

Mentoring

Hvad, hvorfor, hvordan
12. juni 2012 for TALENT-DK



v/Kirsten M. Poulsen, KMP+
Business Partner of the
International Cross-Mentoring Program



www.kmpplus.dk

Hvordan defineres mentorskabet?



Sage on a stage – vismand på scenen
Sponsor, som ved bedst og åbner
døre for mentee.



Guide on the side – en personlig guide
Hjælperen som ikke er synlig for
andre, og som er mentees personlige
sparringspartner.



Learning Alliance – fælles læring
Et gensidigt lærende samarbejde.

Mentorskab set med deltagernes øjne

Mentorskab er et udviklende samarbejde mellem to mennesker, som har forskelligt erfaringsgrundlag, hvor begge kan opnå ny læring, nye indsigter og personligt vækst. Mentorskabet er synergi mellem to mennesker.



Fokus er på mentee **og** på mentor!

Copyright © KMP+ ApS, 2012, www.kmpplus.dk

Mentor+Guiden side 16

KMP+

3

Mentorskab set med organisationens øjne

Mentorskab er en strategisk udviklingsaktivitet, som både støtter virksomhedens vision, mål og værdier og deltagernes individuelle udviklingsbehov og ønsker.



Mentorskabet udvikler organisationen gennem mentor/mentee-samarbejdet!

Copyright © KMP+ ApS, 2012, www.kmpplus.dk

Mentor+Guiden side 15

KMP+

4

Hvad indebærer et mentorprogram?

- At stille en neutral og erfaren sparringspartner – mentor - til rådighed for mentees udvikling.
- At skabe et fortroligt læringsrum, hvor mentee i samarbejde med sin mentor kan udforske egne færdigheder, muligheder og ambitioner.
- At give mentorerne mulighed for at udvikle sig personligt og fagligt gennem udøvelse af mentorrollen.

Mentorskabet udvikler mentees (og mentorer)

- Personlig udvikling
- Faglig udvikling
- Videndeling
- Kulturforståelse
- Karriereudvikling
- Netværk
- *Aktiv lytning*



Mentees muligheder for udbytte

- **Personlig udvikling** – større indsigt i egne personlige talenter og kompetencer, større selvforståelse samt udvikling af identitet – udvikling af følelsesmæssig intelligens.
- **Faglig udvikling** – opnå faglig viden og indsigt, skabe tryghed og tillid i egen faglighed samt bedre anvendelse af af den faglige viden.
- **Videndeling** – opnå specifik viden om mennesker, produkter, konkurrenter samt udvikle strategier for at opsøge viden.
- **Kulturforståelse** – øget opmærksomhed på de uskrevne regler, alliancer, værdier, subkulturer samt udvikle kulturkompetencer.
- **Karriereudvikling** – stimulere ambitioner, udforske karriere-muligheder, afprøve kompetencer m.m.
- **Netværk** – med mentor, med andre mentees, udvikle nye netværkskontakter i og udenfor organisationen m.m.

Copyright © KMP+ ApS, 2012, www.kmpplus.dk

Mentor+Guiden side 71

KMP+

7

Mentors muligheder for udbytte

- Udforsker og udvikler samarbejdskompetencer – aktiv lytning, coaching, kommunikation, storytelling osv.
- Udvikler ny forståelse for egen indflydelse som rollemodel.
- Lærer om, hvordan andre oplever organisationen.
- Oplever andres motivation for arbejde, karriere og familie.
- Udfordrer egne antagelser omkring mennesker, ledelse og organisationer.
- Udvikler kompetencer og metoder for at udvikle andre.

Det moderne lederskab!

Copyright © KMP+ ApS, 2012, www.kmpplus.dk

Mentor+Guiden side 23

KMP+

8

Virksomhedens udbytte

- Accelererer læring og udvikling
- Anerkender og fastholder de gode medarbejdere
- Integrerer og fastholder nyansatte og nyudnævnte medarbejdere
- Udvikler organisationskultur og værdier
- Skaber en læringskultur i organisationen



Copyright © KMP+ ApS, 2011, www.kmpplus.dk

KMP+

9

Succeskriterier

- Tydelige mål – sammenhæng med forretningen.
- Positionering og prioritering af programmet.
- Mentees nærmeste leder - sammenhæng med individuelle udviklingsplaner / MUS.
- Forventningsafklaring og uddannelse til rollerne.
- Tydelige roller og rammer – fælles forståelse.
- Opfølgning og kvalitetssikring – bl.a. gennem workshops.
- Evaluering og dokumentation af resultater.



ISMPE
International Standards for
Mentoring Programmes in Employment

Copyright © KMP+ ApS, 2010, www.kmpplus.dk

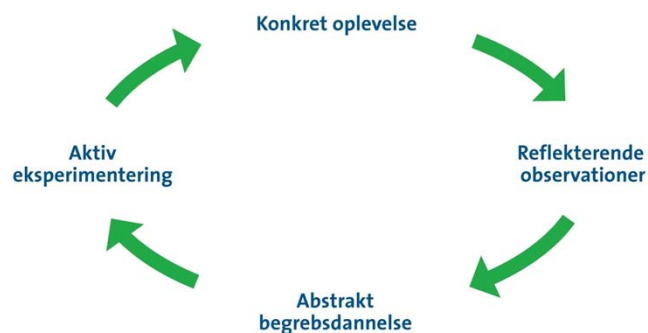
KMP+

10

Den erfaringsbaserede læringsproces

- ”Læring er den proces, hvorved erfaring omdannes til erkendelse”

David Kolb



Mentoring er en læringsproces, som foregår i trygge rammer sammen med en fortrolig sparringspartner.

