



Handbok i mentorskap

En guide från det inledande till det avslutande mötet



Sveriges
Ingenjörer

En handbok som stöttar mentorskapet

Den här handboken har tagits fram för att guida och underlätta under mentorskapsprocessen. Både mentor och adept kan ha nytta av stöttande riktlinjer för hur ett mentorskap kan drivas för att få ett så positivt resultat som möjligt.

Du får inblick i hur ett mentorskap kan gå till. Handboken ger dig en bakgrund till mentorskap och hur du som mentor eller adept bör ta ansvar för din roll. Du hittar också råd om hur man genomför ett mentorskap från det inledande till det avslutande mötet.

Utöver handboken finns även användbara mallar för bland annat möten, målsättning och utvärdering. De finns samlade på:

sverigesingenjorer.se/medlemskap/mentorskap.



Mentorskap är ett av de mest effektiva verktygen för personlig och yrkesmässig utveckling, eftersom det är helt individanpassat och utgår från adeptens nuvarande situation och behov.

Handbok i mentorskap

Framtagen i samarbete med
Mentorerna.se för Sveriges
Ingenjörers medlemsförmån
Mentorsök.

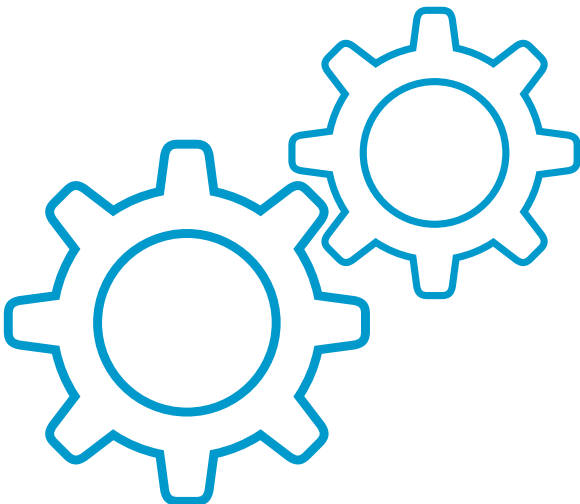
© 2021 Sveriges Ingenjörer

Foton: Sveriges Ingenjörer samt
ThisIsEngineering från Pexels.com

Den här publikationen är nedladdad
från: [www.sverigesingenjorer.se/
medlemskap/mentorskap](https://www.sverigesingenjorer.se/medlemskap/mentorskap)

Innehåll

Inledning	4
Vad är mentorskap?	5
Fördelar med mentorskap för individen och företaget	6
Fyra grundpelare för ett lyckat mentorskap	7
Mentorns roll	9
Fördelar med att vara mentor	10
Adeptens roll	12
Förväntningar på dig i rollen som adept	12
Dina behov och mål bestämmer agendan	12
Att välja mentor	13
Genomförande av mentorskapet	14
Introduktionsmötet	14
Att sätta mål	17
Återkommande mentormöten	17
Att skriva dagbok	20
Att ge och ta feedback	20
Avsluta mentorskapet	21



Inledning

Det blir allt vanligare att ha en mentor. Det kan bero på de nya krav som samhället och arbetslivet ställer på oss. Vi ska ständigt vara tillgängliga och snabbt kunna ta till oss ny utveckling och nya arbetssätt. Samtidigt ska vi kunna hantera konflikter, omorganisationer och vår egen stressnivå.

Ett mentorskap är inspirerande och lärorikt för både adept och mentor. Du som adept får ett alldeles eget bollplank som kan hjälpa dig framåt i din utveckling och ge dig ett bredare nätverk. Du som mentor får nya perspektiv och energi när du med din erfarenhet hjälper adepten att växa både personligt och yrkesmässigt.

Mentorskapet utgår alltid från adeptens behov och kan se ut på många olika sätt. Till exempel kan det hjälpa unga människor att hitta sin väg in i vuxenlivet, nyanlända att komma in i yrkeslivet och chefer och medarbetare att utvecklas i sina yrkesroller.

