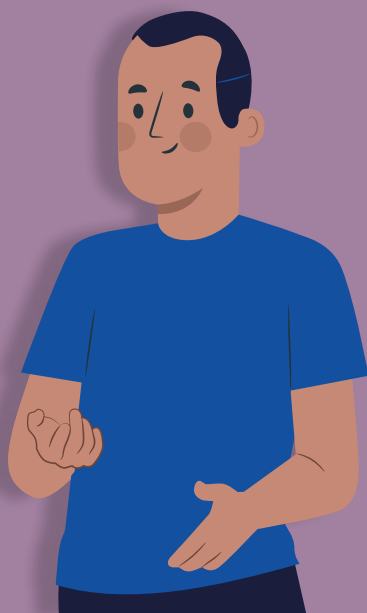




Mentorprogrammet TFiX: En mentorguide



Det här är en reviderad version av Mentorprogrammet TFiX: en handbok som utgavs år 2018. Den ursprungliga versionens redaktion bestod av Jessica West, Niklas Andersson och Ira Vaskola.

Den reviderade versionen är utgiven år 2022. Revideringarna är gjorda av Jessica West och styrgruppen för TFiX.

Grafisk form: Kupli Oy



INNEHÅLL

MENTORGUIDENS BRUKSANVISNING	3
DEL 1 VÅRT MENTORPROGRAM TFiX	6
Om TFiX	7
Mentorprogrammets årscykel	8
DEL 2 VAD INNEBÄR MENTORSKAP?	10
Mentorskap	10
Rollen som mentor	12
Rollfällor	14
Tips för en bra mentor	15
Tips för adepter	16
DEL 3 MÖTEN DÄR DU GER OCH FÅR	17
Mentorprocessen	17
Mentorskap uppstår i dialog	19
Praktiska frågor som kan uppstå	19
Förslag på samtalsämnen	22
Konsten att lyssna och ställa frågor som utvecklar	24
55 olika sätt att föra diskussionen vidare	25
Reflektioner efter avslutat mentorprogram	27
DEL 4 VERKTYGSLÅDAN	28
Nulägesanalys	28
Personlig SWOT-analys	29
Målformuleringsverktyget SMART	30
Individuell handlingsplan	31
Att ställa de rätta frågorna	32
STAR-modellen	32
GROW-modellen	33
Reflektionsverktyget SOLA	34
Tidshanteringsverktyg: Var tar tiden vägen?	35
Sätta ord på dina styrkor	36
Anteckningsmall	38
Användbara reflektionsfrågor efter träffarna	39
Överenskommelse för Mentorprogrammet TFiX	40
LÄSTIPS	42
PODD- & VIDEOTIPS	43

MENTORGUIDENS BRUKSANVISNING

Det här är en guide där du själv formar innehållet. Syftet är att handleda dig genom din tid som mentor eller adept och se till att du blir riktigt bra på det du gör och nöjd med det resultat du uppnår.

Det finns en hel del skrivet om mentorskap och den här guiden ger dig korta tips på hur du orienterar i det landskapet. Guiden fokuserar på själva mentorprocessen, med konkreta tips för genomförandet och kan användas som inspirationskälla, arbetsbok eller uppslagsverk. Den ska förhoppningsvis underlätta, utveckla och strukturera genomförandet av just ditt mentorskap!

Mentorguiden ska vara stöttande vid sidan av er process och motivera till utveckling. Vår ambition är att den ska ge verktyg för adepten att tänka, agera, växa och utvecklas under mentorskapstiden. Likväl som vi hoppas att den kan fungera som stöd, vägledning och inspiration för mentorn.

Det bästa sättet att använda guiden på är det sätt som blir av. Genom att medvetet, aktivt och engagerat arbetar med innehållet i den så investerar du i dej själv och i er relation. Det finns genomgående reflektionsfrågor som kan komplettera de övningar som presenteras - använd de frågorna för att få mest utav guiden!

I hopp om givande, inspirerande och utvecklande samtal - lycka till!



MENTORGUIDEN ÄR INDELAD I FYRA DELAR:

1

Del 1. Det här är vårt mentorprogram

I handbokens första del beskrivs Mentorprogrammet TFiX. Avsnittet ger läsaren en bild av syftet med mentorprogrammet TFiX och hur programmet går till i praktiken.

2

Del 2. Vad innebär mentorskap?

Den andra delen är handbokens teoretiska grundpelare. Här ges en översikt över vad mentorskap innebär, samtidigt som mentorns och adeptens olika roller synliggörs.

3

Del 3. Möten där du ger och får

I den tredje delen ligger fokus på träffarna. Avsnittet innehåller praktiska frågor och svar, samt förslag på samtalsämnen och frågetekniker.

4

Del 4. Verktyslådan

Verktyslådan är handbokens sista del och innehåller verktyg som kan vara användbara före, under och mellan era träffar. Avslutningsvis finns även en läslista med tips på litteratur.



DEL 1

VÅRT MENTORPROGRAM TFiX

TFiX förenar yngre och äldre experter i arbetslivet

Att skapa nätverk mellan människor inom teknik och naturvetenskap är ett av TFiFs huvudsakliga syften. Genom mentorprogrammet TFiX sammanförs medlemmar över gränser - oberoende om det gäller generationer, branscher eller regioner.

I TFiX har du som adept möjlighet att tydligare formulera dina tankar, målsättningar eller värderingar. Frågeställningarna kan handla om allt från karriärmöjligheter eller hur du ska tackla ledarskapsutmaningar på jobbet, till att hitta balansen mellan arbetsliv och privatliv. Mentorn är en opartisk samtalspart som stödjer dig i att komma vidare i de frågor du funderar på.

För mentorerna erbjuder programmet möjlighet att dela med sig av sina erfarenheter och yrkeskunskaper till en annan, ofta yngre, TFiFare. Samtidigt är mentoreringen en möjlighet att utveckla sin förmåga att lyssna aktivt och ställa de "rätta" frågorna.

Som stöd under mentoreringsprocessen finns inte bara den här mentorguiden, utan också vi i styrgruppen för TFiX. Tveka inte att kontakta oss ifall vi kan hjälpa dig under programmets gång.

Välkommen med i TFiX!

TFiX styrgrupp

“ Jag vill gärna “pay it forward” och bidra till att accelerera utvecklingen för unga förmågor. Jag får själv också mycket ut av att träffa unga och bolla frågeställningar. **Mentor**

“ Jag är bra på att kommunicera och på att fungera som bollplank. Det känns bra att kunna ge råd på basen av mina egna erfarenheter. **Mentor**

“ Jag har just fått min första ledarskapsposition och känner att jag vill få stöd med att bli en bra ledare. **Adept**

“ Jag känner mig i ett brytningsskede och att jag gärna skulle fundera tillsammans på hur man sätter upp personliga små och större karriärmål (och hur man skall bära sig åt för att nå dem). **Adept**

Om TFiX

Mentorprogrammet TFiX grundades 2003 av Ungdomsutskottet samt Intressegruppen för Ledarskap och leds av TFiX styrgrupp. Målsättningen är att sammanföra yngre och äldre TFiF-medlemmar så att de kan lära av varandra. Adeptens målsättningar och personliga utveckling är i fokus, men både adepten och mentorn utvecklas under mentoreringens gång.

