**Mentor Programmet 2019**

****

**Guide for en vellykket tur**

**Kontakt mellom mentor og adept**

Mentorprogrammet varer normalt ett år. I denne perioden skal mentor og adept møtes 10 - 12 ganger, samt ha gjensidig kontakt mellom møtene. Varighet på møtene skal være ca 1-2 timer. I tillegg kan mer fleksible/adhoc møter avtales spesielt.

1. **Konfidensialitet**

En god relasjon er helt avhengig av at begge parter er trygge på det som kommer frem blir mellom dem. Dette spørsmålet er helt nødvendig å diskutere i startfasen

1. **Forventningsavklaring**

Mentor og adept bør avklare forventninger til seg selv og den andre i starten av samarbeidet. Partene bør sammen diskutere hva de ønsker å få ut av programmet og hva de ønsker å bidra med og utvikle.

1. **Kloning eller mangfold**

En av målsettingene er å utvikle mangfold. Adept må avklare med seg selv angående potensielle utviklingsområder slik at ikke mentor i for stor grad styrer dette. Mentor bør være bevisst på å ikke forme sin adept i sitt bilde (kloning), men å bidra til å utvikle adepten med utgangspunkt i hans eller hennes egenart.

1. **Veileder eller orakel**

Begge parter bør være bevisst på hva rollene innebærer. Mentor skal ikke fungere som et” orakel”, men som veileder. Det betyr at det å stille åpne, gode spørsmål er viktigere enn å gi råd. Dette tror vi bidrar til selvrefleksjon og økt trygghet hos både adept og mentor.

1. **Arbeidsform**

Diskuter hvordan samarbeidet skal foregå i praksis. Møte på en nøytral plass kan være hovedregel.

Adept er invitert til Vestheim Rotarys åpne møter hver tirsdag klokken 1700.

1. **Tidsbruk – tilgjengelighet**

Prioritering av tid er en viktig faktor for en vellykket relasjon. Det bør avtales møter langt frem i tid, gjerne et halvt år om gangen. Dersom en av partene må melde forfall, bør den som avlyser møtet snarest ta kontakt for å avtale et nytt. Det er ellers lett at den andre opplever at samarbeidet ikke blir prioritert. I tillegg kan det være nyttig å informere hverandre om tidspunkt hvor man er lett tilgjengelig på telefon.

1. **Felles ansvar for relasjonen**

Det er adept som er hovedfokus og følgelig motoren i relasjonen.

Det er viktig at både mentor og adept føler et felles ansvar for relasjonen. Uten denne gjensidigheten kan adepten lett føle at hun/han tar mentorens tid og ”bryr” han/hun unødvendig. Derfor er det viktig at også mentor tar initiativ, både når det gjelder møter og tema.

1. **Evaluering av relasjonen**

Jevnlig evaluering av relasjonen er positivt for relasjonsutvikling mellom mentor og adept. Deltakerne bør vurdere om tiden de bruker sammen har svart til de forventninger de hadde i startfasen. Parene kan også ta opp videre fremdrift og om en skal endre arbeidsform/fokus. Hvis det er forhold man ikke er fornøyd med i samarbeidet, bør det være åpenhet omkring dette slik at tiltak kan iverksettes. Hvis samarbeidet viser seg vanskelig til tross for tiltak, kan programmet avbrytes.

Ved avslutning av relasjonen skal adept skrive en kort evaluering av programmet og utbyttet han/hun har hatt

**Tips og suksesskriterier**

Vår erfaring er at ved å ta hensyn til kriteriene nedenfor vil forpliktelsen til relasjonen bli sterkere og utbyttet av relasjonsarbeidet større for begge parter:

* Vær bevisst på å **ferdigstille kontrakten** og legg en møteplan for de neste 6 – 12 månedene
* Forklar for den andre hvor ditt hovedfokus er nå, og **temaene** du vil ha dekket (satt opp på de forskjellige datoene)
* Bruk tid på å **bygge tillit** mellom mentor og adept hvor konfidensialitet og andre sensitive spørsmål blir diskutert. Dette kan inkludere:
	+ Hvor personlige dialogen skal være
	+ Hvor langt inn i arbeidssfæren du vil trekke inn den andre?
	+ Hvordan vil du behandle informasjon jeg gir deg i jobbsammenheng?
* Skaff dere en **loggbok eller tilsvarende** for å kunne sette ned hovedpunkter fra diskusjonene, punkter å reflektere over, aksjonspunkter, nyttige artikler, fremdrift i møter, ideer og input til neste møte.
* **Planlegg en evaluering av programmet og relasjonen midtveis** og svar på spørsmålene nedenfor:
	+ Hvordan vurderer jeg egen input og anstrengelser?
	+ Hvordan vurderer jeg det jeg får ut av programmet og relasjonen?
	+ Hvis nødvendig, hva må jeg (vi) gjøre for å øke tilfredsheten på de to foregående spørsmålene (du finner også annet verktøy i permen)

**Noen retningslinjer for møtene**

Følgende struktur kan benyttes for få fremdrift og tankespinn:

***Struktur:***

* Tømme hodet – hva må ut før du kan være 100% tilstede?
* Beskriv situasjonen, temaet eller spørsmålet du vil snakke om, hva du håper å vinne på det og hvorfor det er relevant
* Del refleksjoner rundt temaet, bruk åpne spørsmål før du deler egne erfaringer
* Vær nysgjerrig og vis respekt for hverandres synspunkter, hva kan utforskes videre? Hva kan du lære?
* Konkluder diskusjonene, er det noen aksjonspunkter vi må følge opp?
* Adept får en oppgave som skal presenteres på neste møte