Mentorskap gör skillnad

En mentor kan vara till hjälp i olika faser i arbetslivet: inför ett första jobb, som medarbetare, i en ny chefsroll eller som entreprenör. Att ha en mentor som stöd för att utveckla sitt företag eller sin personliga yrkeskarriär är roligt och inspirerande, och det gäller även för mentorn.

Vad är mentorskap?

Ordet mentor kommer från det grekiska eposet Odyssén. Huvudpersonen Odysseus gav vännen Mentor ansvaret för sin sons andliga och mentala utveckling när han själv var ute på sina årslånga äventyr. Alltsedan dess har termen mentor förknippats med rådgivare och vägledare.

Mentorskap innebär att en mer erfaren person inom ett eller flera områden är mentor till en annan person som är adept. Mentorn erbjuder sin kompetens, erfarenhet, tid och sitt kontaktnät till adepten. Det är en slags metod eller process för att inspirera, utmana och utveckla människor både professionellt och personligt.

Mentorn fungerar som bollplank och processledare vid möten med en adept som behöver reflektera och hitta nya metoder och lösningar för sin personliga utveckling. Något som i förlängningen också blir till nytta för det företag eller den organisation som adepten är knuten till.

Idag används arbetsorienterade mentorskap inom en mängd olika områden. Det kan handla om personlig karriärutveckling, ledarskapsutveckling och trainee-program. Mentorskap har blivit ett sätt att få nya insikter och kunskaper. Dessutom utökas båda parternas nätverk, något som blivit allt viktigare i arbetslivet.

Fördelar med mentorskap för individen och företaget

Mentorskap är ett av de mest effektiva verktygen för personlig och yrkesmässig utveckling, eftersom det är helt individanpassat och utgår från adeptens nuvarande situation och behov.

För adepten innebär ett mentorskap en unik möjlighet att växa i sin yrkesroll och som person. En mentor bidrar med en annan erfarenhet och kunskap än adepten själv har. Adepten får bland annat:

- en djupare och mer permanent kunskapsförankring
- möjlighet att praktisera sina nya kunskaper i verkligheten
- en öppen och utvecklande dialog mellan adepten och mentorn.

Inte bara adepten utan även arbetsgivaren har mycket att vinna på mentorskapet. I förlängningen kan det leda till ökad lönsamhet, fler nöjda medarbetare, minskad personalomsättning och lägre sjukfrånvaro.

Mentorskap är dessutom mer långsiktigt hållbart och ekonomiskt effektivt än traditionella företagsutbildningar, både för organisationen och individen. Ett lyckat mentorskap bidrar till att behålla både erfarna och unga talanger, öka kunskapen samt sprida god företagskultur, enligt en avhandling från Linköpings universitet (Mentorskap och dess effekter – en litteraturstudie, Kapteijn, A, 2009).

I de fall mentorn inte tillhör samma organisation eller har en liknande yrkesroll kan mentorn ge adepten ett "utifrån-och-in-perspektiv". Detta kan leda till nya synsätt och förändrade processer vilket kan berika både adepten och adeptens organisation.



Fyra grundpelare för ett lyckat mentorskap

1. Förtroende och sekretess

Grunden för ett gott förtroende mellan mentor och adept skapas redan vid de första kontakterna. Introduktionsmötet som inleder ett mentorskap är ett viktigt möte för att bygga upp förtroendet mellan parterna och sätta ramarna för det gemensamma mentorskapet. Att båda är överens om ömsesidig sekretess är en förutsättning för ett lyckat mentorskap.

2. Personkemi

Det är viktigt att jobba för en välfungerande personkemi tidigt i processen för att mentorskapet ska bli lyckat. Samtalsklimatet är öppet och reflekterande och parterna ger varandra återkommande feedback.

3. Aktivt engagemang och tydligt åtagande

För att mentorskapet ska förverkliga adeptens och mentors förväntningar krävs ett aktivt engagemang från båda parter.