Programmet är:

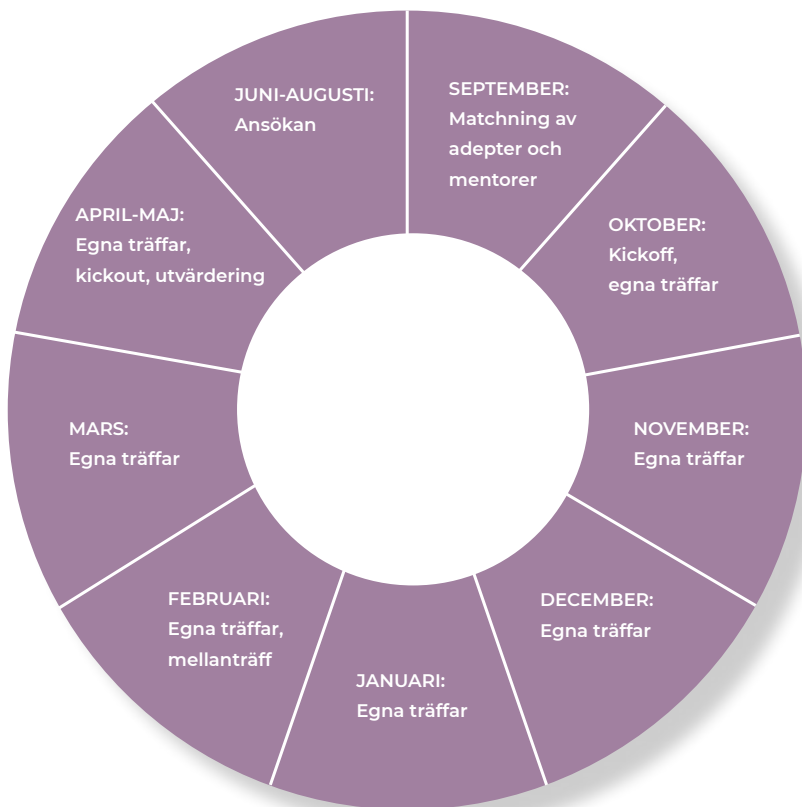
- en avgiftsfri medlemsförmån för alla TFiF-medlemmar
- medlemmar som frivilligt ställer upp som mentorer utan ersättning
- konfidentiella möten mellan mentor och adept
- ett mentorskap som gäller under en bestämd tid (den pågående rundan), om inte mentorparet kommer överens om annat.
- ett mentorskap där det krävs aktivitet och att adepten tar initiativ till möten och samtalsteman

Ömsesidig respekt och förtroende är grunden för ett bra mentorskap.

Programmet är inte:

- en form av arbetsförmedling eller rekrytering
- gratis konsultering
- en möjlighet för mentorn att berätta gamla historier
- till endast för "karriärkometer"
- en garanti för rätta lösningar
- ett program som fritar adepten från eget ansvar

MENTORPROGRAMMETS ÅRSCYKEL



SÅ HÄR FUNGERAR TFiX:

- Du anmäler ditt intresse för att bli mentor eller adept genom att fylla i en intresseanmälan på vår hemsida
- Alla målsättningar hos adepter är välkomna, oavsett om det handlar om att bli bättre på självreflektion, ha någon att bolla tankar med eller bli en bättre chef, en bättre ingenjör, göra en kometkarriär, skapa sig en expertroll inom den offentliga sektorn, en forskarbana på högskolan eller en självständig företagarrroll.
- Baserat på ansökningarna parar TFiX styrgrupp ihop lämpliga mentorer och adepter. Alla ansökningar behandlas konfidentiellt.
- Mentorprogrammet inleds med en gemensam kickoff, varefter mentorparen fortsätter träffas i egen takt.
- Mentorparen kommer själva överens om arbetssätt och processens längd. Att träffas en gång i månaden är vår rekommendation.
- Mentorprogrammet avslutas med en gemensam kickoff.

TFiX STYRGRUPP

Mentorprogrammet TFiX leds av en styrgrupp, som består av frivilliga medlemmar. Styrgruppen ansvarar för mentorprogrammets genomförande och utveckling, och det är bland annat styrgruppen som matchar ihop adepter med mentorerna. Styrgruppen stödjer också mentorparen under programmets gång. Ta gärna kontakt med styrgruppen om du märker att du kör fast i mentoringen, om personkemin inte fungerar med din adept/mentor eller ifall du stöter på andra problem.

Styrgruppens sammansättning och kontaktuppgifter hittar du på TFiFs webbsidor.



DEL 2

VÅRT MENTORPROGRAM TFiX

Historiskt sett handlar mentorskap om att en äldre person överför sin kunskap åt en yngre. Idag ser man i stället mentorskap som en kunskapsöverföring, där man uppmuntrar till utveckling. Ålder och kön är inte längre relevant. Mentorskap har utvecklats till en process där två personer, med en gemensam önskan om att utvecklas, ses. Man bollar en utmaning som den ena parten står inför i sin verksamhet eller i sin yrkesroll.

Dagens mentorskap är starkt präglad av den humanistiska psykologin som växte fram under 1960-talet, som en motreaktion till ett alltmer industrialiserat samhälle. Mentorn och mentorskapet har idag kommit att bli alltmer positivt och framåtsträvande.

Mentorskap¹

Mentorskap innebär kortfattat att kunskap och erfarenhet överförs i dialog. Mentorn och adepten lär av varandra i syfte att utvecklas både professionellt och personligt.²

Ordet mentor kommer ursprungligen från Homeros diktverk Odysseen.³ Huvudkaraktären Odysseus skulle ut på sin långa resa mot kriget i Troja och gav sin gode vän Mentor i uppgift att ta hand om hans hus och son. Mentor fick alltså i uppgift att på bästa sätt lära, stötta och fostra sonen.⁴ Sedan dess har man talat om Mentorn som en rådgivare.

¹Inspirerat av böckerna Vinnande mentorskap. En praktisk handbok (2009) av Charlotta Wikström, Mentorskap (2008) av Marian Olsson och Det innovativa mentorskapet (2015) av Helene Thomsson och Günther Hiltmann.

