

Mentor betyder rådgiver eller vejleder



Ringkøbing-Skjern Kommune

Formålet med en mentor:

- At den nye leder/chef hurtigt får et overblik over organisationen, de bærende principper, styringsværktøjerne og værdi- og ledelsesgrundlaget.
- At en leder/chef får hjælp til at afklare sin lederrolle i det daglige, samt en sparringspartner, der kan vejlede både karrieremæssigt, fagligt og personligt.

Hvorfor mentorordning i Ringkøbing-Skjern Kommune:

Mentorordning er en del af kommunens ledelsesakademi.

"En mentor er en rollemodel, én man kan lære af, og én, som er interesseret i at give viden og tanker videre til andre som inspiration til personlig og faglig vækst" (Christian Sørensen, august 2006)

Nye ledere/chefer oplever ofte, at de står meget alene i den første tid. For dem kan et tilbud om rådgivning og sparring fra en erfaren lederkollega – en mentor – være en stor hjælp i de første måneder i det nye job.

Allerede ansatte ledere/chefer kan også have gavn af en erfaren leder som mentor – enten fra samme organisation eller fra en ekstern organisation.

Der arbejdes med to forskellige modeller i Ringkøbing-Skjern Kommune for at få en mentor tilknyttet som leder:

- en nyansat leder/chef kan få en mentor (en leder/chef fra organisationen), som kan støtte og vejlede den nyansatte leder/chef i opstarten af ansættelsesforløbet, for eksempel det første år, eller
- hvis man allerede er ansat som leder/chef, kan man få tilknyttet en anden leder/chef enten fra organisationen eller fra en ekstern organisation.

Det er vigtigt at afklare forventninger og forpligtigelser mellem mentee og mentor, for at sikre det bedste udbytte af en mentorordning, samt at topledelsen tilkendegiver fuld opbakning til initiativet.

Ideelt set er ordningen gensidig. Mentor får mulighed for at diskutere aktuelle problemstillinger, glæden ved at øse ud af egne erfaringer og menteen får adgang til erfaringer og oplysninger / informationer.

Mulighed for en mentor:

Som ny leder/chef kan du efterspørge muligheden for en mentor ved chefen eller direktøren for området.

Hvis man allerede er ansat som leder/chef, skal man i princippet selv finde en mentor.

Det er i begge tilfælde vigtigt at fastsætte nogle rammer for mentorordningen, som for eksempel hvor tit skal man mødes eller tale samme og hvad forventer parterne at få ud af det. Og det bør aftales nærmere, hvad der forventes af mentor og tidsperspektivet for opgaven.

Hvad er mentoring:

Grundlæggende er mentoring rettet mod refleksion hos menteen, og det er evnen til at gå i dialog om faglig og personlig adfærd, der er afgørende for dybden af en samtale.

Hvad er en mentor:

En mentor er en erfaren person, der vejleder en anden person karrieremæssigt og personligt. Normalt bruges mentoren som sparringspartner i diskussioner om for eksempel faglige forhold eller karrieremæssige spørgsmål. Det kan dreje sig om problemstillinger på arbejdet, det næste karriereskridt, konfliktløsning med videre.

Hvordan arbejder man som mentor:

En mentor deler ud af sine erfaringer og overfører sin viden og sine kompetencer til en yngre og/eller en mindre erfaren person – en mentee. Forholdet mellem mentor og mentee bygger på gensidig fortrolighed, tillid og objektivitet.

Mentorens rolle

En mentors rolle er at være forbillede på, hvordan ting *kan* gøres, men ikke nødvendigvis *skal* gøres. At være hverdagsrådgiver og hjælpe med at oversætte den kultur, der er på arbejdspladsen.

At stille de rigtige spørgsmål til menteen, så denne bliver klar over, hvad han eller hun skal gøre i de konkrete situationer. I et mentor-mentee-forhold kommunikerer man typisk ved hjælp af spørgsmål, og ikke ved hjælp af svar.

En mentors opgave kan være følgende:

- Styrke introduktionen på arbejdspladsen og introducere og vejlede udover det virksomheden plejer at gøre
- Være opmærksom på det sociale felt
- Mentors opgave er også at være kritisk ven og loyal kollega