VÆKSTHUS FOR LEDELSE



3 min. 14-08-2015

Undgå mentorrollens største faldgruber

At være mentor kan styrke din personlige og faglige udvikling, men fodfejl kan ødelægge det gode samarbejde mellem dig og din mentee. Læs om, hvordan du får det optimale ud af mentorskabet.

Skribentinfo



Anna Mie Skovdal

Forhenværende kommunikationsmedarbejder

Lederweb

Mentorskabet kan give adgang til nye perspektiver og nye erfaringer for både mentor og mentee. For mange er mentorrollen et naturligt skridt i deres egen udvikling som leder. Men det er ikke alle mentor/mentee-relationer, der munder ud i den personlige og faglige udviklingsproces, som er formålet med mentorskabet. Her får du syv råd til at styre uden om mentorskabets værste faldgruber.

Hvad er mentorskabet?

Mentorskabet er et udviklende samarbejde mellem to mennesker (mentor og mentee), som har forskelligt erfaringsgrundlag, hvor begge parter kan opnå ny læring, nye indsigter og personlig vækst.

(Kilde: Mentor+guiden)

De 7 faldgruber

1. Du påtager dig at være mentor af pligt

Du skal ville det. Hvis du bliver mentor, fordi du ikke kan lide at sige nej, vil din mentee kunne mærke det. Hun vil sandsynligvis være mere tilbageholdende med at bruge dig som sparringspartner, og ingen af jer får

det optimale ud af relationen.

Det kan du gøre: Spørg dig selv, hvorfor du vil være mentor, og vær ærlig. Overvej, hvad du gerne vil have ud af samarbejdet: Hvilke færdigheder vil du øve dig i? Hvilke nye indsigter vil du gerne opnå? Hvis du ikke har en ægte interesse for det, så meld fra.

2. Du er ikke parat til at blive mentor

Som mentor skal du trække på hele din erfaring og være villig til at dele ud af dig selv som menneske. Du skal have tid og overskud til at prioritere samtaler med din mentee og være villig til selv at udvikle dig. Det kræver modenhed.

Det kan du gøre: Sæt dig grundigt ind i, hvad mentorarbejdet kræver, og mærk efter, om du føler dig mentalt parat. Sørg for, at både din familie og din chef er okay med, at du bruger tid på at være mentor. Det er bedre at melde fra, inden I er kommet rigtigt i gang, end at gøre det, når I har brugt tid og energi på at opbygge en god relation.

Hvem er jeg og hvad kan jeg?

3. Du forveksler mentorrollen med ekspertrollen

En mentor er en rollemodel, som i udgangspunktet har større erfaring end sin mentee. Derfor er det let at falde ind i rollen som eksperten, der har svar på alt. Det kan være et tungt ansvar, og det hæmmer både din egen og din mentees udvikling. Mentorskabet skal være et gensidigt lærende samarbejde, selvom fokus er på mentees udvikling.

Det kan du gøre: Se først og fremmest dig selv som facilitator. Vær lyttende og spørgende, og lad din mentee selv reflektere over svarene. Du kan eventuelt fortælle, hvordan du selv har løst et lignende problem, så din mentee kan lære noget af dine erfaringer, og du kan rådgive, når din mentee beder om det. Du må også gerne være konstruktivt kritisk, så du udfordrer din mentee til at lære noget nyt om sig selv og andre.

Provokation skaber udvikling

4. Du venter på at din mentee kommer til dig

Det er i første omgang din mentee, som har et ønske om at udvikle sig. Det er derfor, hun har opsøgt en mentor. Som mentor kan man derfor let forfalde til den holdning, at det så er mentee, der skal tage initiativet til samarbejdet. Men mange mentees vil ikke ”forstyrre” mentor eller tage for meget af hendes tid.

Det kan du gøre: I får det bedste samarbejde, hvis du som mentor klart viser, at du vil relationen. Tag teten, og opfordr til møder. Spørg ind til, hvad mentee vil have ud af mentorskabet, og sæt faste tidspunkter af til jeres samarbejde.

Schein: Sådan stiller du gode spørgsmål

5. Du sætter ikke nok tid af til mentorarbejdet

Det tager tid at opbygge en god mentor-/menteerelation med plads til, at I begge kan udvikle jer, og det

kræver regelmæssige møder. Det er derfor afgørende, at I begge prioriterer jeres samtaler og afsætter tid til dem, hvis I skal høste gevinsterne ved mentorarbejdet.

Det kan du gøre: Regn med, at du skal bruge mindst to timer hver måned (og gerne hver tredje uge) på at samarbejde med din mentee. Hertil skal du lægge din egen forberedelsestid til hvert møde og eventuel transporttid.

7 råd der giver dig mere tid

6. Du er leder for din mentee

Hvis du har et ledelsesansvar for din mentee, er jeres relation skævvredet fra starten, og din mentee vil ikke kunne være åben nok omkring sin tvivl og sine problemer.

Det kan du gøre: Sig aldrig ja til at være mentor for en af dine egne medarbejdere. Henvis hende i stedet til en lederkollega i en anden afdeling, en anden organisation eller lignende.

Mentorprogrammer – din checkliste

7. Du tror, du bare kan improvisere

Det er de færreste, som har en medfødt evne til at understøtte andres udvikling, men det er noget, man kan lære gennem øvelse – og grundig forberedelse.

Det kan du gøre: Skriv en liste over alt, hvad du har beskæftiget dig med – tænk både arbejdsliv og fritid. Bed om feedback fra kolleger, medarbejdere og venner, men vigtigst: Bed om feedback fra din mentee, når forløbet er afsluttet, så du kan blive en endnu bedre mentor næste gang.

Hvis du har brug for sparring om din rolle som mentor, kan du få din egen mentor eller finde et mentornetværk. Bliver du bidt af det og vil dykke endnu dybere ned i mentorrollen, findes der flere gode bøger om mentorskab og deciderede mentoruddannelser.

Artiklen er skrevet med udgangspunkt i Kirsten M. Poulsens bog "Mentor+guiden – om mentorskab og en-til-en-relationer", KMP+ forlag 2015.

Læs mere

Tvivl og bliv en stærkere leder

Advarsel: Ledertyperne du for alt i verden vil undgå at være

Hjælp din medarbejder med at finde sin indre leder

Let vejen for de nye ledere (pixi)

Væksthus for Ledelse • Weidekampsgade 10, 2300 København S • 22 43 11 00 • info@lederweb.dk • Cookiepolitik