²Mariyann Jacobi arbetar som forskare med stor kunskap om relationer i arbetslivet och beskrev på 1990-talet mentorskapet som en relation där båda parterna utvecklas, trots att det ofta finns en hierarkisk ordning mellan dem. Enligt Jacobi (1991) så bidrar mentorn till utveckling hos sin samtalspartner genom att dela med sig av sina erfarenheter, eller genom att bjuda in till nya samtal. Samt att genom en ömsesidig process samtala kring utmaningar, möjligheter och utvecklingsbehov. Hennes resonemang har legat som grund i mycket av den litteratur och de studier som handlar om mentorskap. För vidare läsning rekommenderas Det innovativa mentorskapet (2015) av Helene Thomsson och Günther Hiltmann.

³Mentorskap. Ledningens och specialisternas utvecklingsmetod (1998). Liisa Nakari, Pertti Porenne, Seppo Mansukoski, Tauno Huhtala.

⁴Mentorskap (2008) av Marian Olsson. Relationen oavsett om det handlar om att utvecklas i sin yrkesroll, om att reflektera kring möjliga karriärvägar eller om personlig utveckling. Adeptens främsta drivkraft ska vara viljan att utveckla sig själv, med stöd av en utomstående person.

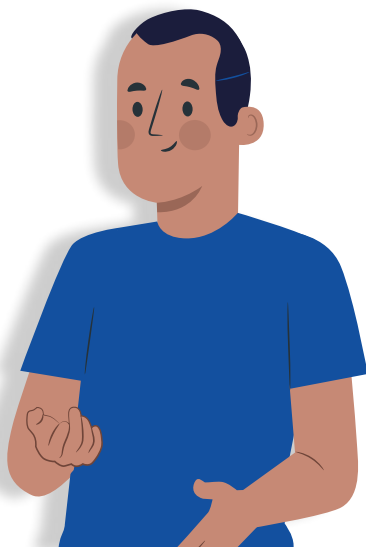
En mentor

En erfaren och lyhörd person som vill dela med sig av sitt kunnande och stöda sin adept i adepts personliga och yrkesmässiga utveckling. Mentorn stiger in i rollen som handledare, bollplank, dialogpartner och processledare. Metoderna mentorn ska använda bygger på dialoger och samtal. Vem som helst kan vara mentor, men alla kan inte mentorera. För att lära sig det behöver man utgå ifrån den adept man har framför sig. En mentor behöver vara bra på att lyssna och vara intresserad av andra människors utveckling.



En adept

En adept betyder särskilt utvald lärjunge eller elev. En person som är motiverad att lära sig, utvecklas och reflektera kring sig själv. Det är adepts behov som ska stå i centrum för relationen oavsett om det handlar om att utvecklas i sin yrkesroll, om att reflektera kring möjliga karriärvägar eller om personlig utveckling. Adepts främsta drivkraft ska vara viljan att utveckla sig själv, med stöd av en utomstående person.



Det finns egentligen inga formella krav på hur en mentor eller en adept ska vara och vilken kompetens en mentor ska ha. Men de finns ett par nyckelkompetenser; En mentor ska kunna lyssna, vara lyhörd, intresserad och ställa frågor som utvecklar. Värt att tänka på är att en adept inte rekommenderas ha en mentor som befinner sig i samma karriärbana.

Det behöver vara två personer som ingår i en mentorrelation. Så länge båda parter är eniga om målsättningen med relationen brukar det oftast fungera. Skapa en plan för er relation, och fundera på vad det är som ska uppnås. Utgå från det generella behovet.

Rollen som mentor

Den viktigaste egenskapen hos en mentor är att erbjuda en kontakt med fullständig närvaro och uppmärksamhet. Mentorn ger alltså snarare av sin personliga erfarenhet, än av sitt expertkunnande.⁵

Som mentor är det vanligt att man tar olika roller. Nedan finns en del av rollerna uppräknade. Oavsett vilken roll du som mentor väljer att ha, är det viktigt att du lyssnar, ger råd när adeptyn önskar, utmanar och inspirerar adeptyn.

>>



⁵Vinnande Mentorskap – En praktisk handbok (2009) av Charlotta Wikström

Överblickare

Mentorn hjälper adepten att se helheten och upptäcka centrala detaljer som adepten inte själv ser.

Samtalspartner

Mentorn fungerar som ett bollplank för adepten. Lyssnar aktivt och fungerar som rådgivare då adepten behöver det. Du ställer frågor istället för att svara.

Inspiratör

Mentorn uppmuntrar, tror och hejar på sin adept och skapar motivation. Försöker stärka adeptens självkänsla och vara en förebild.

Tränare

Mentorn är öppen och ärlig, ger adepten återkoppling på vad som är bra och vad som behöver utvecklas. Mentorn skapar utmaningar och möjlighet till inlärnin.

Handledare

Mentorn fungerar som erfaren yrkesperson och bidrar till att utveckla en person inom samma yrkeskategori.

Lärare

Mentorn hjälper adepten att använda sig av sina kunskaper och omsätta dessa i praktiken.

Coach

Mentorn skapar ett individuellt träningsprogram utgående från adeptens förutsättningar. Mentorn hjälper adepten med att lägga upp tydliga mål.

Ett av de vanligaste frågetecknen när man går igenom litteraturen om mentor- och coachskap är skillnaden mellan dessa två. Det finns ingen tydlig linje, men en skillnad synliggörs ofta; en coach har oftast utbildat sig till coach med syftet av att tillägna sig en metod eller arbetssätt som kallas coachning. Coachen har alltså ofta en utbildning i coachning som metod för att hjälpa andra att tänka framåt. Det som blir tydligt är att mentorskapet används som individstöd riktat till individer i en grov gruppindelning, som exempelvis detta mentorprogram. Coachen har mer struktur för samtalen och mindre erfarenheter som delas.⁶

>>

⁶Med avstamp i Det innovativa mentorskapet (2015) av Helene Thomsson och Günther Hiltmann.

Mentorn är inte heller konsult som kommer med råd, lösningar och färdiga modeller. Utan någonting mitt emellan. En mentor använder sig av coachande frågor och konsulterande förhållningssätt, men är inte styrd av de modeller och arbetssätt coacher och konsulter använder sig av. Rollen är trots allt något som ska formas utgående ifrån relationen. Det finns däremot ett par rollfällor man bör undvika:

Rollfällor

Ett sätt att undvika de värsta fällorna är att uppmärksamma några av de vanligaste rollerna man lätt tar på sig.

Förälder

Mentorn tar på sig rollen som curlingförälder och levererar färdigpaketerade lösningar.

Kompis

Mentorn blir för mycket kompis med sin adept och har svårt att komma med kritiska frågeställningar.

Snäll vän

Att mentorn blir en snäll och bejakande vän i syfte att bli omtyckt kan vara negativt för adeptens utveckling. Mentorn ska även kunna ställa de där obehagliga frågorna.

Målsättare

Att ta över adeptens formulering av konkreta mål leder endast till en vilsen adept. Låt adepten själv konstruera sina målformuleringar.

