

# Arbejdsmiljøkonferencen 2008

Mentoring  
udvikling af menneske eller virksomhed

Om udvikling af nye og eksisterende mentorordninger

## Indhold

1. Hvilke ingredienser skal der til, for at skabe den bedste mentorordning – for virksomheden og for medarbejderen?
2. Hvilke regler skal overholdes for at sikre at mentorordningen bliver en succes?
3. Hvordan kan virksomheden understøtte det gode mentor/mentee møde?
4. Hvor meget kan man som tovholder/leder blande sig (i indholdet i samtalerne)?
5. Hvordan kan den enkelte sikre sig at deltagelse i en mentorrelation giver det ønskede udbytte?
6. Hvad er det der adskiller mentoring fra coaching?

## Forslag til definition:

- Mentoring er en proces, hvor mentor og mentee arbejder sammen om at opdage og udvikle mentees (skjulte) talenter
- En mentor stiller sin viden, indsigt, perspektiver eller visdom til rådighed for mentee.

## Ingredienserne

En succesfuld mentorordning består af:

- Støtte fra topledelsen
- Et klart defineret formål
- Tovholder funktion

## Hvilke regler skal overholdes for at sikre at mentorordningen bliver en succes?

- § Mentor arbejder gratis.
- § Mentee er hovedperson og ansvarlig for at der er en dagsorden til møderne.
- § Der skal udfærdiges en kontrakt på de(t) første møde(r).
- § Mentorrelationen handler om job/karriere.
- § Mentor har ansvaret for at være både fysisk og psykisk til stede på møderne.
- § Mentor stiller sin erfaring til rådighed, mentee har ansvar for at omsætte læringen til egen hverdag.

## Hvordan mislykkes en mentorordning?

Programmet:

- Undervurdering af det forberedende arbejde
- Manglende opbakning blandt mentees
- Manglende styring og udvikling undervejs

## Hvordan lykkes en mentorordning?

Programmet:

- Sæt god tid af til det forberedende arbejde
- opbakning blandt mentees
- styring og udvikling undervejs

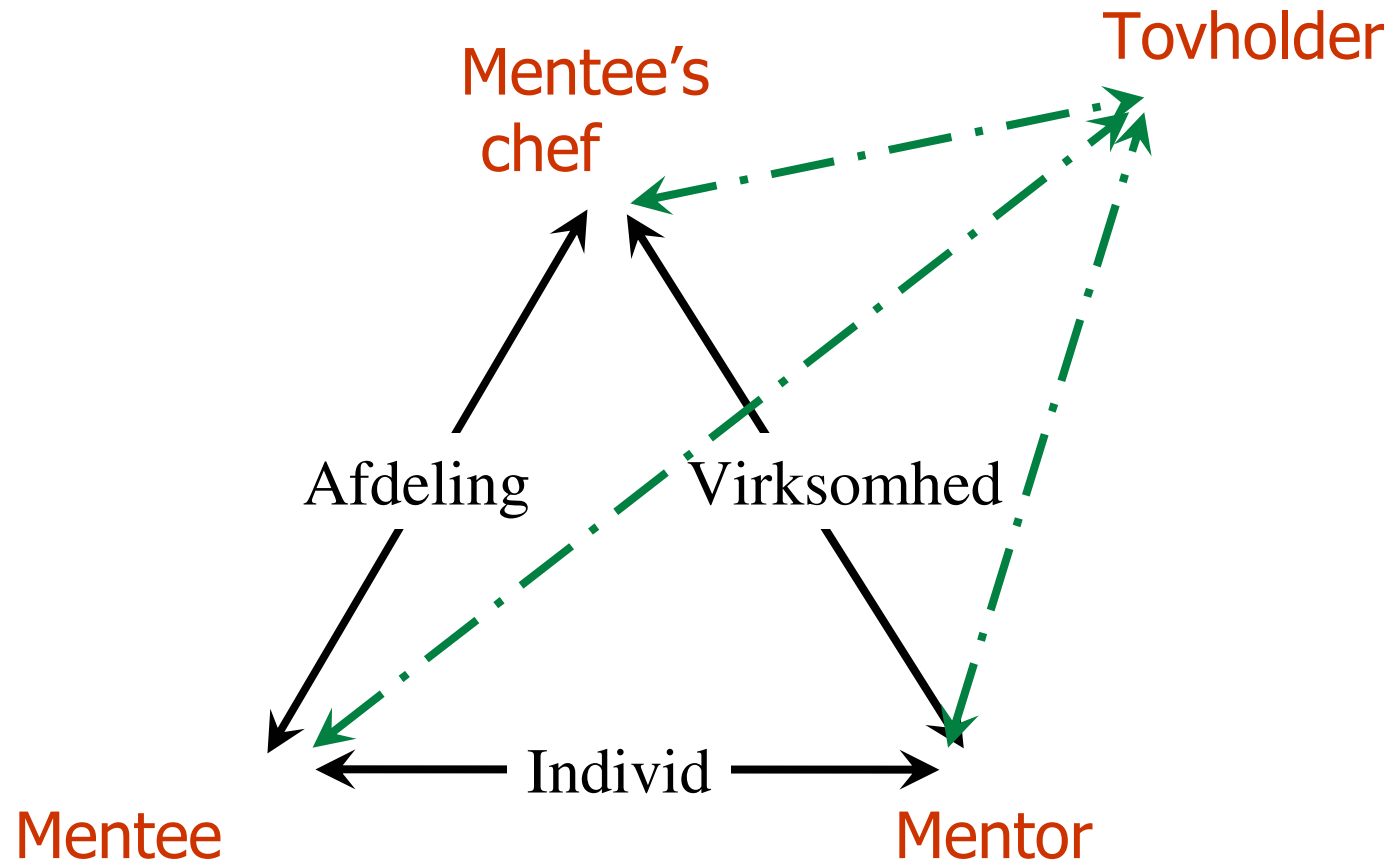
## Hvordan mislykkes en mentorordning?

