



🕒 2 min. 👁️ 📌 20-04-2023

Derfor skal du blive mentor

Mentorskabet er en metode til at udvikle talenter og samtidigt skabe samarbejde mellem erfarne og mindre erfarne medarbejdere i organisationen. Læs, hvordan du gennem et mentorskab bliver bedre til at forstå andres talent og motivation, og selv får udviklet dit lederskab.

Skribentinfo



[Kirsten M. Poulsen](#)

Direktør og konsulent
KMP+

Hvad er mentorskab?

Mentorskabet er en udviklingsproces for to mennesker – en mentor og en mentee. Mentor er som regel en erfaren leder eller medarbejder, der i dialog med en mindre erfaren kollega, kaldet mentee, støtter dennes personlige og faglige udvikling.

Som mentor skal du skabe en udviklingsproces for din mentee, der tager hensyn til vedkommendes erfaring, potentiale, ønsker og ambitioner. Kunsten består i at give sin mentee præcis de udfordringer og den sparring, som gør, at læring og udvikling accelereres, og talentet kan foldes ud.

Den gode mentor lytter med indlevelse, har ægte interesse for andre mennesker og motiveres både af at bidrage til andres udvikling samt af hele tiden selv at lære nyt. En god mentor bygger således på de samme vigtige kompetencer som den gode leder, der er opmærksom, anerkendende og løbende stimulerer sine medarbejdere til læring og udvikling.

Man er ikke mentor for sine medarbejdere

Mentor er en person, som er neutral i forhold til sin mentee. Som leder skal du derfor ikke være mentor for dine medarbejdere. Men du har mulighed for at bruge alt, hvad du lærer af at være mentor, i din lederrolle.

Og du har mulighed for at give dine medarbejdere en god mentor udefra eller fra en anden del af organisationen.

Mentorrollen

- Mentors rolle er at bidrage med sin viden, erfaring og indsigt til at støtte sin mentees udvikling.
- Mentor er med sin erfaring er i stand til at hjælpe sin mentee til at se nye vinkler på sine opgaver og situation samt at hjælpe og støtte mentee til at udvikle og gennemføre handlingsplaner og nå sine mål.
- I mentorrollen er mentor først og fremmest lyttende og spørgende, men kan også være fortællende, rådgivende og kritiserende på en konstruktiv måde, så menteen bliver udfordret, reflekterer og lærer nyt om sig selv og andre.
- Det er vigtigt, at mentor har forstået sin rolle og er trænet i brug af den, så mentor kan være en god, udfordrende og støttende samtalepartner for menteen og samtidig selv får et udbytte af samarbejdet.

Menteerollen

- Mentees rolle er at ønske udvikling og turde åbne sig og tale om de ting, der virkelig betyder noget.
- Mentee må være åben for udfordringer, anderledes spørgsmål samt nye vinkler og samtidig lydhør for både kritik, historier og gode råd.
- Det er mentee selv, som bestemmer, hvordan han/hun vil bruge den nye viden og de gode råd til at skabe nye og bedre resultater.

Hvad nu – hvordan kan du anvende mentorskabet i din organisation?

Hjælp dine talenter til at finde en mentor

Afstem forventningerne med din medarbejder om, hvad formålet er med mentor/mentee-samarbejdet, hvor meget tid, din medarbejder skal bruge på udviklingsforløbet, og hvordan I sammen vil evaluere udbyttet både løbende og sidst i forløbet.

Gå selv ind i mentorrollen

Opsøg muligheder, hvor du selv kan indgå i mentorrollen og træne dine færdigheder som talent- og kompetenceudvikler, samtidigt med at du får nye oplevelser og indsigter, som kan gøre dig klogere på dine egne kolleger og medarbejdere. Opsøg og indgå i netværk med andre mentorer, hvor I kan udveksle erfaringer.

Få selv en mentor

Selv den ældste og mest erfarne person kan have glæde af at få en mentor, Og den bedste mentor er en person, som selv har prøvet at være mentee, og som derfor har oplevet det udbytte, man kan få af mentor/mentee-samtalerne.

Læs mere

[Mentorprogrammer - din checkliste](#)

Mentorguiden

Mentor+Guiden fortæller om mentorskabet ud fra en mentors synsvinkel - og giver samtidigt inspiration til alle, som er interesserede i udvikling af mennesker og organisationer.

Bogen fortæller om mentorskabet, mentors og mentees udbytte, overvejelser for at påtage sig mentorrollen samt om dilemmaer, spilleregler og etik i samarbejdet. Den indeholder inspiration og værktøjer samt information om kvalitetssikring og evaluering. Og den indeholder fire historier fra virkelighedens mentorer og mentees fra Danmark og Norge.

Artiklen er tidligere bragt på Lederweb i 2010