TIPS FÖR EN BRA MENTOR⁷

- Du går efter tankegången “ask, don't tell.” Trots att frestelsen ofta är stor att dela med dig av dina egna erfarenheter och beslut skall mentorskapet framför allt gå ut på att du som mentor ställer de rätta frågorna till adepten, som i sin tur skall komma till insikt om sina egna lösningar på sina egna frågeställningar. Lyssna och fråga först, erbjud sedan dina åsikter och insikter.
- Du känner dig motiverad inför och intresserad av ditt uppdrag och har förmåga att anpassa dig efter personer du möter. Du är en god lyssnare som låter adepten finnas i centrum samtidigt som du är öppen, uppriktig och ärlig.
- Du har erfarenhet och självinsikt samt är medveten om dina styrkor och svagheter, har personlig integritet och belastar inte adepten med privata angelägenheter.
- Du inger förtroende och värnar om sekretess samt ser till att samtalsinnehållet stannar i dialogen mellan dig och din adept.



⁷Inspirerat av böckerna Vinnande mentorskap. En praktisk handbok (2009) av Charlotta Wikström och Mentorskap (2008) av Marian Olsson.

TIPS FÖR ADEPTER⁸

- Din främsta drivkraft är att utveckla dig själv.
- Du är motiverad och reserverar tid för mentorprocessen.
- Du är öppen för nya idéer och synvinklar. Under diskussionerna vågar du föra fram egna åsikter och synpunkter samtidigt som du både kan ta och ge feedback, eller vill utveckla den förmågan.
- Du är motiverad att bearbeta dina egna känslor, tankar och värderingar. Samt att ta ansvar för din egen inlärninng och att dokumentera det som behandlas under era träffar.

Reflektionsfrågor:

Vad innebär mentorskap för dig? Varför är just du mentor eller adept i detta program? Vad önskar du att programmet kunde ge dej? Vilka är mina förväntningar på den mentor jag ska vara / jag ska ha? Vad vill jag ge som mentor? / Vad vill jag att min mentor ska ge mej?

⁸ Inspirerat av böckerna Vinnande mentorskap. En praktisk handbok (2009) av Charlotta Wikström och Mentorskap (2008) av Marian Olsson.



DEL 3

MÖTEN DÄR DU GER OCH FÅR

Träffarna är det centrala i ett mentorprogram. Det är i dialogen och i samtalen de viktiga insikterna uppstår. Ett mentorskap kan ses som en process i vilken mentorn och adepten rör sig mellan olika steg. Processen måste få ta tid och båda parter måste vara överens om att ett steg är avklarat för att gå vidare.

Inled med att lägga ramarna för er relation, kartlägga nuläget, formulera målsättningarna och gör upp en överenskommelse. Många användbara modeller och verktyg finns till er hjälp i Verktygslådan i del 4.

Mentorprocessen

Mentorprocessen kan delas upp i följande steg:



>>

1. Lär känna varandra

För att kunna bygga upp en betydelsefull, långsiktig och förtroendefull relation som inverkar positivt på både adept och mentor är det viktigt att ni först förstår varandras bakgrund och värderingar.

2. Kartlägg adeptens nuläge

Utmana och uppmuntra adepten till att beskriva sin situation, sina problemställningar och sina förväntningar.

3. Utmana adepten i att formulera målsättningar

Stöd adepten i att analysera sina utmaningar objektivt för att kunna definiera klara och tydliga målsättningar.

4. Hjälp adepten att bena ut hur målsättningarna ska uppnås

Hjälp adepten att skapa handlingsplaner för att uppnå såväl kortsiktiga som långsiktiga mål. Mentors roll är att även utmana planerna och få adepten att fundera på alternativa sätt att uppnå målen.

5. Utvärdera resultaten och kartlägg nästa steg

Reflektera över vad slutresultatet är och vilka insikter ni kommit till under processen. Hur kan adepten tackla motsvarande problemställningar i framtiden?

Du kan här utgå ifrån frågorna: Var är du nu? Var vill du vara? Vad tänker du göra för att komma dit? Vad är det som hindrar dig? Hur gick det?

Allt får komma upp i samtalen i mentorprocessen, men mentorn behöver hålla fokus och riktning för att leda in adepten på rätt spår:⁹

1. Mentorskapet är flexibelt. Det finns inget facit, ingen färdig mentor-metod för att lyckas. Ni utformar relationen så att den blir optimal för båda parter.
2. Mentorskapet är individnära. Samtalen handlar om adepten. Det är denna persons behov, önskemål och utveckling som ska stå i fokus.
3. Mentorskapet engagerar både hjärna och hjärta hos båda parter. Det man pratar om är angeläget och väcker ofta frågor långt utanför sakfrågorna.
4. Mentorskapet utmanar. Samtalet är något annat än trevliga fikastunder. Mentorskapet utmanar och skapar nytänkande, hjälper till att utveckla, stötta och stärka individer.

⁹ Hämtat ur Det innovativa mentorskapet (2015: 27) av Helene Thomsson och Günther Hiltmann.

MENTORSKAP UPPSTÅR I DIALOG

Att kommunicera är något helt annat än att berätta. Nyckeln till ett lyckat mentorskap är att föra dialoger som leder till resultat. Mentorns främsta redskap är kommunikation. Även om kommunikation kan uppfattas besvärligare av vissa, så kan alla lära sig att bli bra på det. Att föra en dialog är heller inte det samma som att prata, det handlar snarare om att lära sig lyssna. Den överlägset mest vanliga kommentaren vad folk önskar av sin mentor är en person som verkligen lyssnar. Att kommunicera innebär att man gör något tillsammans med någon annan, en aktivitet.

En fallgrop i den gamla synen på mentorskap är att dialogen byggs upp av en sändare och en mottagare. **Det är inte ovanligt att människor tycker att de kommunicerar när de i själva verket talar på ett sätt som hämmar kreativitet och delaktighet, något som också är vanligt i mentorroller tyvärr.** Betrakta dialogen som ett kortspel där varje kort som vänds upp är av intresse för båda i dialogen. Mentorn har inga svar, bara idéer, funderingar och möjliga pusselbitar.



PRAKTISKA FRÅGOR SOM KAN UPPSTÅ

Hur förbereder jag mig inför programmet?

Genom att fundera på frågeställningarna Vem är du? Vad har du för bakgrund? Vart är du på väg? Vad vill du? Vilka är dina personliga målsättningar? Vilka ska vara era gemensamma mål?

Vad kostar det?

En viktig princip är att mentorskapet inom TFiX skall vara kostnadsfritt och inte göras mot ersättning.



Hur långa ska våra träffar vara?

En och en halv timme till två timmar brukar vara en bra riktlinje om båda ska hållas koncentrerade. Man visar varandra respekt genom att komma i tid, hålla telefonerna avstängda och alltid låta den andra tala till punkt – påminn varandra om det!

