

KMP+[®]

**Fashion Accelerator
Mentor/mentee-samarbejdet**

Kick-off 25. februar 2010

Kirsten M. Poulsen

www.kmpplus.com




Formål dagen


AT SKABE FUNDAMENT

- for mentor/mentee-samarbejdet
- for netværket
- for at opnå et godt udbytte af programmet

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




Hvorfor er mentorprogrammer så populære?



- Accelererer læring og udvikling
- Individuelle udviklingsprocesser
- Effektiv udnyttelse af ressourcer

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



Den erfaringsbaserede læringsproces

- "Læring er den proces, hvorved erfaring omdannes til erkendelse"
David Kolb



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






70-20-10 udviklingsprincipperne

- **On-the-job udvikling** **70%**
 - Nye arbejdsopgaver
 - Ændringer i arbejdsopgaver
 - Hjælpe andre med at lære en ny opgave
- **Netværk, mentoring og coaching** **20%**
 - Netværke med andre i og uden for virksomheden – videndeling, inspiration, afprøve sig selv i nye omgivelser
 - Arbejde med en mentor – i/uden for virksomheden
 - Arbejde med coach
- **Formel uddannelse og træning** **10%**
 - Deltage i undervisning, workshops og træning i/uden for virksomheden
 - Deltage i e-learning

KMP+

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

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.

KMP+

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

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.



KMP+

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

Mentorskab set med organisationens øjne

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



KMP+

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

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 – for sig selv og for sin virksomhed.
- At give mentorerne mulighed for at udvikle deres viden, kompetencer og netværk gennem udøvelse af mentorrollen.

Tid – til at overveje, analysere, eksperimentere og evaluere

Udbytte for deltagerne



Mentor+Modellen:
Mål og resultater



Mentorskab udvikler også ledere

Mentees

- Får anledning til at drøfte egen udøvelse af lederrollen med en erfaren leder.
- Får inspiration til nye måder at håndtere medarbejdere og potentielle konfliktsituationer.
- Spejler egne antagelser om mennesker og ledelse i forhold til mentors erfaring og oplevelser.
- Bliver bevidst om egne virkemidler som menneske og som leder.

Mentorer

- Udforsker og udvikler egne lederfærdigheder gennem udførelse af mentorrollen.
- Får indsigt i hvordan ledelse opleves af andre personer.
- Lærer om andres motivation for job, karriere og familie/privatliv.
- Udfordrer egne antagelser om, hvordan mennesker er og samarbejder.
- Udvikler sine evner som katalysator for læring.

Ledere udvikler virksomheder og medarbejdere

Succeskriterier

- Forventningsafklaring til udbytte af samarbejdet.
- Drøfte og opstille mål for samarbejdet – samt løbende justere målet.
- Fælles forståelse af roller, ansvar og spilleregler.
- Løbende evaluering og gensidig feedback.
- Dokumentation af resultater.
- Evaluering af resultater ved afslutning af programmet.
- Kommunikation af programmets formål og indhold til virksomhedens medarbejdere.

5 måder at lytte på – eller ikke lytte!

- Vi lytter slet ikke – vi ignorerer.
- Vi lader, som om vi lytter.
- Vi lytter selektivt.
- Vi lytter opmærksomt.
- Vi lytter empatisk.



Vær opmærksom på dine egne barrierer for lytning

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

13

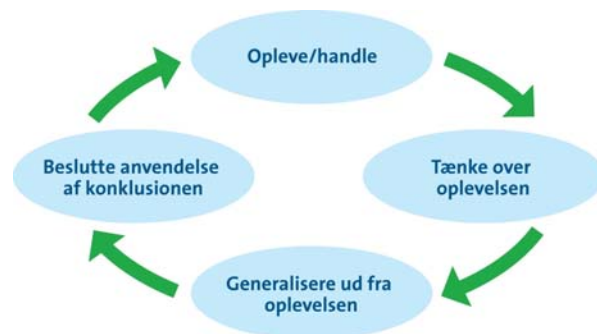
Pauser

- Pauser er ikke farlige – de tager bare tid.
- Tiden føles anderledes, når man lytter, end når man taler.
- Giv hinanden tid til at tænke.
- Øv dig i at håndtere bare 15 sekunder!
- Stil ikke flere og nye spørgsmål – det hjælper som oftest ikke.
- Brug selv pauser aktivt.

