

MIG OG MIN MENTOR

SAVNER DU INSPIRATION I DIT ARBEJDE? SÅ OVERVEJ AT FÅ EN MENTOR. FLERE OG FLERE HAR OPDAGET FORDELENE VED AT SØGE GODE RÅD HOS NOGEN MED MERE ERFARING END EN SELV. BLIV KLOGERE PÅ MENTORFÆNOMENET, OG FIND INSPIRATION HOS TO MENTORPAR FRA KREATIVE BRANCHER, DER FORTOLKER RELATIONEN MELLEM MENTOR OG MENTEE PÅ HVER SIN MÅDE.

TEKST: STINNE KAASGAARD. FOTO: ANNE MIE DREVES.



I den græske mytologi klæder gudinden Athene sig ud som en ældre mand ved navn Mentor, som skal følge kong Odysseus' unge søn, Telemachos, ud i verden for at lede efter sin far. Undervejs vejleder Mentor den unge mand, som i løbet af rejsen gennemgår en stor personlig udvikling. I filmen *Karate Kid* fra 1984 møder drengen Daniel sit livs mentor i form af den gamle karatemester Miyagi, og sidste år guidede seks erfarne kræfter fra musikbranchen unge talenter i Thomas Blachmans program *Mentor* på DR1.

Begrebet mentor har med andre ord eksisteret, siden ruder konger var knægt. I dag er det desuden blevet udbredt i erhvervslivet at have en mentor, der kan vejlede og inspirere ud fra egne erfaringer. Birgit Signora Toft er farmaceut og ph.d. og var en af de første, der beskæftigede sig med mentorbegrebet i karrieresammenhæng herhjemme tilbage i 90'erne. Hun er forfatter til bogen *Mentor – en hjertesag*, som hun skrev i fællesskab med sin egen mentor, professor Steen Hildebrandt, og i øjeblikket arbejder de to på endnu en bog om såkaldte mentorskaber.

“Der er helt klart en voksende interesse for mentorskabet i disse år. Jeg tror, at populariteten hænger sammen med, at vi skal præstere så meget i dag og har så travlt hele tiden, at vi ikke tager os tid til at udvikle os selv. Mentorskabet giver mulighed for at komme i dybden med nogle ting, som har værdi på ens arbejde, men som man sjældent bruger ret meget tid på,” siger hun.

Samme opfattelse har Gitte Bøgh, der er næstformand i erhvervsnetværket Kvindelige Virksomhedsledere (KV). Hun hjælper kvinder med at finde sammen i mentorrelationer og er desuden selv mentor.

“Det er blevet mere udbredt end tidligere. Vores medlemmer repræsenterer et bredt udsnit af erhvervslivet og er i besiddelse af en stor alsidig erfaringsbank, som mange nye og yngre erhvervskvinder kan drage glæde af i forhold til såvel karriere- som personlig udvikling. Vi synes, det giver god mening at bringe den viden og drivkraft videre,” siger hun.

VI ER ALLE MENTEEES

Birgit Signora Toft fortæller, at der er utallige måder at fortolke mentorbegrebet på – fra en helt uformel til en mere formaliseret relation mellem en erfaren mentor og en mindre erfarne såkaldt mentee. Hun arbejder selv med det, hun kalder ‘det rene mentorskab’. Det er bl.a. karakteriseret ved, at der ikke er penge mellem mentor og mentee.

“En mentor er en sparringspartner, som betjener sig af sin erfaring, men som samtidig taler i øjenhøjde med sin mentee. Forholdet er kendetegnet ved en ligeværdighed og ofte en form for gensidig beundring mellem de to. De har på forhånd en positiv indstilling til hinanden, fordi det er en relation, der er skabt af en interesse,” forklarer hun.

I den rene mentorrelation anbefaler Birgit

Signora Toft, at man mødes i et samtaleforløb, der typisk varer omkring et år, og hun anbefaler samtidig, at møderne finder sted højt hver eller hver anden måned og varer ca. en time til halvdelen. I de mere organiserede former for mentorskaber arbejder man ofte med en form for kontrakt eller anden aftale om, hvad en mentee kan bruge sin mentor til.

“Som regel vil en mentee henvende sig til en mentor med en konkret problemstilling, som man gerne vil have en mentor til at forholde sig til. Men det kan også være mere generelt, at man opsøger en mentor, fordi man har brug for at få lidt flere nuancer på sin karrierepalet i form af ny inspiration,” siger hun.

Endelig kan man også have et langt mere uformelt forhold til sin mentor, hvor vedkommende måske blot er en mere erfaren person i ens branche, som man ikke mødes regelmæssigt med, men blot kan opsøge, “når lokumet brænder”, som Birgit Signora Toft formulerer det.

“I virkeligheden er vi jo alle sammen mentees i rigtig mange sammenhænge, og vi har alle sammen brug for rollemodeller eller for at være i kontakt med nogen, der kan lidt mere af det, vi selv kan.”

Birgit Signora Toft fortæller, at der ofte opstår en form for elektricitet mellem en mentor og en mentee.

“De fleste vil føle sig smigrede over at blive kontaktet af en person, der gerne vil have dem som mentor. Selvfølgelig skal man være forberedt på et nej, men som regel er der gode grunde til, at vedkommende siger nej. Det kan være, hvis de ikke har tid eller ikke føler sig i stand til det. Det er sjældent viljen, der mangler, og de fleste vil under alle omstændigheder tage det som en stor kompliment at blive spurgt,” siger hun.

Når først mentorskabet er etableret, forstærkes elektriciteten ofte, hvilket bl.a. skyldes, at det ikke er en ensidig relation, hvor menteen modtager, og mentoren øser ud af sin erfaring. Mentoren får nemlig også meget ud af det.

