

SHE MEETS EVENT MENTORPROGRAM

6 tillfällen á 1 timme 2995 kronor per gång. (Första tillfället utan kostnad) Mentor/adept-mötena är egentligen som vilket konstruktivt möte som helst. Genom att vara förberedda och fundera igenom frågeställningar och förväntningar redan innan mentor/adept-mötet sätter ni nivån på mötet. Skicka gärna ut agendan eller frågorna som adepten vill avhandla innan mötet så att båda parter kan förbereda sig. Var tydlig med agendan och avhandla nytillkomna frågor vid ett annat möte.

Vårt upplägg för ett mentorprogram är 6 månader innehållande 6 fysiska möten (inga möten under längre semestrar) spritt jämnt över den period som överenskommits. Varje möte är 1 timme (förutom det första vikat är ca 1,5 timme). Korta avstämningar/uppföljning via telefon kan läggas in vid behov.

Första mentor/adept-mötet Det här är det viktigaste mötet för er relation och kommande samarbete. Det är under ert första möte ni sätter ramarna för ert arbete och lär känna varandra. Under mötet skapar ni en tydlig bild av vad, när och hur ni ska samarbeta. Ett första mentor/adept-möte bör ta ca 1,5 timme för att ni ska hinna presentera er och bota era frågeställningar. Det är viktigt att detta första möte blir öppet och personligt, det är under detta möte ni känner om personkemin stämmer.

OBS! Känns första mötet fel eller obekvämt kan det vara klokt att redan i början avbryta samarbetet och söka sig en ny mentor/adept. Första mötet är kostnadsfritt.

Första mötet innehåller

- *Personlig presentation*
Berätta på ett öppet och ärligt sätt vilka ni är. Berätta om privatliv, bakgrund, utbildning och karriär. Framför allt, berätta om de misstag och erfarenheter ni har gjort och fått genom livet. Hur ni har hanterat och löst olika situationer och utmaningar? Hur man har agerat i olika situationer säger en del om vem man är som person. Fokus ska vara på adepten som person, mentorn behöver veta så mycket som möjligt för att bilda sig en uppfattning om hur hon ska agera och tjänstgöra som mentor.
- *Förväntningar*
Vad förväntar ni er av varandra? Vem ska göra vad och vem ska ansvara för vad? De flesta förväntningarna bör komma ifrån adepten men även mentorns förväntningar och krav på adepten är viktiga. Det är adeptens förväntningar som ska färga syfte och mål med ert mentorskap. Vem skapar och driver agendan är en annan fråga som hamnar under förväntningar.
- *Agenda/ämnesområden*
För att fokusera på rätt saker och att ha något att strukturera er relation efter är det viktigt att ni tidigt i er relation göra klart för vilka ämne som framför allt ska belysas. Är det rollen i sig, är det kunskapsbehov eller adeptens personliga utveckling som ska ligga till grund för mentorskapet. Ska mentorskapet främst vara till för att hantera den operativa vardagen eller ska det finnas en långsiktig, strategiskt tyngdpunkt? Detta är bara några exempel på vad ni kan beakta.
- *Mötesstruktur*
Vart, när och hur ska ni genomföra era mentor/adept-möten. Hur ofta vill ni träffas? Ska era möten genomföras via digitala plattformar. Försäkra er om att ni kan sitta ostört. Hur långa ska era möten vara framöver? På första mötet på 1,5 timme så hinner ni bygga vidare på relationen men även avhandla de viktigaste frågorna. Det kan vara en fördel att träffas lite oftare i början så att relationen får en chans att utvecklas tidigt. Bestäm hur frågeställningarna ska förberedas och om en agenda ska skickas ut innan mötet.

Efter första mötet börjar mentorskapsprogrammet på riktigt!

Efter ett första mentor/adept-möte börjar själva mentorskapet. Genom att utgå ifrån nedanstående 5 punkter får ni en bra struktur på era möten med en ökad möjlighet att nå förväntat resultat som följd. Det är vanligt att innehåll och upplägg variera mellan mötena. Varje möte *bör* ha ett på förhand bestämt ämne att behandla, "utmaningen för dagen" kallar vi det. Det viktiga är att adepten har tänkt igenom sina frågor rörande utmaningen innan mötet. Informerat gärna mentorn i förväg vilka frågor du tänker ställa och inom vilka områden de är kopplade till, till exempel HR, ekonomi, ledarskap, medarbetarskap m.m.

Områden att avhandla vid återkommande möten

- *Status*
Mentor/adept-mötet börjar med att ni hälsar på varandra och socialiserar lite. Därefter diskuteras och avhandlas status på utestående frågor eller ej genomförda aktiviteter och uppgifter.
- *Utmaningen för dagen*
Nästa steg blir att hantera "utmaningen för dagen". Vad är det som kräver adepts tid och energi just nu? Adepten beskriver hur han/hon ser på situationen och vilka tankar och idéer som finns. Vad har gjorts, sagts och tänkts är bra och öppnande frågeställningar. Glöm inte att prata om vilka känslor som är kopplade till situationen. Känslorna skapar ytterligare en dimension på utmaningen och kan vara viktigt för kommande angreppssättet.
- *Angreppssätt*
Diskutera olika tillvägagångssätt tillsammans med olika för- och nackdelar. Måla upp olika scenarion, vad händer om du gör så eller så. Hur och vad kan eller ska göras? Här är det viktigt att adepten är tydlig med sitt behov av stöd. Vill adepten få handfasta råd eller bara höra mentorns erfarenheter. Det är viktigt att adepten får en chans att komma med egna förslag och slutsatser. Mentorns roll är framför allt att ställa konstruktiva frågor och följdfrågor som "tvingar" adepten att resonera och tänka igenom utmaningen på ett objektivt och strukturerat vis. Att ställa frågor som; varför tror du det? Eller hur tänker du nu? Är lika bondförnuftiga som effektiva. Mentorn måste hela tiden låta adepten få tänka till och komma med egna förslag, mentorns svåraste uppgift är ibland att vara just tyst, att inte komma med inlägg och kommentarer, och absolut inte försöka avsluta adepts meningar i något dåligt försök i att hjälpa till.
- *Summera*
Summera de frågor som har avhandlats och försäkra er om att ni har en samsyn i det ni har avhandlat. Vad kom ni fram till? Vilka åtgärder ska genomföras och av vem? Hur och när ska aktiviteter genomföras? Skapa gärna arbetsuppgifter och checklistor för att förankra och möjliggöra uppföljning. Mentorn kan i vissa fall behöva vara nåbar (exempelvis genom fysisk närvaro, telefon, meddelande eller e-post) i anslutning till att adepten verkställer sina aktiviteter om det skulle dyka upp frågor eller nya utmaningar under tiden.
- *Nästa möte*
Diskutera och ta beslut om var, när och hur nästa möte ska genomföras.

Vill du vara mentor? Eller söker du en mentor? Kontakta oss för mer information om upplägg, ersättning och kostnad. Vi sköter matchningen. Maila hej@shemeetsevent.se