Copyright © KMP+ ApS, 2012, www.kmpplus.dk

Mentor+Guiden side 128

KMP+

11

Det milde pres er ofte guld værd!



**Hvis vi gør det, vi altid har gjort.
Får vi de samme resultater, vi altid har fået!**

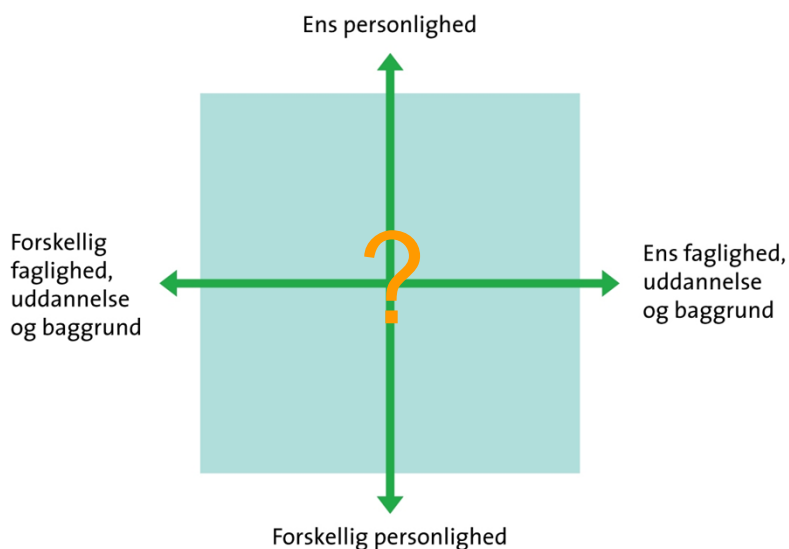
Copyright © KMP+ ApS, 2012, www.kmpplus.dk

Mentor+Guiden side 52

KMP+

12

Mulighed for læring i mentor/mentee-relationen



Copyright © KMP+ ApS, 2012, www.kmpplus.dk

Mentor+Guiden side 28

KMP+

13

Mentors grundlæggende to roller

Ansvar for processen

- **Facilitator** – gør læring lettere
 - Som facilitator hjælper mentor sin mentee gennem læringsprocessen nemmere, hurtigere og bedre, end den ville foregå på egen hånd.
- **Rollemodel** – udviser personlige og faglige færdigheder og værdier
 - Mentor bliver i kraft af sin opgave altid en rollemodel for mentee. Mentors grundlæggende antagelser, værdier, færdigheder, viden og erfaring påvirker mentees forståelse af situationen samt mentees beslutningsproces.

Copyright © KMP+ ApS, 2012, www.kmpplus.dk

Mentor+Guiden side 52

KMP+

14



Mentors mange roller

Facilitator	Gør læring lettere.
Rollemodel	Udviser personlige og faglige færdigheder og værdier.
Historiefortæller	Fortæller egne historier til inspiration.
Sparringspartner	Diskuterer med og udfordrer mentee.
Rådgiver	Give ekspertråd.
Videndeler	Deler ud af sin professionelle viden efter behov.
Coach	Stiller spørgsmål, som giver nye indsigter.
Kritiker	Giver konstruktiv kritik og feedback.
Netværker	Støtter mentees udvikling og brug af netværk.
Døråbner	Åbner døre og giver referencer.
Sponsor	Guider mentee i forhold til karrieren.
Ven	Opmuntrer og støtter mentee.

Copyright © KMP+ ApS, 2011, www.kmplus.dk

KMP+

15

MENTOR+SPILLET

SITUATIONSBESTEMT MENTORING™

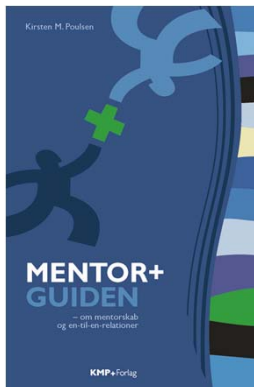


- At afprøve og konkretisere indholdet i forskellige mentorroller.
- At drøfte forskellig mentorrollers effekt i forhold til mentee og mentees situation.
- At udvikle større bredde i sin tilgang til arbejdet som mentor.

Copyright © KMP+ ApS, 2011, www.kmplus.dk

KMP+

16



MENTOR+GUIDEN

En grønspættebog til mentorer og mentees.



MENTORPROGRAMMER

Bogen som sætter mentorprogrammer i organisatorisk kontekst – og sikrer udbytte for organisationen og for deltagerne.

Copyright © KMP+ ApS, 2012, www.kmpplus.dk

KMP+®

17

KMP+®



STRATEGI+



LEDER+



MENTOR+



LEAN+

- En dansk konsulentvirksomhed.
- Med et stort internationalt netværk.
- Erfaring fra mange brancher samt offentligt og privat.
- Business Partner, International Cross-Mentoring Program.
- 11 års fødselsdag i september 2011.



- **Kirsten M. Poulsen**
direktør, management konsulent og forfatter
ekstern lektor CBS
medlem af bestyrelsen for ISMPE
første formand for EMCC – European Mentoring & Coaching Council
MBA fra IESE Business School, Spanien



Copyright © KMP+ ApS, 2012, www.kmpplus.dk

KMP+®

18