Kan ett mentorskap ske på distans?

Absolut! Det finns många exempel på lyckade relationer där mentorn och adepten endast träffats på distans. Kom ihåg att det då är ännu viktigare att stänga av alla moment som kan ta uppmärksamhet/få er att tappa fokus och att hålla distansträffar med kameran på i ett tyst och avskilt utrymme.

Var ska vi ses?

En rekommendation är att inte träffas på någonderas arbetsplats. Miljön ska vara så neutral som möjligt och möjliggöra ostört samtal i enrum. Hitta den form som passar er relation bäst. Om kostnader för kaffe eller dylikt uppstår under mötena är rekommendationen att de delas jämnt mellan parterna.

Hur ofta ska vi ses?

En gång i månaden är rekommendationen. Hitta det tidsintervall som fungerar för er.

Hur förbereder vi oss innan mötet?

Att komma väl förberedd till era träffar är a och o. Fundera på föregående möte, var det något som ni kan knyta an vid där? Ett förslag är att adepten någon dag innan träffen föreslår ett diskussionstema. Ett annat är att ni följer givna teman som ni i förväg bestämt, ett tredje är att ni kommer överens om ett lämpligt tema vid inledningen av varje träff. Fundera tillsammans ut ett sätt som fungerar för er.

Kan jag berätta åt andra vem jag har som mentor/adept?

Allt som sägs under era träffar är strängt konfidentiellt. Även det att ni har en mentorrelation bör hållas hemligt om inte båda parter kommer överens om att berätta om det - detta för att undvika missförstånd hos t.ex. arbetsgivare som inte är invigda i relationens natur. Ta upp det till diskussion, är det okej för båda parter att ni talar om relationen? Om mentorn eller adepten vill föra något vidare ska detta vara klart uttalat mellan parterna.

>>

Hur gör jag om det dyker upp förhinder för träffen?

Båda har ansvar över att träffarna upprätthålls och genomförs. Skulle hinder uppstå, se till att ni bokar en ny träff omgående.

Vad ska vi tala om? Vad ska vi inte tala om?

Kolla in förslag på diskussionsteman och konsten att lyssna och ställa frågor som utvecklar – där kan ni hitta tips! Kom sinsemellan överens om vilken nivå er diskussion ska ligga på.

Ska man föra anteckningar under möte?

Ett tips är att föra anteckningar varje gång (mall för anteckningar hittas under avsnittet Verktygslåda). Det är lätt att glömma vad ni talat om senast, därför lönar det sig att dokumentera det på något sätt.

Vad gör vi om relationen inte fungerar?

Ibland händer det att en adept och mentor redan vid första mötet märker att det inte känns rätt. Vårt tips är då att försöka ytterligare ett möte till. Om det då inte fungerar - hör av dig till styrgruppen och berätta om vad du anser gick fel. Ta det inte som ett misslyckande, utan i stället som att personkemin inte fungerar mellan just er två.

Hur många adepter/mentorer kan man ha samtidigt?

Det vanligaste är att en mentor har en, möjligtvis två adepter åt gången för att kunna vara fullt engagerad i varje adept och skapa en betydelsefull relation.

Hur avslutar vi programmet?

Programmet avslutas med en kickoff för mentorer och adepter. Ni kan med fördel även ha en träff där ni bestämmer att ni avslutar mentorskapet och utvärderar er relation, men det finns inga hinder för att er mentor-adept-relation fortsätter eller övergår i ett standby-läge om båda parter så önskar.



FÖRSLAG PÅ SAMTALSÄMNEN

Ibland fastnar en diskussion, då kan det vara bra att gå tillbaka till de fem frågorna Var är du nu? Var vill du vara? Vad tänker du göra för att komma dit? Vad är det som hindrar dig? Hur gick det? Men det kan också vara bra att ha en lista på samtalsämnen som stöd. Nedan finns olika förslag på teman och ämnen ni kan ta fasta på om ni känner att ni behöver tips på vägen efter det.

Karriär

Ledarskap, framgång, arbetsplats, konstruktiv feedback, kompetensutveckling, förändringsledning, förändringsbeteende, förhandlingsteknik, rekrytering, anställning, studieinriktning, avhandlingsarbeten, slutförande av studier, arbetsbelastning, resurser, arbetsmetoder, kontroll, arbetsmoral, strategiskt tänkande, jobbsökningsprocessen, anställningsintervjuer, löner, utvecklingssamtal, företagskultur, prata inför publik, en typisk arbetsdag, yrkesidentitet, branschens framtid.

Att verka i grupp/team

Kommunikation, gruppdynamik, kunna lyssna, arbetsgemenskap, härskartekniker, personligheter, effektivitet, samarbete, organisering, respekt, nätverk, konflikthantering, beslutsfattning, delegering, feedback, att motivera och inspirera, att skapa vinnande team, effektiva möten, att leda team/projekt/verksamheter.

Självkännedom

Stresshantering, identitet, prestationsångest, krishantering, emotionell intelligens, social kompetens, motivation, tidshantering, självkänsla, självförtroende, skam, mental träning, kroppsspråk, beteendemönster, välmående, utbrändhet, konflikt-hantering, personligt värde, ångest, stolthet, besvikelse, sorg, lycka.

>>

Värderingar

Normkritik, jämställdhet, nätverk, politiska värderingar, makt, bakgrund, fritid, livspussel, balans i vardagen, familj, diversitet, etik, moral, balansen mellan arbete och privatliv, värdebaserat ledarskap.

Framtid

Personliga mål, visioner, planer, drömmar, kompetensutveckling, studier, framtidens ledarskap, artificiell intelligens, framtida kompetenser, framtida chefer, nätverk, marknadsföra sig själv, utveckling, livslångt lärande, karriärmål.

Här kan du lista teman du själv önskar ta upp/ frågor du själv vill ställa:

KONSTEN ATT LYSSNA OCH STÄLLA FRÅGOR SOM UTVECKLAR

Att ställa utvecklande och utmanande frågor genom att tillämpa s.k. aktivt lyssnande är det bästa sättet att bekräfta och visa intresse för det vad den andra vill berätta. Här nedan är några verktyg för samtalet listade.¹⁰

Att bekräfta genom att lyssna

När jag hör dej berätta om detta, så tänker jag...

Jag får intrycket av att du...

Jag lägger märke till att du...

Det som du berättar för mig nu...

Du beskriver det här för mig som att...

Jag hör dig säga att...

Att ställa frågor på ett utvecklande sätt

Hur tänkte du när...?

Vad var det som fick dej att...?

Vad tror du är anledningen till...?

Hur kändes det att...?

Vad skulle du säga om...?

Vad skulle du vilja att...?

Hur brukar du reagera när...?

Hur tror du att hen skulle beskriva dig när...?