Adepten har huvudansvaret i det gemensamma mentorskapet. Adepten ansvarar för att boka mentormöten, reflektera över de aktuella frågorna och bearbeta uppgifterna som man har kommit överens om. Det är också bra om adepten kan formulera mål med mentorskapet. Inför varje möte är det önskvärt att adepten meddelar mentorn vad hen vill diskutera.

Mentorn förväntas komma förberedd till mentormötena och bör ha hunnit reflektera över senaste mötet med adepten.

Den som tar på sig rollen som mentor ska vara medveten om att det innebär ett ansvar att fortsätta vara adeptens mentor under hela mentorskapet. I normalfallet pågår ett mentorskap under sex till tolv månader.

Ett mentorskap måste få ta tid i anspråk. En mentor bör kunna avsätta två till fyra timmar i månaden. Adepten bör avsätta lite mer tid för bland annat egen reflektion efter samtalen.

Båda parter har ansvar för att definiera spelreglerna, det vill säga strukturen för mentorskapets genomförande. Ansvaret ligger också på båda att följa de villkor man har beslutat om tillsammans.

4. Mentorskapets målformulering

Det är viktigt att mentorn uppmuntrar adepten att definiera sina mål. Tydliga mål bidrar till att skapa struktur och gör det enklare att planera framtida mentormöten. Uppföljningen av utfallet av mentorskapet behöver också ha tydliga, om än inte alltid mätbara, mål.

Adeptens mål kan komma att ändras under mentorskapets gång. Det kan bero på att adepten har fått nya insikter. Mentorn bör utmana dessa nya mål på samma sätt som adeptens tidigare mål.

Det är adeptens ansvar att pröva och realisera de insikter och målsättningar som mentorskapet innebär. Mycket av det som kommit upp i diskussioner ska testas i adeptens vardagliga yrkesverksamhet.

Läs mer i avsnittet "Att sätta mål" på sidan 17.

Egna anteckningar:

Mentorns roll

Personer som väljer att bli mentorer är ofta nyfikna på andra människor och vill dela med sig av kunskaper och erfarenheter. En mentor vill att det ska gå bra för adepten och ser adeptens framgång som sin egen framgång.

Som mentor är det viktigt att aktivt lyssna, ställa fördjupande frågor och inspirera till nya insikter som kan innebära framsteg i adeptens yrkesmässiga eller personliga utveckling.

Din roll som mentor är att fungera som adeptens personliga bollplank. Ge adepten tid för egen reflektion och bidra med kunskap samt erfarenhetsutbyte.

Ett coachande förhållningssätt från dig som mentor är oftast bättre i längden än att berätta om dina erfarenheter och att ge råd. Ett sätt att vara coachande är att ställa öppna frågor och låta adepten själv försöka komma fram till svaren.

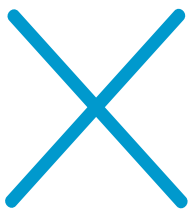
Att ha gjort misstag i livet och i sin karriär är naturligt och även viljan att dela med sig av dessa erfarenheter. Men för att vara coachande i din mentorroll kan du med fördel vänta med att dela med dig av dina lärdomar till senare i mentorskapet. Alternativt kan du fråga om och i så fall när i processen adepten vill ta emot dina råd. Använd din förmåga att lyssna och ställa frågor för att få en bra start på mentorskapet. Det ger adepten möjligheter att se ett eventuellt problem ur ett nytt perspektiv.



Att tänka på i din roll som mentor:

En mentor är:

- Genuint intresserad av adeptens utveckling
 - Bra på att föra dialog och lyssna aktivt
 - Förtroendeskapande och prestigelös
 - Ärlig med sin kompetens och sina erfarenheter
 - Villig att avsätta tid och engagemang
- Var en aktiv lyssnare och ett bollplank för din adept. Utmana och ifrågasätt adeptens beteende och inrotade tankebanor.
 - Du kan hjälpa adepten på flera sätt. Till exempel genom att sätta en tydlig struktur på mentormötena, skapa en bra personkemi och sätta realistiska mål.
 - Agera ansvarsfullt och var respektfull inför din adepts mål och frågeställningar.
 - Var medveten om att allt som skrivs och diskuteras mellan dig och din adept sker i förtroende med tillhörande sekretess och diskretion.
 - Undersök gärna om din adept är intresserad av att få ett "utifrån-och-in-perspektiv". Är du rätt person, eller behöver adepten en mentor från en annan organisation?



