

Läs dokumentet "Adept" ^{Tips!} också så har du koll!

Mentor

Vägledning i uppdraget

För att lyckas i sitt företagande är det viktigt att hela tiden utveckla sina kunskaper, insikter och arbetssätt. Ett av de äldsta sätten att göra det på är med hjälp av en mentor. Att vara mentor är utvecklande även för mentorn som får ta del av en annan persons tankar och erfarenheter!

Många tror att det krävs lång erfarenhet för att axla rollen, men så behöver det inte alls vara!

Som mentor är din främsta uppgift att få adepten att tänka ett varv till, utmana till utveckling och bekräfta när adepten hittar sin lösning på sin utmaning.

Steg ett i en mentorsrelation är att ni båda är öppna och respekterar att dialogen är konfidentiell - att följa någon i en utvecklade process är ett förtroende.

Här följer ett antal idéer om hur ni kan lägga upp era samtal, samt råd och tips om hur ni håller relationen professionell.

Tänk på:

Ni styr inte över allt, saker händer på vägen. Däremot styr adepten över alla ansträngningar adepten gör som leder till resultat. Därför ska ni som mentor och adept fokusera på just det, ansträngningarna!

Fråga hur adepten kommer arbeta med att sätta upp mål och delmål.

Fokusera mest på vad adepten gjort och inte lika mycket på vad det har resulterat i.

Om ni jobbar på kommer resultaten förr eller senare!



Startssamtal

Innan eller under utbildningens första dagar

Ett startssamtal i någon form sätter spelreglerna för era fortsatta samtal. Målet med startssamtalet är att introducera och förankra era roller och bygga en relation. Anteckna gärna så att du kommer ihåg vad ni pratat om!

Här är några punkter att ta upp:

- Hur ser ni på era respektive roller? Vilket syfte har adepten med era möten och vad vill och kan du som mentor bidra med?
- Vilka förväntningar har adepten på dig och vilka förväntningar har du på adepten? Här är det viktigt att ni har samsyn!
- Varför har adepten valt att gå utbildningen "Målstyrning" och vilka resultat önskar han eller hon uppnå?
- Du som mentor bör be adepten beskriva syftet med utbildningen och hur den är upplagd så att ni båda har samma bild av vad som ska ske de närmaste veckorna.

Tänk på:

Det är okej att ställa krav på att din adept förbereder sig inför kommande möten.

Det ingår i din roll att vara följsam utifrån vad adepten anser sig behöva.

Kom ihåg att anteckna!

Praktiska saker att ta upp:

- ✓ Kom överens om antal samtal ni ska ha under utbildningen. Rimligt är ett samtal i veckan på ungefär en timme.
- ✓ Be adepten definiera syfte och mål med utbildningen till ert nästa samtal.
- ✓ Kom överens om vad adepten ska förbereda inför nästa samtal.
- ✓ Avtala tid för nästa samtal.



Andra samtalet

I början av utbildningens andra vecka

Det andra samtalet bör ske i början av utbildningens andra vecka. Din roll är att ställa frågor som får adepten att reflektera, men också att diskutera eventuella frågor som adepten kan ha.

Punkter att ta upp:

- Återkoppling angående adeptens syfte och mål med utbildningen.
- Vad har adepten gjort bra under veckan?
- Vilka ansträngningar vill adepten fokusera extra mycket på?
- Finns det några hinder för att genomföra utbildningen?
- Summera samtalet.

Tänk på:

Tänk på att du inte behöver ha "rätt" svar, ett mentorskap är ett givande och tagande!

Bekräfta eventuella tankar och känslor om hinder utan att erbjuda lösningar. Fråga hellre efter hur personen själv tänker kring sin situation.

Exempel:

Du säger att det känns svårt och frustrerande att arbeta med mål när det är så mycket annat som behöver göras på kort sikt. Har du några idéer kring hur du vill prioritera?

Kom ihåg att anteckna!

Praktiska saker att ta upp:

- ✓ Avtala tid för era kommande samtal.



Fortsatta samtal

En gång per vecka

Ni bestämmer sinsemellan hur många samtal ni ska ha och hur ofta, men vi rekommenderar ett samtal per vecka. Håll er till nedan punkter så får ni en röd tråd genom era samtal och kan följa utvecklingen.

Punkter att ta upp:

- Vad har hänt sedan sist?
- Hur har adepten upplevt att arbeta med mål?
- Finns det något som varit svårt eller extra utmanande?
- Hur tänker adepten kring att ändra förutsättningarna för att det inte ska inträffa igen?
- Vad tycker adepten själv att den gjort bra sedan sist?
- Fråga om någon i adeptens omgivning uppmärksammat några positiva beteenden?

Tänk på:

Uppmärksamma positiva beteenden!

Påtala positiva beteenden du själv lägger märke till!

Kom ihåg att anteckna!

Praktiska saker att ta upp:

- ✓ Avtala tid för era kommande samtal.



Avslutande samtal

Summera er mentorsrelation!

Det är alltid klokt att sätta punkt när ett formellt mentorskap avslutats, även om ni kanske väljer att hålla kontakten på ett mer informellt sätt.

Ägna gärna ett helt samtal till att reflektera och prata om hur ni tycker att ni har utvecklats, både som mentor och adept. Det är inte ovanligt att mentorn får ut minst lika mycket av relationen. Gå igenom nedan punkter så får ni ett bra avslut på mentorskapet!

Om mentorskapet:

- Summera vad ni har pratat om?
- Vad har fungerat bra?
- Vad har fungerat mindre bra?
- Hur långt nådde adepten i förhållande till målen?
- Varför?

Om utbildningen:

- Hur har adepten upplevt att arbeta med målsättning i utbildningen?

Plan för fortsättningen:

- Hur tänker adepten fortsätta arbeta?

Summering:

- Sammanfatta vad ni kommit fram till.

Tänk på:

Uppmärksamma positiva beteenden.

Fokusera på de positiva beteenden som dykt upp i era samtal.

Summera ert gemensamma arbete.



Mentorfällor

Det är viktigt att summera

Ibland är det svårt att dra gränser mellan mentorskap och en personlig relation. Mycket av mentorskapet handlar om personlig utveckling och då är det kanske inte så konstigt att det ibland blir svårt att hålla isär rollerna. Mentorskapet har fokus på arbetslivet, dess vardag och utmaningar. Om ni ibland glider in och pratar om privatlivet så är det helt okej, det är en del av att skapa en relation. Men håll koll på fällorna, här kan du läsa om några av dem.

Curlingfällan

Personen vill ha din syn på och dina råd för allt. Men du som mentor har inget facit, personen måste själv ta ansvar, även för sina misstag.

Heja på-fällan.

Dina ambitioner för personens utveckling är större än personens egna. Lyssna och låt personen bestämma förutsättningar och tempo!

Mysfällan

Era samtal utvecklas till trevliga sammankomster i stället för utvecklande dialog som tar er framåt. Småprat är okej, men låt det inte ta över. Formulera definierade frågor som ni ska prata om.

Föräldrafällan

Du är inte mamma eller pappa, mentorskap handlar inte om uppfostran. Respektera att personen har egna värderingar. Mentorskapet är en relation för lärande, inte för lydning och du har inte bestämmanderätt i relationen.

Chefsfällan

Du löser problem och fattar beslut som en chef. Håll tillbaka, låt personen få tid att komma fram till egna lösningar.

Snällfällan

Att hålla med och vara hygglig leder inte framåt. Du är inte mentor för att bli omtyckt. Våga utmana och ställ även de obekväma frågorna.