Berätta mer om när du...?

Beskriv den roll du har när du...?

Kan du beskriva situationen som du...?

Hur upplevde du...?

Menar du alltså att du...?

¹⁰ Inspirerat av Coachning och mentorskap - utveckla dina egna tekniker (2005). Av David Megginson & David Clutterbuck. Mentorskap (2008) av Marian Olsson och Vinnande Mentorskap – En praktisk handbok (2009) av Charlotta Wikström.

55 OLIKA SÄTT ATT FÖRA DISKUSSIONEN VIDARE

1. Hur brukar du göra i andra situationer där du får det att fungera?
2. Om du skulle få välja vilken fråga jag skulle ställa dej nu, vilken fråga skulle det vara?
3. Om en god vän skulle vara i dina skor, vilket råd skulle du då ge personen?
4. Om du var 10 gånger modigare, vad skulle du göra då?
5. Om det ändå skulle vara möjligt, fast du säger att det är omöjligt, vad skulle du göra då?
6. Hur kommer du se tillbaka på det här beslutet om två år?
7. Om du var ekonomiskt oberoende, hur skulle du då lösa situationen?
8. Om dina medarbetare skulle säga exakt vad de tyckte, vad tror du att de skulle säga då?
9. Vad skulle ditt framtida jag ge dig för tips i den här situationen?
10. Om det här verkligen är det du vill, varför har du inte börjat med det ännu?
11. Vad hindrar dig?
12. Vad skulle du behöva för stöd och träning för att lyckas?
13. Vad vill du få ut av den här situationen?
14. Vad skulle få dig att ändra åsikt i frågan?
15. Vad är det värsta som skulle kunna hända?
16. Vem får dig att ändra dig?
17. Vem förutom du själv är ägare till det här problemet?
18. Varför tror du att det är ett problem för dig?
19. Vilka råd skulle du ge dig själv nu?
20. Varför tror du människor tänker så om dig?
21. Varför kan inte det vara rätt väg att gå?
22. Vad mer skulle du gjort?
23. Vilken slags förebild tror du att du utgör i fallet?
24. Vad får dig att känna dig uppskattad i situationen?

>>

26. Vilka signaler tror du att du sänder ut?

27. Vilket behov försöker du tillfredsställa genom att handla så?

28. Vad får dig att kliva upp ur sängen på morgonen?

29. Vad får dig att känna dig uppskattad?

30. Vilket beslut skulle du fatta då?

31. Finns det några känslor du försöker undvika just nu?

32. På vilket sätt stämmer det överens med dina personliga värderingar?

33. Hur ofta anser du vara tillräckligt ofta?

34. Hur hanterade du konflikt-situationen?

35. Vad får dej att må bra?

36. Hur vill du att din chef ska behandla dig?

37. Hur stark motivation känner du egentligen för det här?

38. Vad vill du själv?

39. Vad hade du kunnat göra annorlunda?

40. Vad är du villig att göra själv för att uppnå det här?

41. Vem är du idag?

42. Vad är det som händer just nu?

43. Vad skulle utfallet vara i en perfekt värld?

44. Vilken information saknar du i frågan?

45. Med den kunskap du har idag, vad skulle du gjort annorlunda?

46. Vad skulle Chuck Norris / Tarzan / Nalle Puh göra?

47. Om du inte hade känt till det här fenomenet/problemet i förväg, vad hade du tänkt då?

48. Vilken roll tror du att dina förväntningar skapade i den här situationen?

49. På vilket sätt gör det här valet dej lycklig?

50. Varför är du så hård mot dej själv?

51. Vad skulle du göra om du inte behöver göra allt perfekt?

52. Vad skulle du göra om du var 5 procent modigare?

53. Vad finns det mer som du behöver veta och förstå i den här situationen?

54. Hur återhämtar du dej?

55. Hur går du vidare?

REFLEKTIONER EFTER AVSLUTAT MENTORPROGRAM

När mentorprogrammet börjar lida mot sitt slut är det klokt att tillsammans reflektera över hur ni tycker att det har gått så här långt. Då kan ni samtidigt passa på och fundera kring om ni själva vill utöka programtiden och fortsätta träffas. Här är några frågor som kan vara bra att ställa under er sista träff:

Det här har jag lärt mig om mig själv som person:

Det här har jag lärt mig om mig själv som adept/mentor:

Det här skulle jag vilja utveckla/reflektera kring ännu mer:

Det här ska jag tänka på nästa gång jag är med i ett mentorprogram:



DEL 4

VERKTYGSLÅDAN

Nulägesanalys

En nulägesanalys görs i början av något; ett projekt, en anställning, en kurs, en process, ett program etc. för att kartlägga vad man står idag. Analyserna kan kompletteras med övriga analyser/modeller ex. en så kallad SWOT-analys som presenteras längre ned eller Nulägesanalysen kan vara användbar på er första träff, eller mellan någon av de första träffarna. (Du kan exempelvis använda dig av informationen som du angett i din intresseanmälan.)

Det här är jag idag (personlighet, karriär, studier, bakgrund etc.):

Mina bästa framgångar/studieframgångar/arbetslivserfarenheter:

Mina främsta lärdomar/färdigheter:

Mina främsta egenskaper:

Mina viktigaste motivationsfaktorer:

De mest intressanta branscherna:

De mest intressanta yrkesrollerna:

De mest intressanta arbetsuppgifterna:

De mest intressanta arbetsgivarna:

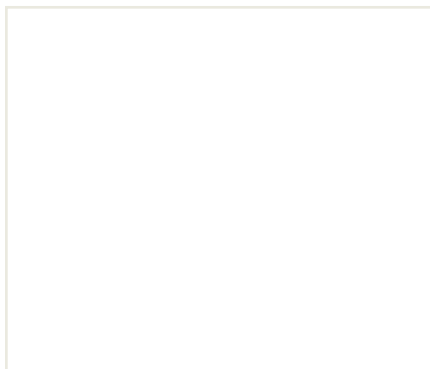
Där ser jag mig om fem år/målsättningar för att ta mig dit:

Övriga reflektioner:

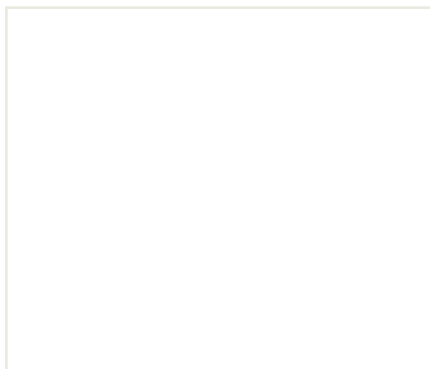
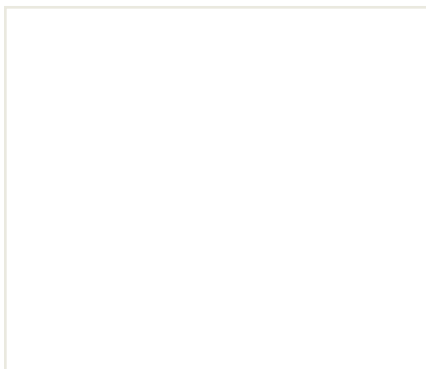
Personlig SWOT-analys

En SWOT-analys används för att ta fram styrkor, svagheter, hot och möjligheter hos individen. Namnet SWOT kommer från orden *Strengths* (styrkor), *Weaknesses* (svagheter), *Opportunities* (möjligheter) och *Threats* (hot). Verktöget används ofta i företagsekonomiska sammanhang när man försöker finna styrkor, svagheter, möjligheter och hot vid en strategisk översyn. Nedan kan du göra din egen analys över dig själv. Verktöget kan bra användas tillsammans med Nulägesanalysen som presenterades ovan.