En mentor är inte:

- Chef eller ledare
- Arbetskamrat
- Projektledare
- Förälder
- Assistent

Fördelar med att vara mentor

En person som väljer att ta rollen som mentor får ofta aha-upplevelser och värdefull feedback om sin egen erfarenhet och kompetens. Dialogen och det gemensamma problemlösandet är både utvecklande och intressant.

Även adeptens erfarenheter, kompetens och kontaktnät kommer att bidra till mentorns utveckling. Som mentor får man ett större personligt nätverk och en större förståelse för andra yrkesverksamma personer som man annars inte hade träffat.

Mentorer vittnar ofta om tillfredställelsen av att kunna hjälpa sin adept att växa som person och bli mer framgångsrik i karriären. Många får extra energi efter de första mötena med sin adept. En beskriver det så här: "Min adept uppskattade både min erfarenhet och kunskap på ett sätt som jag själv inte riktigt förstod".

Egna anteckningar:



Adeptens roll

Möjligheterna som adept är många och dina behov och mål kan variera. Det kan handla om allt från din personliga karriärutveckling till att du som chef ska hantera en omorganisation.

Med rätt förberedelser inför ditt mentorskap kommer du och din mentor få ett roligt, positivt och utvecklande samarbete.



Adeptens behov
sätter agendan.

Förväntningar på dig i rollen som adept

Du har sannolikt redan viljan, insikten och modet att tro på din egen utveckling. I din roll som adept förväntas du också vara:

- drivande och initiativtagande i mentorskapet med stöd av din mentor
- nyfiken och villig att våga utmana dig själv och tänka nytt
- professionell i din inställning till mentorskapet och medveten om att du upptar din mentors tid
- tydlig genom att skriva ner dina mål tidigt i mentorskapet, samt notera vilka områden du vill fokusera på
- engagerad och avsätta den tid som behövs.

Dina behov och mål bestämmer agendan

Som adept bör du i inledningen av mentorskapet definiera dina mål även om de ibland kan vara svåra att formulera. I vissa fall kan du som adept till och med komma överens med din mentor att lämna målformuleringen tills ni är tryggare i er relation.

Tänk igenom dina mål och försök att diskutera dessa tidigt med din mentor. Var beredd på att få frågor. Motivera varför du har valt dina mål och inom vilken tidsperiod de ska vara uppfyllda.

Det är dina mål och behov som styr och lägger grunden för mentorskapet och samarbetet med din mentor. Var nyfiken och våga tänka i nya tankebanor, testa nya idéer och diskutera dessa. Ställ dig själv frågor som "Vad händer om jag ändrar mitt beteende eller förhållningssätt i olika situationer?" och "Hur påverkar det mig?".

Att välja mentor

Att få tillgång till en mentor kan jämföras med att ha en personlig tränare för sin fysiska träning. Utvecklingen blir mer effektiv, roligare och resultaten kommer snabbare.

När du väljer mentor utgår du från dina behov och de mål du ställt upp med ditt mentorskap. Dina behov av utveckling eller problemlösning bestämmer vilken typ av mentor du behöver och dina uppsatta mål styr mentorskapets innehåll. Urvalskriterierna kan till exempel vara mentorns kompetens, yrkeskarriär eller personlighet.

Du väljer själv din typ av mentor. Det kan vara någon med liknande bakgrund eller någon med andra erfarenheter. Båda typerna kan vara mycket givande på olika sätt. Om du vill få ett utifrån-och-in-perspektiv kan du välja en mentor utanför din vanliga miljö, till exempel någon från en annan organisation.

Personkemin mellan dig och din mentor är avgörande för samarbetet och mentorskapets framgång. Saknas personkemin är det ofta bättre att försöka hitta en ny mentor eftersom ett öppet och förtroligt samarbetsklimat är den absolut viktigaste faktorn för ett lyckat mentorskap.

