

# Mentor match Mentee 2012

## Inspirationsfolder

### Tips til mødestruktur:

- **Bryd isen** – varm gerne mødet op med lidt uformel samtale og herefter bekræftelse af mødets emner og dagsorden.
- **Status** – hvad er hændt siden sidst, er nye emner og problemstillinger dukket op der bør prioriteres i mødet. Eventuel timing; er der fordele i at tale om et givent emne først eller sidst i mødet.
- **Handlingsplan** – hvorledes implementeres den under mødets erhvervede viden og indsigt i praksis indtil næste gang og generelt.
- **Logbog** - Brug eventuelt logbog til at tage noter fra mødet. Dette kan hjælpe med øge udbyttet af samtalerne for begge parter.

Mentor match Mentee opstod i sommeren 2007 med engagerede JCI'ere som drivkræfter.

De primære værdier bag MmM er:

- at sikre optimale rammer for stærk personlig udvikling blandt JCI medlemmer
- at skabe stærkere bånd mellem det danske erhvervslivs ledere og JCI

Projektgruppens ansvar er at finde interessante og kompetente profiler, der udgør mentorbasen. Derudover også at matche mentorer og mentees, samt arrangere det praktiske såvel som formelle forhold, der indrammer projektet.

- Jeannette Bjerre, projektleder (51902120)
- Anne Goul Jensen (51601408)
- Ruben Pedersen (26246543)
- Anne Merete Skov Pedersen (29603269)
- Jacob Lefèvre (28124888)

Kontakt MmM projektgruppen for spørgsmål, ris, ros eller andet. Vi ser frem til at høre fra dig og står klar til at hjælpe, også under forløbet.

Se mere på [www.jci-mmm.dk](http://www.jci-mmm.dk) | Kontakt os pr. mail på: [oestdanmark@mmm-jci.dk](mailto:oestdanmark@mmm-jci.dk)

**Mentorskab vinder i stigende grad indpas som det foretrukne udviklingsværktøj for medarbejdere og ledere i organisationer og firmaer verden over.**

**Både mentor og mentees forståelse for forløbets DNA er proportionelt med udbyttet - vel at mærke et udbytte til ligelig gavn for begge parter. Dette er en del af essensen i MmM-projektet og derfor denne folder.**



### Hvad indebærer et mentorprogram:

- En neutral og erfaren sparringspartner stiller sin viden og erfaring til rådighed for en mentees udvikling.
- Udfordring for både mentor og mentee med mulighed for at lære sig selv bedre at kende gennem andres øjne.
- Et fortroligt læringsrum, hvor mentee i samarbejde med sin mentor kan udforske egne færdigheder, muligheder og ambitioner.
- At give mentor mulighed for at udvikle deres lederskab og kompetencer gennem udøvelse af mentorrollen.

*“Be the change you wish to see in the world.”*  
- **Gandhi.**

### Mentorskabets fire faser:

**Forberedelsesfasen** – individuel foreberedelse og afklaring om deltagelse. Hvilket udbytte ønsker parterne at høste.

**Etableringsfasen** – lære hinanden at kende, planlægge samarbejdet samt opbygge tillid og fortrolighed.

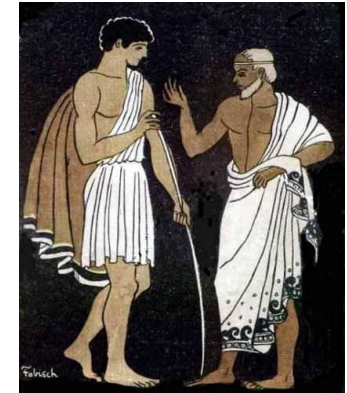
**Læringsfasen** – spørge, lytte, udfordre, reflektere, afprøve, dele viden og oplevelser, give feedback osv.

**Afslutningsfasen** – evaluere resultater og læring samt fejre og afslutte forløbet.

*“The greatest good you can do for another is not just to share your riches but to reveal to him his own.”*  
- **Benjamin Disraeli**

### Nogle af mentors mange roller:

- **Facilitator** – tilrettelægger processen efter nøje vurdering af mentees personlige og faglige niveau.
- **Rollemodel** – udviser adfærd, holdninger og værdier, som mentee ønsker at lære af.
- **Historiefortæller** – en velfortalt historie kan rumme uendelig mere mulighed for erkendelse end et direkte råd.
- **Sparringspartner** - diskuterer og udfordrer mentee omkring mentees antagelser, muligheder og løsningsforslag.
- **Rådgiver** – sætter sig ind i mentees situation ved hjælp af empati og giver vejledning til løsning af eventuelle problemstillinger.
- **Kritiker** – yder konstruktiv kritik således at mentees evne til at se sig selv ud fra styrkes.
- **Døråbner** – mentor kan vælge at bruge sit netværk til at skabe muligheder for mentee.
- **Ven** – Støtter mentee i med- og modgang. Giver mentee nye vinkler på givne situationer, så negativ vends til positiv.



### Gode råd til nye Mentees:

- Dagsorden. Aftal gerne fra gang til gang emner for mødet. Dette giver øget mulighed, for begge parter at kunne forberede sig.
- Lyt og vær åben, mentor/mentee relationen er ikke noget lærer/elev forhold.
- Giv dig god tid til at lære din mentor at kende; her tænkes på fase 1 og 2.
- Styr tiden og planlæg møderne frem i tiden. Det bidrager til afklaretheden i forløbet.
- Mentor er en neutral person og ikke din chef. Den viden du formidler holdes fortrolig.
- Vær ærlig overfor mentor, også når der er noget i forløbet, du føler ikke fungerer.

Etymologi: Mentor var i græsk mytologi en ven og rådgiver for helten Odysseus. Da Odysseus begav sig af sted til den Trojanske krig, efterlod han sin søn Telemakos i Mentors varetægt.