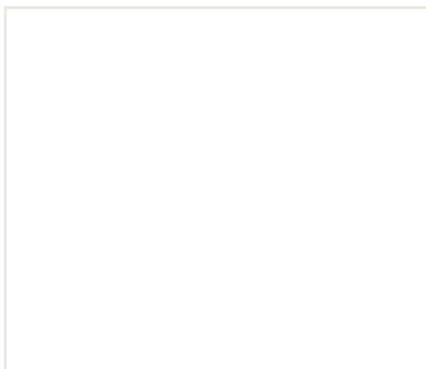
Mina styrkor



Mina svagheter



Mina möjligheter



Mina hot

Målformuleringsverktyget SMART

Målformuleringsverktyget SMART är ursprungligen en engelskspråkig modell för att underlätta vid formulerandet av mål för personlig utveckling, försäljning etc. Namnet SMART kommer från orden *Specific* (specifik), *Measurable* (mätbar), *Accurate/Approved* (acceptans), *Realistic* (realistiskt), *Timebound* (tidsram). Nedan kan du sätta dina egna mål. Sträva efter att formulera 2–3 väl begrundade, konkreta/abstrakta, positiva och dokumenterade mål som riktlinje för mentorprocessen. Gör ett sammandrag enligt nedanstående modell för varje målsättning. Verket är användbart då man har svårigheter att komma vidare och ett konkret mål bör formuleras.

Specifik: Vilket är mitt konkreta mål?

Mätbar: Hur kan jag mäta att målet är uppnått? Vilket blir mitt första steg och hur går jag tillväga?

Acceptans: Vill jag göra det? Kan jag acceptera målformuleringen?

Realistiskt: Är det realistiskt för mig att uppnå det?

Tidsram: När ska målet vara uppnått?

Individuell handlingsplan

Att sätta upp mål kan ibland kännas abstrakt. Syftet med handlingsplanen som verktyg är att konkretisera de mål som finns. Komplettera gärna handlingsplanen med målformuleringsverktyget SMART som ses ovan eller så väljer du att använda dig av någotdera verktyget. Handlingsplanen kan göras av såväl mentor som adept. Viktigt är att ni utgår ifrån era egna insikter och formulera en plan för att nå era egna mål. Delmålen fyller en viktig funktion, så ägna gärna dem lite extra tid.

Mitt mål är att:

När ska målet vara uppnått:

Delmål längs vägen:

Resurser jag behöver får att nå målet:

Plan för hur jag hanterar motgångar:

Mitt nästa steg för att nå målet är:

Att ställa de rätta frågorna

Självva frågeställningarna är det mest centrala och utmanande i ett mentor-skap. Att inte ställa ledande frågor är viktigt. Nedan följer två frågetekniker som man som mentor kan använda sig av för att höja kvaliteten på de frågor man ställer.

STAR-modellen¹¹

Frågorna i STAR-modellen är prestationsinriktade och är bra att använda för att utvärdera eller diskutera en konkret situation.

SITUATION – adepten vill diskutera en specifik situation. Följande frågor kan underlätta:

Beskriv situationen!

Vad hände? Vilka var med?

När skedde det? Var tidpunkten viktig?

Vilka var förutsättningarna? Hur kändes det?

TASK – adepten vill diskutera en uppgift som ska lösas. Frågor som kan underlätta:

Vilket är ditt uppdrag? Vad förväntas du prestera?

Vilka förutsättningar har du för att genomföra ditt uppdrag?

Vilka personer är du beroende av för att få det att lyckas?

Hur känner du inför uppgiften?

ACTION – adepten vill diskutera hur adepten reagerar. Frågor som kan underlätta:

Vad har du gjort? Varför gjorde du det?

Vad fungerade bra? Vad fungerade inte?

Har du funderat på hur du kunde ha gjort det annorlunda?

RESULT – adepten vill diskutera ett konkret resultat. Frågor som kan underlätta:

Beskriv vad du åstadkommit!

Är du nöjd med resultatet?

Tror du andra i din omgivning känner sig nöjda?

Anteckningar:

¹¹ Inspirerat av Vinnande Mentorskap – En praktisk handbok (2009) av Charlotta Wikström.

GROW-modellen¹²

Frågorna i GROW-modellen tangerar utveckling och framåtsträvande och är användbar då man blickar framåt. Avrunda gärna verktyget genom att fråga adeptyn om det finns frågor som ännu inte är ställda som adeptyn skulle vilja besvara.

GOAL – adeptyns målsättning

- Vilket är ditt personliga mål?
- När kommer du ha uppnått ditt mål?
- Vad händer om du lyckas?

REALITY – adeptyns beskrivning av verkligheten

- Hur ser verkligheten ut just nu? Är detta en objektiv beskrivning?
- Bekymrar den dej? Vill du påverka den? Är det något som hindrar dej?
- Finns det anledning att omdefiniera dina mål? Vilka resurser behöver du?

OPTION – adeptyns syn på sina olika valmöjligheter

- Vad ser du för olika alternativ? Vilka för- och nackdelar ser du?
- Skulle mer tid och pengar vara avgörande på något sätt?
- Vilken av lösningarna föredrar du? Vad finns det för övriga möjligheter?

WILL – adeptyns syn på vad som nu ska göras

- Vad vill du göra nu? Vilka hinder ser du? Vilket yttre/inre motstånd finns?
- Har du rätt kompetenser och färdigheter som behövs?
- Hur stark är din vilja och motivation? Vad blir konsekvenserna?

Anteckningar, frågor du själv vill ställa/frågor du vill ha svar på:

¹²Inspirerat av Inspirerat av Coachning och mentorskap - utveckla dina egna tekniker (2005). Av David Megginson & David Clutterbuck. Mentorskap (2008) av Marian Olsson och Vinnande Mentorskap – En praktisk handbok (2009) av Charlotta Wikström.