När du som adept träffar din mentor för första gången kan det bli lite nervöst, men efter ett par möten är en vanlig reaktion: "Varför har jag inte valt att anlita en mentor tidigare?". En annan adept beskrev det så här: "Jag är övertygad om att den erfarenhet och de insikter jag får ta del av genom min mentor innebär att jag idag löser många frågor med större självförtroende och att min karriär har utvecklats snabbare, allt tack vare min mentor".



En mentor är
som en PT för
din utveckling.
Vad behöver
du träna på?

Genomförande av mentorskapet

I det här avsnittet får du tips om hur mentorskapet kan gå till. Alltifrån hur man sätter mål, hur man lägger upp en struktur för mentormötena och hur man får till en god dialog.

Processen inleds med det viktiga introduktionsmötet, och när mentor och adept väl har bestämt sig för att starta upp ett mentorskap börjar en utvecklande resa för båda parter.

Introduktionsmötet

Båda parter ska redan under första mötet, eller så snabbt som möjligt, komma fram till ett beslut om att fortsätta mentorskapet eller inte. Glöm inte att lämna ett formellt besked till den andra parten.

Första mötet är till för att lära känna varandra bättre. Det är också till för att mentorn ska få inblick i vad adepten vill få hjälp med och vad denne har för mål med mentorskapet.

Det är viktigt att ni känner att personkemin fungerar. Både mentor och adept behöver hjälpa till att skapa ett förtroligt och öppet samtalsklimat. Lyckas ni inte skapa dessa förutsättningar på några möten är det ofta bättre att avsluta mentorskapet och att adepten hittar en ny mentor.

Egna anteckningar:

Förslag på saker att diskutera och tänka på under introduktionsmötet:

- Introduktionsmötet kan med fördel genomföras digitalt, men finns förutsättningar för fysiska möten är det ofta en fördel att träffas personligen. Försök att ha mötet i en neutral och lugn miljö där ni kan prata relativt ostörda.
- Fundera över hur du vill presentera dig själv och vad som kan vara intressant och relevant för den andra parten. Era presentationer bör omfatta både privat- och yrkeslivet. Ju mer ni vet om varandra desto enklare och mer lyckat blir ert mentorskap.
- Lyssna aktivt på varandras presentationer. Ställ öppna och fördjupande frågor. Tveka inte att fråga på nytt om något är oklart.
- Beskriv vad ni vill få ut av mentorskapet. Vilka förhoppningar har ni?
- Det är viktigt att du som adept får möjlighet att presentera och diskutera de områden eller frågor du vill få hjälp med. Detta ger också underlag för dina målformuleringar.
- Som adept ansvarar du för att presentera dina mål för mentorskapet tidigt i processen. Kanske har du redan målen klara för dig till första mötet? Diskutera dem i så fall med din mentor.
- Skriv gärna noteringar eller stolpar under mötet för att kunna summera i efterhand.
- När båda parter är överens om att inleda ett mentorskap, skriv gärna ett kontrakt om vad ni vill uppnå med det. Använd gärna mallen *Samarbetskontrakt för vårt mentorskap* som ni hittar på sverigesingenjorer.se/medlemskap/mentorskap.





Sätt smarta mål med hjälp av SMART-modellen.

Att sätta mål

När ni lärt känna varandra bättre kommer dialogen att vara mer rak och öppen och ni kan tillsammans ta itu med adeptens mål.

Mentorn bör lyssna aktivt, och ställa fördjupande och styrande frågor med tid till reflektion. Det kan ge adepten nya insikter om målsättningarna.

Även du som mentor bör ha målsättningar, som du vid lämpligt tillfälle kommunicerar med din adept. Utan egna mål är det svårt för dig att veta om du har agerat bra som mentor.

Modell för att sätta mål

SMART är en vanlig modell för att sätta och formulera mål. Det går naturligtvis lika bra att definiera mål efter någon annan modell som du som adept känner dig bekväm med. Stäm av med din mentor om vilken modell ni vill använda.

