

Mentorskab er et krævende frirum

11-05-2016 Af: *Tine Santesson* ⌚ 4 MIN.



Interessen for at indgå i mentorforløb er stigende. Man kan få stort udbytte af at være både mentee og mentor – men det er hårdt arbejde for begge parter.

Djøfs mentorprogrammer

Kaffemødet

Et møde mellem to djøfere med fokus på ét af tre emner: 'Fra studerende til første job', 'på vej mod ledelse' eller 'ny i lederrollen'. Her får mentee afklaring af konkrete spørgsmål og overvejelser om et skift i karrieren

Kort mentor

Et forløb over et par måneder, hvor mentor og mentee mødes to-tre gange – også kaldet 'job-sparringsordningen'. Her er der fokus på jobsøgning: Hvad gør man og hvordan? Der er flere korte mentorordninger på bedding – bl.a. én, der sætter fokus på rollen som selvstændig.

Langt mentorforløb

Det klassiske mentorforløb over et år, hvor mentor og mentee mødes om de emner, mentee sætter på dagsordenen. Mentees udvikling er i fokus, og mentor følger og udfordrer mentee på de handlinger og tanker, han eller hun gør sig.

Sundhedsmentor

Et langt mentorforløb mellem en ny leder og en erfaren leder i sundhedssektoren. Som djøfer bliver du matchet med en erfaren læge som mentor. Der er fokus på, at djøfere og læger lærer hinandens styringslogikker bedre at kende.

Talentmentor

Et langt mentorforløb mellem en kvindelig specialestuderende med et særligt talent og en kvindelig topleder. Fokus er på at afklare, om ledelse er en karrierevej for mentee

Læs mere på djoef.dk/mentor

Der kan drages paralleller mellem mentorforløb og AA (Anonyme Alkoholikere). Det mener Birgit Signora Toft, der i mange år har beskæftiget sig med mentorskab og skrevet flere bøger om emnet.

Alkohol er selvfølgelig ikke afsættet for at mødes som mentor og mentee, understreger hun, men der er ligheder.

”Mentorskabet er et frirum, hvor du kan dele hemmeligheder – som du måske aldrig har delt med andre – med én, der har eller har haft de samme udfordringer. Og lederen, der er mentor for en anden leder, bliver selv styrket i lederrollen, når han eller hun skal være rollemodel,” siger Birgit Signora Toft.

Det er 13 år siden, at de første 10 mentor-mentee-par blev koblet via Djøf. I dag er der over 400 par fordelt på seks forskellige mentorforløb. Seneste opfindelse er de såkaldte kaffemøder, hvor mentor og mentee typisk kun mødes en enkelt gang for at tale om et helt konkret spørgsmål eller en udfordring, som mentee har brug for at drøfte.

Mange dilemmaer, udfordringer og spørgsmål bliver diskuteret. Skal jeg gå ledervejen, eller skal jeg være specialist? Hvordan kommer jeg fra et job i kommunen til økonomiafdelingen i en stor privat virksomhed? Eller hvordan manøvrerer jeg som mellemlider i presset både oppefra og nedefra?

Der kommer hele tiden nye mentorer og mentees til. Men der er også gengangere. En stor del af mentorerne bliver ved med at stille sig til rådighed for skiftende mentees. Mange mentees bliver selv mentorer. Og mentorer bliver mentees igen, når de selv står med en udfordring, de gerne vil vende med én, der er mere erfaren lige netop på det punkt.

Men det gør de jo kun, fordi de får noget ud af det, lyder det fra chefkonsulent i Djøf Else Iversen, der er facilitator for mange af de match, der er skabt mellem mentor og mentee. De, der selv har siddet i mentee-stolen, bliver tit gode mentorer, siger hun.

”De falder ikke i så let i rådgiverrollen, hvor de siger: ’Du skal bare gøre sådan og sådan’. Mentor må selvfølgelig gerne selv tage fat i sine egne erfaringer, men kun som et oplæg til diskussion. Hvis mentor tager for meget over, får mentee ikke lov at tænke selv.”

Mentor forventer payback

Birgit Signora Toft er enig i, at det bestemt ikke kun er mentee, der får noget ud af møderne.

”Mentor stiller typisk gratis op, så der skal være noget payback i forholdet, og det er at se, at mentee udvikler sig. Men mentor får også en dybere indsigt i sin egen rolle hjemme i organisationen, fordi det jo ofte er erfaringerne herfra, han eller hun tager afsæt i i sine samtaler med mentee.”

Men kan alle bruge en mentor? Ja, mener Birgit Signora Toft.

”Man skal bare have et klart formål med det. Og det er altid godt at lave en form for kontrakt med mentor om, hvad samtalerne skal gå på. Vi får alle perioder i vores liv, hvor det er meget givende at sætte sig ned og tale med en erfaren person om dette eller hint. Men mentee kan ikke forvente at få sparring på andet end det, der var udgangspunktet for møderne med mentor.”

Det er hårdt arbejde

Mentorskab kan bruges på mange forskellige niveauer – fra den nyuddannede til den erfarne leder. Det kan bruges på kryds af brancher og sektorer, og det kan bruges både til afklaring af mindre og helt konkrete udfordringer og til lange udviklingsforløb.

Men én ting er fælles: Det er krævende at have en mentor.

”Det er ikke et klappekor. Du kommer til at arbejde med dig selv på en måde, som du ikke havde forestillet sig,” siger Else Iversen.

Og det er især mellem møderne, du kommer på arbejde, siger Birgit Signora Toft.

”Det er hårdt arbejde, fordi det typisk handler om at udvikle sig selv – og der ligger en masse arbejde mellem møderne med mentor. Man skal jo ud og forsøge at omsætte det, man er nået frem til via samtalerne med mentor.”

Else Iversen fortæller, at mellem fem og ti procent springer fra. For nogle fungerer kemien med mentor ikke, men de, der stopper, gør det især, fordi det kommer bag på dem, hvor krævende det er.

”Der er forskel på dem, der gør det, fordi det vil se godt ud på cv’et, og dem, der oprigtigt gerne vil udvikle sig selv. Og det gælder for så vidt både mentor og mentee,” siger Else Iversen.

Udvikling kræver overskud

I kølvandet på krisen er der ifølge Birgit Signora Toft kommet et boom i ønsket om at få en mentor.

”Vi er ved at være fri af krisen, der kan have lagt en dæmper på udvikling. Udvikling kræver overskud, og når vi er pressede, er det ofte det bløde, der bliver skåret fra. Men nu oplever jeg, at der er meget mere gang i det end for et par år siden.”

Hos Djøf er interessen for mentor-mentee-fællesskabet vokset støt og roligt – også under krisen, siger Else Iversen. Men krisen har haft indflydelse på, hvad møderne med mentor bliver brugt til. ”Under krisen kunne det være spørgsmål som ’hvad nu hvis jeg bliver fyret?’, eller det kunne overvejelserne om at blive selvstændig af nød, som mentee gerne ville diskutere med sin mentor. I dag er det mere

spørgsmål som 'er det nu, jeg skal tage skridtet til mit første lederjob?'
eller 'er det nu, jeg skal realisere min drøm om at blive selvstændig?'"