“Jeg oplever, at der er en grundlæggende lyst hos mennesker i almindelighed til at hjælpe andre. Mange mentorer giver udtryk for, at de kan huske, hvordan det var at stå i

deres første job, hvor de selv kunne have haft stor gavn af en mentor. Derfor er forholdet meget frugtbart for begge parter.”

Den oplevelse har Gitte Bøgh også i sin rolle som mentor.

“Jeg får ny viden og indsigt i andre mennesker, og det stimulerer min egen udvikling. Det er fantastisk at følge og opleve en anden person udvikle sig. Det giver utrolig meget energi,” siger hun.

LIGEVÆRDIG RELATION

Det er ikke noget nyt, at man kan søge hjælp til at udvikle sig jobmæssigt. Flere psykologer og coaches har specialiseret sig i netop karriereudvikling, og der findes adskillige kurser, seminarer og ikke mindst selvhjælpsbøger om emnet. Derudover er medarbejderudviklingssamtaler en fast og integreret del af langt de fleste arbejdspladser, hvor man sammen med sin chef kan evaluere alt fra konkrete arbejdsopgaver til generel travlhed på jobbet. Men mentorskabet adskiller sig meget fra erhvervspsykologer, coaches og andre professionelle rådgivere, forklarer Birgit Signora Toft.

“En mentor er ikke styrende eller dirigerende. Når du går til coach eller psykolog, vil den pågældende ofte stille spørgsmål, der fører klienten i en bestemt retning, hvor en mentor vil være mere lyttende. En mentor vil i modsætning til professionelle karriererådgivere også gerne bruge sig selv og har som regel en erfaring, der ligger meget tættere på de problemstillinger, menteen står i, fordi de typisk vil befinde sig i samme branche eller med samme typer udfordringer som én selv,” forklarer hun.

Mentorskabet er desuden karakteriseret ved, at parterne er mere jævnbyrdige, selv om den ene har mere erfaring end den anden. Derfor får man også noget helt andet ud af en samtale med en mentor, end man vil gøre til en klassisk MUS-samtale med sin leder.

“Der er ikke den samme ligeværdighed mellem en medarbejder og en chef, som der er mellem en mentor og en mentee. Der er ikke noget hierarki i et mentorforhold, og der er heller ikke nødvendigvis krav om, at man skal nå frem til et bestemt mål. Det kan gøre

SÅDAN FÅR DU EN MENTOR

Der er mange forskellige måder at få en mentor på. Her er nogle af de mest almindelige.

FAGFORENINGEN

Mange fagforbund har mentorordninger, man kan tilmelde sig. Det gælder bl.a. DJØF, Journalistforbundet og Pharmad Danmark. Spørg din fagforening, hvordan de kan hjælpe dig.

PÅ JOBBET

Flere virksomheder har mere eller mindre organiserede interne mentorordninger. Spørg din HR-afdeling. Alternativt kan du selv tage initiativ til at starte en ordning på din arbejdsplads.

GØR DET SELV

Se dig om i din professionelle og evt. private omgangskreds. Hvis der er en person, du finder særlig inspirerende, og som du mener kunne være en god mentor, kan det ofte fungere godt at henvende sig direkte til vedkommende.

samtalen mere fri,” siger Birgit Signora Toft.

Den frie samtaleform betyder, at man i princippet kan tale med sin mentor om hvad som helst, så længe forventningerne er afstemt på forhånd, og man har talt om fortrolighed og etik i mentorskabet, forklarer hun.

“Det kan jo være, at man har nogle personlige problemer eller problemer med ens chef, der påvirker ens arbejde. Der er det mentors opgave at vurdere, om det er noget, vedkommende kan hjælpe med. En mentor kan tage mange roller på sig,” siger Birgit Signora Toft.

Gitte Bøgh mener, at der er nogle helt essentielle ting, der skal være på plads, før man indgår i en mentorrelation.

“Der skal være 100 % tillid og åbenhed, man skal turde vise sig selv og have lyst til at hjælpe eller modtage hjælp. Der skal være gensidig respekt og empati, og man skal afstemme sine værdier på forhånd. Derudover er det vigtigt, at mentor er meget bevidst om sine egne begrænsninger,” siger hun. >

MENTORSKABETS DOS AND DON'TS

Varianterne af mentorskaber er nærmest uendelige, og der findes ingen faste definitioner. Alligevel er der nogle uskrivne regler, der går igen i de mere organiserede former.

KENDSKAB

Man må gerne kende sin mentor på forhånd, og det må også gerne være en person i den virksomhed, man arbejder i. Dog skal det ikke være en person, der er i samme ‘linie’ som én selv, fx en mellemlider i samme afdeling, eller en person, man forhandler løn med. Det kan skabe problemer i forhold til loyalitet.

PRIS

Som regel koster det ikke noget at have en mentor. Det giver den

rene form for relation, da mentorens motivation udspringer af en oprigtig lyst til at hjælpe sin mentee. Forsøg derfor at undgå, at der kommer penge imellem dig og din mentor.

VARIGHED

De fleste mentorskaber varer omkring et år, men man i princippet vare så længe, man har lyst – også i kortere tid, hvis der er behov for det. Undervejs mødes man typisk ca. hver eller hver anden måned, dvs. seks til 12 gange på et år.

KONTRAKT

Det kan være en god idé med en skriftlig aftale om, hvad der skal tales om og evt. ikke tales om i samtalerne. Her kan man også skrive et eventuelt mål med mentorforløbet. Man kan dog sagtens have en meget mere uformel relation. Det afhænger bl.a. af kendskab på forhånd og mentees behov.