

## Kort handledning till mentorskap i Partnerskap Alnarps regi

Nedanstående text är nedtecknat av Lennart Wikström från ett föredrag av docent Ulla Lindgren, redigerat av Jan Larsson.

Modernt mentorskap utmärks av en parrelation bestående av mentor och adept där mentorn är mer livserfaren och har arbetat i branschen ett antal år. Adepten är en student. Företeelsen har funnits länge, faktiskt redan hos de gamla grekerna där Odysseus utsåg Mentor till ställföreträdande far till Telemachos.

Modernt mentorskap kommer från USA och hade som syfte att få fram bra ledare. Mentorskapet är i första hand till för adepterna - inte för mentorerna. Det är adepterna som ska växa, men mentorn är också en vinnare. Mentor förknippas med klokskap och mognad.

Ordet mentor har tyvärr förvanskats i den moderna skolan där klassföreståndare döpts om till mentorer, det är inte denna typ av mentor som avses här utan här är syftet en brygga mellan universitet och näringsliv.

Det finns dubbla syften, dels det professionella att få ta del av erfarenheter och klokskap, bli insatt i företagskulturer, exempelvis ledarskap, marknadsföring, kundbemötande, organisationsutveckling, men framför allt att lära sig reflektera och analysera.

På det personliga planet handlar det också om att bli sedd, möta intresse och engagemang och få bekräftelse, stöd och uppmuntran. Mentorskapet är frivilligt och bygger på ömsesidig respekt, förtroende och tillit, redskapen är samtal och erfarenhetsutbyte.

Mentorskap har ganska lite med de enskilda ämneskunskaperna att göra, utan har som yttersta mål att bidra till ökat självförtroende. Det handlar också om att båda parter lyssnar och analyserar, för mentorerna är det ett hedersuppdrag. Det finns inget krav på prestation eller rapportering, mentorn har ingen bedömande roll. Relationen ska vara jämlik och oberoende, även om den ena parten har mer erfarenhet.

En mentor är inte problemlösare, konsult, coach, terapeut, psykolog eller kurator. Skillnader mellan mentor, coach och konsult:

	<i><b>Mentor</b></i>	<i><b>Coach</b></i>	<i><b>Konsult</b></i>
Kostnad	ingen	hög	hög
Tid	cirka ett år	kort period	varierande
Mål	alltid	ofta	sällan
Grupper	aldrig	ibland	ibland
Relation	ömsesidig	pushande	respektfull
Möten	månadsvis	varierande	vid behov
Organiserat	ofta	delvis	ibland
Funktion	samtalspartner	tränare	kunskapsförmedlare

Mentorskapet skiljer sig från handledning genom sin ömsesidighet och delfokus på personlig utveckling. De viktigaste skillnaderna mellan handledarskap och mentorskap är att mentorn inte har någon bedömande roll.

Önskemål är att adepten ska ha en vilja till utveckling, vara öppen, kunna lyssna och ha förmåga att ta till sig nya tankegångar men ska inte bara överta mentorns kunskaper och värderingar utan utvecklas själv.

Mentorer utvecklas också av sitt mentorskap, dels i sina reflektioner över egna ställningstaganden i livet, dels genom att få ta del av adeptens erfarenheter, värderingar och uppfattningar. Mentorn är med i relationen för sin egen skull.

Mentorskap ger möjlighet att diskutera alla sorters frågor och problem, ger bättre självkännedom och ökad självkänsla och erbjuder en ömsesidigt lärande i en trygg miljö. Men det kräver investering i form av tid och engagemang, men också mod och öppenhet. Det är frivilligt och kräver motivation, bygger på ömsesidig respekt och förtroende och tillit.

Det som ska styra mentorskapet är adeptens mål. Det är viktigt att ha tålamod och låta mentorskapet ta tid. Fundera på varför ni vill ha en mentor/adept och vad ni vill att mentorskapet ska leda till.

Mentorn är en erfaren och klok person som med kunskap, erfarenhet och engagemang vill bidra till en persons utveckling och engagemang.

Mentorn ska utmana adeptens frågeställningar och också skapa osäkerhet och obalans för möjlighet till reflektion, hjälpa till att tydliggöra frågor och problem, analysera, visa på konsekvenser och aktivt delta i problemlösandet – men ta inte över ansvaret för att fatta beslut. Viktigt att följa upp, men man får aldrig säga ”Vad var det jag sa?”

## Praktiskt upplägg

Lämplig mötesplats är en lunchrestaurang där lunch intas under en förlängd lunch (kanske 1½ timma).

Vid första träffen bestäms en preliminär ambitionsnivå, t.ex. att ni avser att träffas en gång/månad eller varannan månad eller att ni lägger ner det hela och inte träffas vidare.

Antingen bestäms tid för nästa träff eller mejlar adepten några förslag på tidpunkter ett par veckor innan och skickar samtidigt med frågor, tema, för träffen. Tema kan vara t.ex. ”Nätverkande”, ”Lagarbete/konflikthantering”, ”Yrkesutvecklande mål”, ”Rimliga långsiktiga och kortsiktiga perspektiv”, ”Rimliga personliga mål - specifika, mätbara, användbara, realistiska, tidsbestämda och attraktiva”, ”Viktiga kunskaper att ha med sig från universitetet” eller ”Livspusslet”.

Hjärtat i mentorskapet är öppenheten och tilliten. Därför krävs **absolut sekretess mellan mentor och adept**, d.v.s. ni talar aldrig till någon annan om vad som diskuterats på mentor-adept-träffen!

Om det känns ansträngt att träffa mentorn/adepten – avbryt samarbetet (tyvärr har vi ingen professionell hjälp att erbjuda för att reda ut problem mellan mentor-adept)!

Jag har tagit del av innehållet i detta papper

Ort och datum: \_\_\_\_\_

Underskrift/namnförtydligande: \_\_\_\_\_