

**Mentorordning i HTK****Formålet med en mentor:**

- At den nye leder hurtigt får et overblik over organisationen, de bærende principper, styringsværktøjerne og værdi- og ledelsesgrundlaget.
- At en leder får hjælp til at afklare sin lederrolle i det daglige, samt en sparringspartner, der kan vejlede både fagligt og i forhold til personlig lederstil.

**Hvorfor?**

Nye ledere oplever ofte, at de står meget alene i den første tid. For dem kan et tilbud om rådgivning og sparring fra en erfaren lederkollega – en mentor – være en stor hjælp i de første måneder i det nye job.

**Hvad er en mentor:**

En mentor er en erfaren leder, der vejleder og coacher en anden leder. Normalt bruges mentoren som sparringspartner i diskussioner om for eksempel faglige forhold eller ledelsesmæssige udfordringer.

Det kan dreje sig om problemstillinger på arbejdet, ledelsesmetoder, konfliktløsning med videre.

**Hvordan arbejder man som mentor:**

En mentor fungerer som sparringspartner, deler ud af sine erfaringer og deler sin viden med en yngre og/eller en mindre erfaren leder – en mentee. Forholdet mellem mentor og mentee bygger på gensidig fortrolighed, tillid og tilstræbt objektivitet.

**Mentorens rolle**

En mentors rolle er at være forbilledet på, hvordan ting *kan* gøres, men ikke nødvendigvis *skal* gøres. At være "hverdagsrådgiver" og hjælpe med at oversætte den kultur, der er på arbejdspladsen.

- Mentoren kan så at sige indtage 2 forskellige positioner
- Ekspertpositionen, hvor mentoren deler viden og traditioner med menteen.
- Coachpositionen, hvor mentoren stiller de rigtige spørgsmål til menteen, så denne bliver klar over, hvad han eller hun skal gøre i de konkrete situationer.

I et mentor-mentee-forhold kommunikerer man ofte ved hjælp af spørgsmål, og ikke ved hjælp af svar.

Mentors opgave er således også at være kritisk ven og loyal kollega.

**Kriterier for udvælgelse af mentorer:****Faglige og samarbejds-mæssige kompetencer:**

- Holder sin viden ajour indenfor sit faglige område
- "Solid håndværker" = faglig dygtig
- En sikker formidler af værdigrundlag og kultur
- Har fokus på relationer
- Handler i overensstemmelse med værdierne = en kompetent rollemodel
- Kan skille personlige og private udfordringer fra de faglige og arbejdsrelaterede.
- Kan coache og være en god kommunikator

**Personlige kompetencer:**

- Er engageret, og synes det er spændende og udfordrende at være mentor
- Er bevidst om eget ståsted, Indrømmer egne fejl
- Kan motivere, udfordre og uddelegere ansvar
- Går forrest og viser vejen, tør bryde grænser
- Er nysgerrig og spørgende
- Er igangsætter og initiativrig
- Har stor faglig og personlig viden
- Yder støtte og opbakning
- Er empatisk, troværdig, loyal, rummelig, lyttende, åben og tør give af sig selv
- Skal kunne skabe tillid
- Har overblik og humor
- Skal kunne coache og være en god kommunikator

**Mødestruktur – mentor/mentee**

Mentor og Mentee mødes efter behov – men i begyndelsen af ansættelsesforholdet skal det sikres, at der afsættes den fornødne tid til hyppige samtaler.