- S** – Specifika, avgränsade och tydliga
- M** – Mätbara, i möjligaste mån
- A** – Accepterade, och diskuterade med din mentor
- R** – Realistiska, möjliga att uppnå
- T** – Tidsatta, det ska framgå när målen ska vara uppfyllda

Det underlättar för dig och din mentor att förstå och sträva mot målsättningarna om du skriver ner dem. Använd gärna mallen *Adeptens mål för mentorskapet* för att definiera dina mål. Du hittar alla mallar på:
sverigesingenjorer.se/medlemskap/mentorskap.

Återkommande mentormöten

Att ha en återkommande struktur på era mentormöten skapar trygghet för båda parter. Tänk på att ni tar varandras tid i anspråk, gör därför ert bästa för att utnyttja tiden så bra som möjligt.

Se till att vara förberedda och läs igenom noteringarna från tidigare möten. Tänk igenom vad ni vill få ut av det mentormöte ni nu har framför er. Om du som adept har något speciellt du vill diskutera – skicka gärna ett meddelande till din mentor i förväg så att hen får möjlighet att förbereda sig inför nästa möte.

Här kan du ta hjälp av mallen *Agenda för återkommande mentormöten*.

Samtalsmodeller – mål- eller situationsstyrt mentorskap

Målstyrt mentorskap är den vanligaste formen av mentorskap. En chef eller medarbetare har en mentor för sin yrkesmässiga och personliga utveckling. Adepten får personligt stöd och hjälp av mentorn. Det är viktigt att mentorn inte agerar chef eller sätter målen – adepten ska själv sätta sina mål. Mentorn stöttar adepten och utmanar dennes målsättningar. Målen ska definieras tydligt, vara tidsplanerade och gärna skriftliga. Målen kan komma att omformuleras under mentorskapet om nya insikter uppstår hos adepten.

Denna samtalsmodell lämpar sig bäst när det finns uppsatta, tydliga mål som är någorlunda mätbara och tidsatta. Den kan passa för att stötta en adepts yrkesmässiga utveckling, till exempel en nyanställd som behöver stöd eller en medarbetare som har fått en ny yrkesroll.

Situationsstyrt mentorskap är kopplat till ett specifikt problem som behöver lösas, där mentorns erfarenheter inom ämnesområdet hjälper adepten att hitta egna lösningar. Här handlar det oftast om ett tidsbegränsat arbete med tydlig målbild. Företag som står inför förändrings- eller omstruktureringsprocesser kan med fördel använda sig av situationsstyrt mentorskap.

Den här samtalsmodellen passar bäst i processer med tydliga och tidsatta målsättningar gällande verksamhetsförändring eller personlig utveckling, där mentorn agerar och utmanar ledningens eller den enskilda adepts ställningstaganden.

Kommunikations- och samtals teknik

Att kunna kommunicera och föra en diskussion är en förutsättning för ett välfungerande mentorskap. För dig som mentor handlar det mer om att aktivt lyssna och ställa fördjupande frågor än att prata själv. Som mentor ska du ge adepten tid att själv reflektera över sina nya insikter och kunskaper. Ni ska alltid avsluta era möten med att gemensamt utvärdera det som avhandlats på dagens möte.



Lyssna aktivt
och ge
adepten tid.

För att föra processen framåt krävs dialog i en god samtalsstön. Ett förtroligt samtalsklimat leder till nya insikter som i bästa fall också leder till ett förändrat beteende hos adepten. Att spegla sina tankar i någon som lyssnar kan ge nya perspektiv för att se sin egen väg framåt. Samtal som förs i denna anda är både stimulerande och utvecklande.

Gemensamt provar ni olika argument och i slutändan hittas eller utvecklas nya alternativa vägar. För vissa människor är denna typ av samtal enklare att ta till sig medan andra behöver träna. Du kan som mentor prova att ställa öppna frågor (vad, hur, varför?). Var uthållig och följ upp med ledande frågor.