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

14

Læringscirklen – alene vs. med en ”lytter”



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

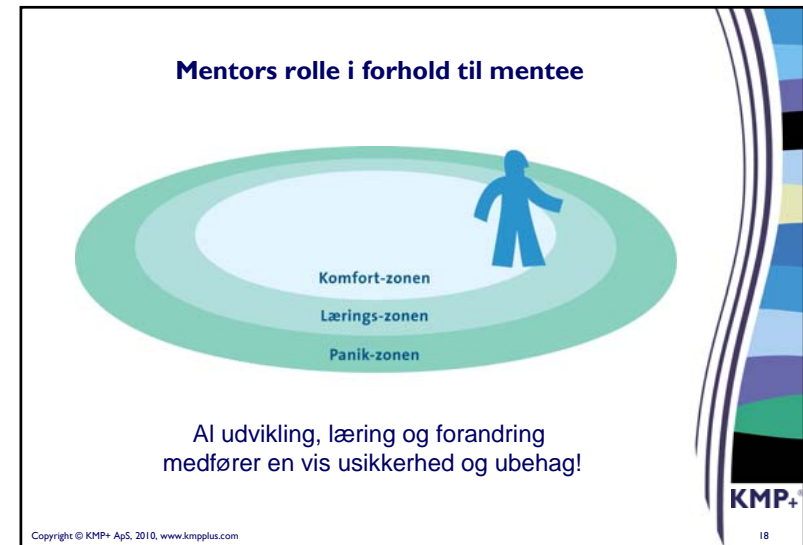
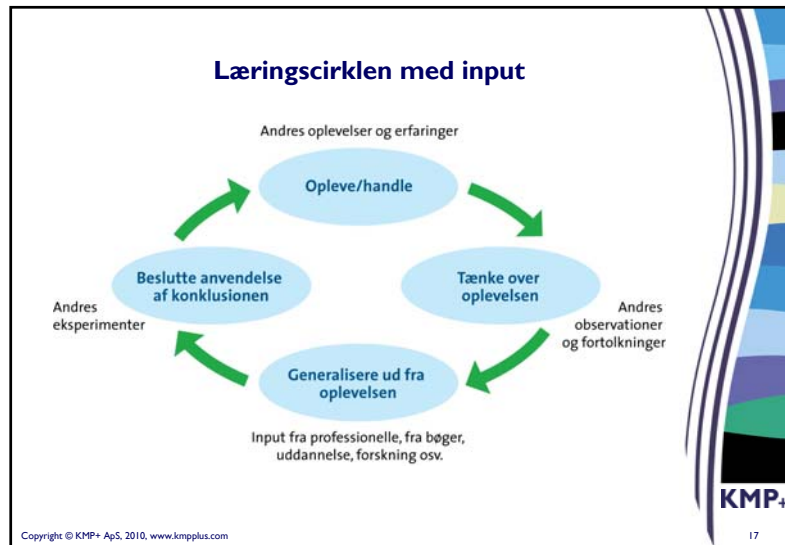
15

Læringscirklen – med spørgsmål



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

16



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	Opmuntre og støtter mentee.

KMP+ 19

Mentors mange roller

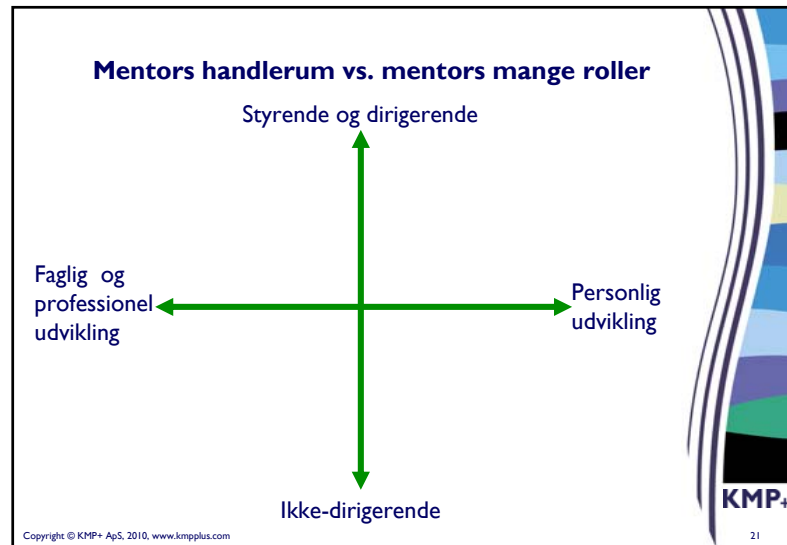
Mentee ved bedst ikke-dirigerende roller

