

Premium Leadership Program

Mentor



WOMEN FOR LEADERS

TANKAR OM MENTORSKAPET

Mentorskap är en metod för utveckling som bygger på ömsesidiga och förtroendefulla samtal. Målsättningen är att hjälpa adepten att växa utifrån den situation hon befinner sig i. Det är adeptens utveckling som står i fokus. Det är också adepten som har huvudansvaret för att formulera mål och hålla i agendan för samtalen. En viktig del av lärandet för adepten är just att ta ansvar för ämnesval och nivå. Mentorskapet är naturligtvis också ett tillfälle för mentorn att reflektera över sina egna erfarenheter och lära av dem. Att få tillfälle att samtala med någon som befinner sig i en annan fas i karriären kan också bidra till inspiration och nya infallsvinklar. Mentor och adept lär av varandra.

I ett bra mentorskap finns en öppen relation med två engagerade personer. Samtalen är konfidentiella. Mentorskap går ut på att skapa en dialog som kännetecknas av respekt, jämlikhet, tilltro, ärlighet och åsiktsfrihet. Ett framgångsrikt mentorskap innebär både en inre resa och en yttre resa. Den inre resan är att lära känna sig själv bättre och öppna upp för nya perspektiv. Den yttre resan innebär att lära känna sin omgivning bättre, ökad förståelse för hur andra ser på världen och att skapa nya erfarenheter. Mentorskapet syftar till att adepten ska bli säkrare på vad hon vill och tryggare i att hantera olika situationer i yrkeslivet.

Ett fungerande mentorskap ska för adepten bidra till:

- nya perspektiv
- nya utmaningar
- uppmuntran — hjälp att upprätthålla motivationen
- hjälp att sätta och uppnå mål
- lärande både om sig själv och i sin yrkesroll

Adepten:

- är den vars utveckling står i fokus
- har huvudansvaret för att formulera mål och är den som bestämmer vilka samtalsämnen som ska tas upp
- är beredd att titta på sig själv och sin yrkesroll
- tar ansvar för sin utveckling och för sin del i mentorskapet

Mentorn:

- är en samtalspartner, ett bollplank, en som lyssnar och diskuterar olika frågor
- delar med sig av sina egna erfarenheter, kunskaper och upplevelser
- är uppmuntrande och ett stöd för adeptens motivation
- får möjlighet att reflektera över sina egna erfarenheter och inspireras till nya tankar och perspektiv

Vägen mot ett utvecklande och givande mentorskap startar med att adepten klargör vad hon förväntar sig och vill ha ut av kontakten, både professionellt och personligt. Adepten ska ha initiativet och är den som bestämmer var ribban ska ligga. Ju tydligare, konkreta och personliga adeptens mål är, desto lättare blir det

att fokusera på rätt sak tillsammans. Ju mer förtroendefullt och öppet klimat ni skapar i samtalet desto ärligare kan adepten vara med sina förväntningar och desto mer givande blir ert samarbete.

Varmt lycka till!

Eva & Jeanna



REFLEKTIONER: Mentor

- Vad vill jag få ut av mitt mentorskap?
- Vilket råd vill jag ge till min adept som kan underlätta för mig att stödja henne?
- Vilka är mina förväntningar på mig själv som mentor?
- Vilka förväntningar har jag på min adept?

- Hur ser jag på mitt ansvar som mentor?
- Att våra samtal är konfidentiella betyder för mig att?

TIDSLINJEN

Genom att reflektera över sina egna erfarenheter och lära av dem kan vi öka förståelsen både för vår egen resa och andras.

Tidslinjen återger din resa genom livet som vuxen. Rita in toppar och dalar och markera viktiga milstenar, dvs tillfällen som fått dig att växa eller hinder du tagit dig igenom. Det behöver inte bara vara arbetsrelaterat.

1. Identifiera möjligheter som fick dig att växa och utvecklas och skriv in dem
2. Identifiera hinder som kom i din väg och skriv in dem
3. Fundera över vilka människor som bidragit till din utveckling. Skriv in deras namn och vad du lärde
4. Vilka avgörande lärdomar inträffade som kanske förändrade ditt sätt att tänka?
5. Vilka nya lärdomar kan du göra baserat på vad du nu kan se i din "backspegel"?