Exempel på öppna frågor och utforskande följdfrågor:

- Vad är din upplevelse av situationen?
- Kan det vara så här eller kan man se det på ett annat sätt?
- Vilka andra sätt finns det som kan lösa situationen?
- Kan du utveckla det du just sa lite mer?
- Varför agerade du som du gjorde, tror du?
- Hur kändes det för dig när detta hände?

Som mentor bör du hålla igen med egna synpunkter när de inte efterfrågas. Alternativt kan du som mentor fråga adepten om du får ge råd. Tänk på att du som mentor inte i första hand ska leverera svar eller lösningar på din adepts frågeställningar. Undvik att ge alltför snabba råd eller visa på din egen kompetens inom området.

Ibland krävs det att du som mentor är tyst och lyssnar aktivt. Det ger din adept tid och möjlighet till eftertanke under samtalet. Det är ofta ett effektivare sätt att föra diskussionen framåt och i mål.

Hur bryter man en negativ attityd i mentormöten?

Det händer att du i din roll som mentor möter en adept med förutbestämda uppfattningar och ibland även en negativ attityd till hur saker och ting är eller kommer att bli. Det kan vara en utmaning att bryta ett invariant tankemönster som styr adeptens beteende.

Som mentor kan det vara bra att diskutera utifrån andra perspektiv än adeptens för att se nya möjligheter som på sikt skulle kunna ändra dennes uppfattning i en speciell fråga.

Förslag på konstruktiva och utmanande frågor att använda i dessa situationer:

- Är situationsbeskrivningen verkligen faktabaserad? Är det så eller *tror* du att det är så?
- Är orsakssambanden korrekt beskrivna? Kan man ifrågasätta dem?
- Är konsekvenserna riktigt beskrivna och hur påverkar de din vardag? Hur ser ett värsta scenario ut?
- Har du rätt förväntningar utifrån det läge du befinner dig i?
- Vad är sannolikheten att det negativa händer och vad blir i så fall effekten?
- Använd gärna visualisering som metod för att måla upp en positiv målbild. Hur ser den ut? Vad händer om du når dit?

Att skriva dagbok

Det är viktigt att både du som mentor och du som adept gör noteringar under samtalen. Det kan också vara klokt att skriva en mer utförlig dagbok under mentorskapets gång med noteringar från varje mentormöte. Det är en bra hjälp för att se hur ert mentorskap utvecklas och är en källa till information när ni ska ge feedback till varandra. Dagboksnoteringarna knyter ihop mentorskapet och hjälper er att reflektera över det som ni tar upp på era möten. Skriv ner nya lärdomar, insikter och funderingar mellan och under mötena.

I mallen *Dagbok mentorskap* får du tips på frågor att svara på i samband med dina noteringar eller ditt dagboksskrivande. Du hittar alla mallar på sverigesingenjorer.se/medlemskap/mentorskap.



Glöm inte bort att ge mentorn feedback.

Att ge och ta feedback

Grunden till ett framgångsrikt mentorskap är ärlighet, tillit och engagemang. När tilliten väl är på plats i relationen har mentorn ett bra utgångsläge för att ge feedback till adepten. Genom positiv feedback kommer adepten utvecklas och få möjlighet att utforska idéer och nya inriktningar.

Från sin neutrala position, utan annat fokus än att hjälpa adepten, har mentorn även goda möjligheter att ge konstruktiv kritik eller komma med ifrågasättanden utan att det blir känslomässiga låsningar mellan parterna.

Glöm inte bort att det också är viktigt att adepten ger mentorn feedback. Att ge och ta emot feedback är ett viktigt verktyg för att stärka relationerna och driva processen framåt. Planera gärna in tid för detta återkommande under mentorskapet.

Det är värdefullt att regelbundet stämma av vad som fungerar bra och vad som kan förbättras och utvecklas i relationen mellan mentor och adept. För att stämma av detta, använd gärna mallen *Löpande utvärdering för feedback*.



Sortera insikter och tankar i en dagbok. Då ser du hur du utvecklas.

Avsluta mentorskapet

Ett mentorskap kan pågå under en lång tidsperiod, eller så länge som parterna i mentorskapet anser att det är utvecklande och intressant. Många mentorpar kommer överens om fortsatt samarbete även efter att det formella mentorskapet är över. Det är inte ovanligt att relationen fortsätter informellt eller i någon annan strukturerad form.