1. Videndeler
2. Historiefortæller
3. Netværker
4. Ven
5. Coach

Mentor ved bedst dirigerende roller

6. Rådgiver
7. Sparringspartner
8. Døråbner
9. Kritiker
10. Sponsor

KMP+ 20

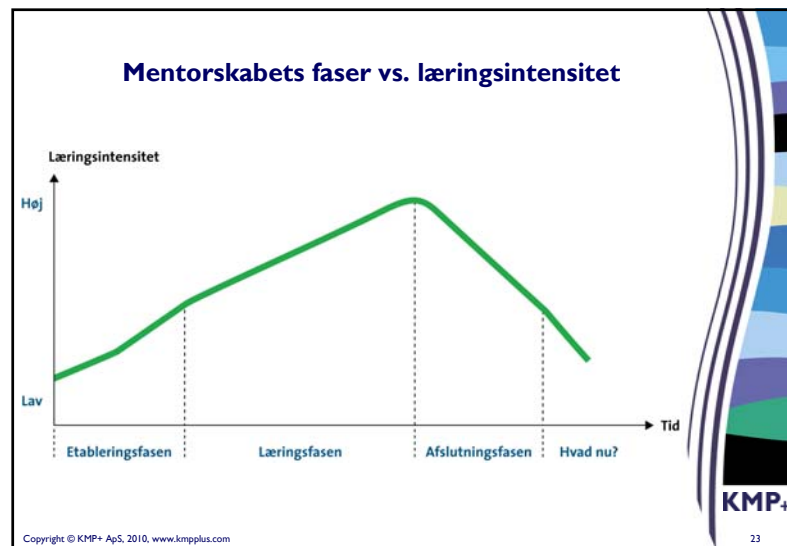


Forudsætninger for at vælge mentorrolle

- Mentoring er situationsbestemt.
- At vælge mentorrolle afhænger af mentees situation og parathed:
 - Kompetencer
 - Uddannelse
 - Erfaringer

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

22



Grundlaget for at være en god mentee

- Åbenhed – omkring situation, egne kompetencer, forventninger, ambitioner og bekymringer.
- Konkretisere egne mål og forventninger til udbytte.
- Aktiv lytning - spørge, lytte og være åben for gode råd og vejledning – også det uventede og overraskende.
- Prioritering - være aktiv, målbevidst og forberedt til møderne med mentor.
- Fortrolighed.

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

24

Grundlaget for at være en god mentor

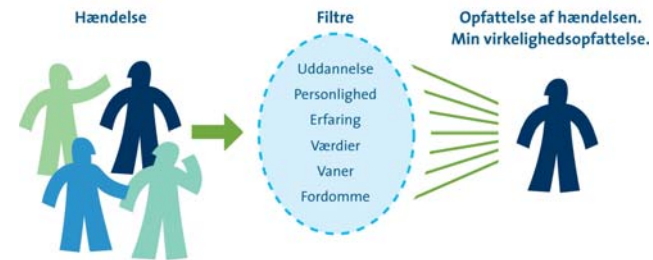
- Personlige kompetencer, egenskaber, og erfaring i forhold til programmets formål.
- Interesse og motivation for mentorrollen.
- Empati og åbenhed for at dele ud af både gode og dårlige erfaringer.
- Aktiv lytning – spørge, lytte og bidrage med egen viden og ekspertise med rigtig timing.
- Prioritering – mentalt og fysisk tilstede i forhold til aften med mentee.
- Fortrolighed.

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

25

Filtre! Alt opfattes subjektivt!

Vi ser ikke tingene, som de er. Vi ser tingene, som vi tror, de er.

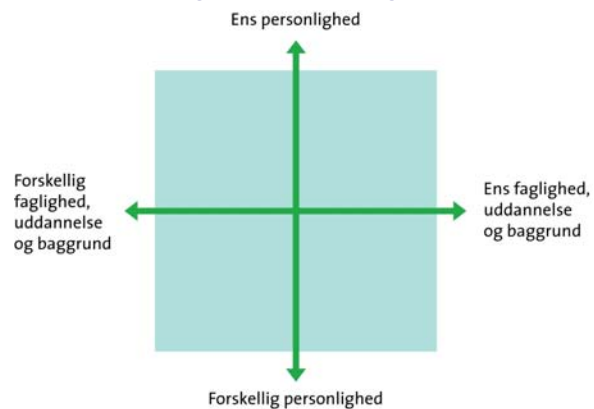


Vi dømmet andre på deres adfærd og os selv på vores hensigt.

