsigter, ny læring og nye perspektiver til både mentee og mentor. I hverdagens stress og jag er mentorskabet en måde til både at forny sin energi, få ny inspiration og sætte fokus på egen udvikling – og ikke bare drift.

Mentorskabet giver mest til mentee, når mentee er i en forandringsproces, som enten kommer udefra – fusioner, organisationsændringer, nye opgaver, nye opgavestillere, nyt job – eller indefra, når mentee oplever et ønske om forandring, ønske om at fokusere anderledes i hverdagen, at bruge sine kompetencer anderledes, udvikle nye sider af sig selv og træde i karakter.

Vigtige forudsætninger for et succesfuldt samarbejde er at ville det – at mentee virkelig er motiveret, har fokus på konkrete mål og opgaver, og virkeligt kan og vil prioritere tiden både til møderne og til hjemmearbejdet. For udvikling kræver eksperimentering og træning for at blive klogere og skabe nye kompetencer. Det gælder også, at mentor må være motiveret, og kunne prioritere tiden til møderne, for gode mentoring-processer kræver nærvær og koncentration. Så er mulighederne for læring og udvikling mange.

Gode råd til det succesfulde samarbejde

Et godt grundlag for et succesfuldt samarbejde er samarbejdsaftalen, som er med til at afklare gensidige forventninger samt sætte spilleregler og rammer for forløbet. Som minimum kan det anbefales at drøfte:

Hvor mange møder vil vi afholde – over hvor lang tid – jeg anbefaler minimum 5-6 møder á 1,5-2 timer over 6-8 måneders tid.

Hvor vil vi mødes – professionelle møder kræver professionelle omgivelser, måske kan I skiftes til at stille et mødelokale til rådighed, og nogle møder kan foregå virtuelt. Mulighederne er mange, men "mødelokalet" skal passe til mødets agenda og tema. Det er ikke godt at tale om fortrolige ting på en travl café.

Samarbejdsformen – Mentors Mange Roller er en konkret og effektiv måde til at drøfte samarbejdsform og gensidige forventninger til hinanden. Mentors Mange Roller beskriver de forskellige roller, som en mentor kan påtage sig for at guide mentees læringsproces. I etableringsfasen, hvor mentor og mentee mødes første gang, er det en god idé at drøfte Mentors Mange Roller for at udforske og afklare egne tanker og holdninger til mentorskabet.

Læs mere om mentoring i bøgerne:

Mentor+Guiden, af Kirsten M. Poulsen, 2.udgave, 2015, KMP+ Forlag
Mentorprogrammer i virksomheder og organisationer, af Kirsten M. Poulsen & Christian Wittrock, 2012, Dansk Jurist og Økonomforlag

Mentorskab er et udviklende samarbejde mellem to mennesker, som har forskelligt erfaringsgrundlag, og hvor begge kan opnå ny læring, nye indsigter og personlig vækst. Mentorskabet er synergi mellem to mennesker.

Udbytte af mentoring

Personlig udvikling
Faglig udvikling
Netværk
Videndeling
Kulturforståelse – gennemslagskraft
Karriereudvikling

Mentors Mange Roller

Ven – som lytter og udviser empati
Coach – Stiller spørgsmål, som giver nye indsigter.
Historiefortæller – Fortæller historier til inspiration.
Videndeler – Deler ud af sin professionelle viden efter behov.
Netværker – Støtter mentees udvikling og brug af netværk.
Døråbner – Åbner døre og giver referencer.
Rådgiver – Give ekspertråd.
Kritiker – Giver konstruktiv kritik og feedback
Sparringspartner – Diskuterer med og udfordrer mentee.
Sponsor – Guider mentee i forhold til karrieren