Blicka bakåt tillsammans

När tiden kommit för att avsluta mentorskapet är det också dags att utvärdera och summera den utveckling som skett.

Muntlig feedback bör ges vid ett avslutande mentormöte och gärna skriftligen direkt efter att mentorskapet är avslutat. Här kan ni ha nytta av mallen *Utvärdera och avsluta mentorskapet*.

Det kan hända att ett mentorskap måste avslutas i förtid för att:

- personkemi och professionell attityd saknas
- arbetsförhållanden har ändrats som påverkar förutsättningarna för en öppen dialog mellan mentor och adept
- någon av parterna bryter sekretessen på ett sätt som skadar förtroendet hos den andra parten.

Oavsett anledning bör ni ha ett avslutande mentormöte och ge varandra feedback.

Om mentorskapet inte fungerar

Om någon av er känner att mentorskapsrelationen inte fungerar som den ska är det viktigt att ni pratar med varandra om problemet och försöker komma fram till en lösning. Var ärlig och berätta hur du upplever situationen.

Om ni inte hittar en lösning kan ni välja att avsluta mentorskapet och var för sig hitta en ny adept eller mentor. Ni är också välkomna att vända er till förmånsansvarig på Sveriges Ingenjörer genom att mejla mentor@sverigesingenjorer.se om ni behöver hjälp att komma vidare.

Skulle det vara så att du känner dig felaktigt behandlad eller kränkt kan du även här vända dig till förmånsansvarig. Både adept och mentor måste följa Sveriges Ingenjörers förhållningsregler och villkor för mentortjänsten. Du hittar dem på sverigesingenjorer.se/medlemskap/mentorskap.

Är du orolig för den andra partens välmående? Om det är lämpligt, ta upp det i ert samtal. Får du reda på något som innebär anledning till fara för den andra personen, någon annan eller företaget/organisationen kan du rådgöra med förmånsansvarig hos Sveriges Ingenjörer.

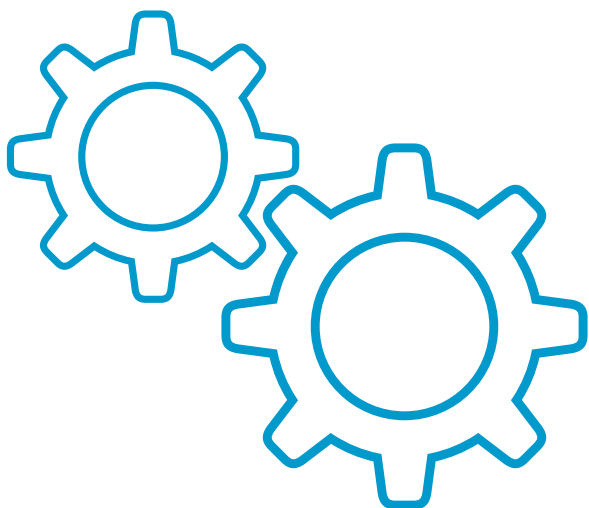
Misstänker du något brottsligt, kontakta Polisen på 114 14. Vid akut situation med fara för någons liv eller misstanke om pågående brott, ring 112.

På sverigesingenjorer.se/medlemskap/mentorskap kan du ta del av en digital kunskapsbank med stöd och verktyg under mentorskapets gång.

Där hittar du även alla mallar som nämns i handboken:

- Samarbetskontrakt för vårt mentorskap
- Adeptens mål för mentorskapet
- Agenda för introduktionsmötet
- Agenda för återkommande mentormöten
- Dagbok mentorskap
- Löpande utvärdering för feedback
- Utvärdera och avsluta mentorskapet

Lycka till med ert mentorskap!



Har du frågor om mentortjänsten är du välkommen att kontakta Medlemsservice på 08-613 80 00. Om du vill komma i kontakt med förmånsansvarig kan du mejla mentor@sverigesingenjorer.se.