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

26

Matchning af mentorer og mentees



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

27

Forudsætninger for godt samarbejde og fremdrift

- Etablering af tillidsfuld relation.
- Mødehyppighed – mødes jævnligt.
- Variation i mentorrollen.
- Struktur i samtalen – fremdrift i samarbejdet.
- Samtalens emner.
- Fysiske rammer.
- Løbende evaluering og gensidig feedback.
- Evaluering af resultater og justering af målsætning.
- **VÆRKTØJER...**

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

28

Samarbejdsaftalen

Gensidigt afklare forventninger omkring

- Roller og ansvar på og mellem møderne
- Mødehyppighed
- Mødevarighed
- Mødested
- Mødestruktur
- Mødeforberedelse – indsats mellem møderne
- Kontakt mellem møderne
- Dokumentation af samarbejdet
- Evaluering af samarbejde og resultater – løbende og afslutningsvist

SMARTE mål

- **S**pecifikke
- **M**ålbare
- **A**traktive og accepterede
- **R**ealistiske
- **T**idsbestemte
- **E**nergi-skabende

Mentorskabet er en læringsproces, hvor målet løbende evalueres og justeres, efterhånden som både mentor og mentee bliver "klogere"!

Målafklaring vs. relationen

Høj målafklaring

Tæt relation	Åben dialog Fælles forventninger Åbenhed for gensidigt udbytte Fokus på resultater	Fokus på opgaver Debat snarere end dialog	Overfladisk relation
	Venskab Manglende retning Kradser i overfladen på problemstillingerne Kortsigtet fokus Måske langvarig relation	"vi lader bare som om..."	

Lav målafklaring

Logbog

Formål

- Opsummere mødeindhold og aftaler
- Registrere fremdrift
- Dokumentere udbytte og resultater



Anvendelse

Mentee:

- Notere idéer, ny viden og aftalte handlingsplaner.

Mentor:

- Notere tanker omkring samtaler, og hvad jeg som mentor vil gøre næste gang.

Evaluering

- Løbende evaluering
- Afsluttende evaluering
- Evaluering af
 - Samtalen
 - Forløbet
 - Resultaterne
- Tage en time-out!
Og tale om samtalen.

	Mentors vurdering	Mentees vurdering
Samarbejdet mellem mentor og mentee har fungeret optimalt.	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
De emner, vi har talt om, har været relevante for mentee.	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
Jeg har været interesseret og engageret i samarbejdet.	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
Jeg har gjort en god indsats for at skabe gode resultater i mentor/mentee-samarbejdet.	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
Jeg har oplevet min mentor/mentee som meget engageret i samarbejdet.	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
Jeg har oplevet, at min mentor/mentee har gjort en god indsats.	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
Vi har været i stand til at tale åbent og ærligt om mange forskellige emner.	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
Vi er kommet så tæt på hinanden, at vi har kunnet tale om vanskelige emner.	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5

Copyright © KMP+ ApS, 2010, www.kmpplus.com 33

SWOT-analysen

Formål

- Analysere nu-situationen
- Skabe beslutningsgrundlag

Anvendelse

- I begyndelsen for at få et fælles billede af nu-situationen.
- Kan gentages undervejs i samarbejdet i forhold til forskellige situationer for mentee / i mentees virksomhed.

Styrker	Svagheder
Muligheder	Trusler

Copyright © KMP+ ApS, 2010, www.kmpplus.com 34

Etik og dilemmaer

Mentee

- Fortrolighed – kan jeg stole på, at mentor ikke fortæller min historie til andre. Hvilke konsekvenser har det for mig, hvis denne information kommer ud til andre?
- Information – har mentor en viden, som kunne være værdifuld for mig, men som mentor ikke må fortælle mig?
- ...
- ...

Mentor

- Hvornår bør jeg lade mentee fejle?
- Hvornår skal jeg presse mentee mod det, jeg ved, mentee har brug for, i stedet for det mentee siger, han/hun ønsker?
- ...
- ...

Copyright © KMP+ ApS, 2010, www.kmpplus.com 35

KMP+

STRATEGI+

LEDER+

MENTOR+

LEAN+

- En lille konsulentvirksomhed.
- Med et stort internationalt netværk.
- Erfaring fra mange brancher samt offentligt og privat.
- 10 års fødselsdag i september 2010.
- **Kirsten M. Poulsen**
direktør, konsulent, forfatter og tidligere formand for brancheforeningen EMCC – European Mentoring & Coaching Council samt MBA fra Spanien.

Abonner på vores nyhedsmail – tilmelding på og kontakt os på
info@kmpplus.com eller telefon +45 39 76 12 32

Copyright © KMP+ ApS, 2010, www.kmpplus.com 36