Relationen:

- Mentor er den styrende, giver råd, taler om løsninger, er for kontrollerende.
- Mentor ved ikke, at han/hun ikke besidder den nødvendige færdighed.
- De gensidige forventninger er ikke afklarede.
- Mentor og/eller mentee giver ikke tilstrækkelig feedback til hinanden.
- Mentee tager ikke ansvar for egen læring.
- Brud på fortrolighed
- ?

# Perspectiv

Hvor meget kan man som tovholder/leder blande sig?



## Hvordan kan virksomheden støtte?

- Kurser til mentorer og mentees
- Netværksmøder
- Åbenhed om hvem der er mentor for hvem
- Dialog om læringsmål mellem chef og mentee
- ?

## Mentoring vs coaching

Mentor	Coach
<ol style="list-style-type: none"><li>1. Gratis</li><li>2. Er til stede som person</li><li>3. Har erfaringer på et specifikt område</li><li>4. Er ikke (nødvendigvis) uddannet coach</li><li>5. Kan give råd</li></ol>	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Koster (nogen gange) penge</li><li>2. Er til stede som faglighed</li><li>3. Har ikke nødvendigvis erfaringer på det specifikke område</li><li>4. Er uddannet coach</li><li>5. Giver ikke råd</li></ol>

# Perspectiv

Lisa Ott  
coaching, mentoring, stresshåndtering tlf: 2427 0783 mail: [lisaott@perspectiv.dk](mailto:lisaott@perspectiv.dk)

## Mentorøvelse:

- På hvilke 3 områder er du en god rollemodel?
  - Nævn 3 ting mentee kan lære af dig
- På hvilke områder er du en dårlig rollemodel?
  - Nævn 3 ting du helst ikke vil have mentee lærer af dig
- Hvordan vil du arbejde med denne viden som mentor?
  - Del dine refleksioner og tanker med din sidemand

## Dilemma fra det virkelige liv 1

- Du er mentor for en leder, der arbejder som direktionsssekretær for en – i mentees øjne – besværlig direktør. Du bliver spurgt af en anden person, om du vil være mentor for en leder i en anden virksomhed, hvilket du svarer ja til.
- Efter de første møder finder du ud af, at din nye mentee er gift med den besværlige direktør.
- Hvad gør du?

## Dilemma fra det virkelige liv 2

- Du er mentor for en mentee med ansvar for ansættelser. Han fortæller dig, at han har lagt en god ven øverst i bunken med ansøgninger for at hjælpe. Vennen er ikke beviseligt bedre end de andre ansøgere, men din mentee vil gerne hjælpe hvor han kan, og mener ikke, han gør nogen skade ved at skubbe sin ven frem i køen.
- Hvad gør du?