Reflektionsverktyget SOLA

Att stanna upp och reflektera är viktigt för att uppnå en förändring och för att arbeta med personlig utveckling. Reflektion innebär att man stannar upp, ser vad som fungerar/inte fungerar, drar slutsatser och medvetet väljer hur man vill göra nästa gång. Övningen SOLA kan hjälpa dej med reflektionen. SOLA står för Succé, Oro, Lärdom, Agerande.

Vad har varit en **Succé**, något jag är extra stolt över/uppskattar?

Finns det någonting jag känner **Oro** inför eller funderar kring?

Vilken **Lärdom** tar jag med mig?

Hur kommer jag gå från insikt till **Agerande**? Och vad kan jag börja med redan idag?

Tidshanteringsverktyg: Var tar tiden vägen?¹³

Vi lever i en värld där multitasking blir allt vanligare och vårt fokus tävlar om dopaminkickar. Skriv en lista på vad som tävlar om din tid. Dela upp sidan i två kolumner. I den ena kolumnen listar du sådant som ger dig energi och i den andra sådant som tar. Vad kan du/vill du göra mer eller mindre av? Ringa in de tre saker du vill göra mindre av och tre saker du vill göra mer av.

GER ENERGI

TAR ENERGI

¹³ Inspirerat av En äventyrars guide till Inre Lugn. Anneli Pompe (2018). The Book Affair.

Sätta ord på dina styrkor¹⁴

Studier av mänskligt beteende är ofta intressanta för forskare runt om i världen. Det finns lika många skillnader mellan människor som det finns invånare på vår planet. Många vill göra skillnad på motsatser exempelvis introverta vs. extroverta, resultat-inriktade vs. relationsinriktade, dominanta vs. samarbetsfokuserade etc. Var försiktig med att göra alltför tvära indelningar där, det är ofta inte så svart-vitt som vi vill framställa det. Dock behöver vi öva på att göra andra typer av indelningar, som att kartlägga styrkor. Vi tenderar ofta ha lättare att hitta svagheter än just styrkor.

Nedan finns en lista på egenskaper som kan ses som styrkor. Läs igenom listan. Fundera på vad begreppen betyder för dig. Listan innehåller ett antal synonymer, tänk på att orden kan tolkas på olika sätt, det är din egen tolkning av dem som är den rätta. Du kan välja om du vill fokusera enbart på dig som arbetstagare/studerande eller på dej som en större helhet. Ringa in de styrkor du har och stryk under dina utvecklingsområden.

Affärsinriktad	Flexibel	Kreativ	Prestationsinriktad
Ambitiös	Fokuserad	Kul	Prestigelös
Analytisk	Fri	Kulturell	Problemlösare
Anpassningsbar	Fördomsfri	Kunnig	Produktiv
Ansvarsfull	Förlåtande	Känslig	Proffsig
Autentisk	Försiktig	Kärleksfull	Punktlig
Avspänd	Förstående	Listig	Påhittig
Balanserad	Föränderlig	Logisk	Påläst
Bekräftande	Generös	Lojal	Rakryggad
Berömmande	Genialisk	Lugn	Relationsinriktad
Beslutsam	Glad	Lyhörd	Respektfull
Busig	Gästvänlig	Lysande	Riskvillig
Cool	Handlingskraftig	Lyssnande	Rättvis
Delaktig	Harmonisk	Lösningsorienterad	Saklig
Diplomatisk	Hjälpsam	Modig	Samarbetsvillig
Djärv	Hoppingivande	Mogen	Samvetsgrann
Driftiv	Händig	Motiverad	Seriös
Drömmande	Hänsynsfull	Mysig	Serviceinriktad
Duktig	Härlig	Mänsklig	Självständig
Dynamisk	Impulsiv	Noggrann	Själsäker
Effektiv	Initiativrik	Nyfiken	Skojig
Eftertänksam	Intelligent	Närvarande	Skön
Ekonomisk	Intellektuell	Nöjd	Smart
Empatisk	Intresserad	Observant	Smidig
Emotionell	Inspirerande	Omtänksam	Snabb
Energisk	Intuitiv	Optimistisk	Snäll
Engagerande	Jordnära	Orädd	Social
Entreprenöriell	Karismatisk	Osjälvvisk	Spontan
Entusiastisk	Klarsynt	Pedagogisk	Stabil
Fantasirik	Klok	Personlig	Stark
Fantastisk	Koncentrerad	Positiv	
Fixare	Korrekt	Praktisk	

>>

¹⁴Inspiration från Du leder! Personligt ledarskap (2011), Mia Törnblom.

Stresstålig
Strukturerad
Stöttande
Sympatisk
Säljande
Sårbar
Teoretisk
Trovärdig

Tillgiven
Tolerant
Trevlig
Trygg
Tuff
Tydlig
Tålmodig
Tävlingsinriktad

Unik
Uppmuntrande
Uppmärksam
Utåtriktad
Varm
Verbal
Vänlig
Värdefull

Ärlig
Ödmjuk
Övertygande

Reflektionsfrågor:

Hur kan du dra nytta av dina styrkor på bästa möjliga sätt? Är det någon av dessa egenskaper som du vill förbättra/utveckla - varför? Är det någon av dessa som du tror att din omgivning uppfattar dig som men inte du själv?

Anteckningsmall

Det är ofta givande att föra korta anteckningar vid era träffar. Dels för att vid följande träff kunna följa upp det ni diskuterat, dels för att vid ett senare tillfälle komma ihåg vad ni talat om och kunna återgå till. Tänk på att alla sätt inte nödvändigtvis fungerar för alla - nedan ses ett sätt att föra anteckningar på som kan fungera som modell.

Datum, plats, nummer på träff: _____

Dagens tema: _____

Frågor från tidigare träffar jag vill diskutera:

Frågor som vi kan/ska diskutera under dagens träff:

Frågor som kom upp under träffen som jag ska bearbeta tills nästa gång:

Övriga anteckningar jag bör komma ihåg:

Användbara reflektionsfrågor efter träffarna

Det är oftast bra att på något sätt reflektera kring vad som behandlats under era träffar. De allra flesta adepter brukar föra någon form av loggbok över det som har diskuterats/ behandlats för att lättare kunna bygga vidare från senaste träff. Nedanstående frågor kan underlätta reflektionen:

Vad har vi talat om idag/vilka teman har vi behandlat?

Är det något som förblev obehandlat som jag gärna diskuterar nästa gång?

Vilka tankar/känslor väcktes hos mig under träffen?

Vad lärde jag mig eller kom jag underfund med under samtalet?

På vilket sätt kan jag koppla det vi talade om till mina egna målsättningar?

Vilken är den viktigaste insikten från dagens samtal?

Vad skulle jag vilja behandla under nästa träff?

ÖVERENSKOMMELSE FÖR MENTORPROGRAMMET TFIx

Överenskommelsen gäller för:

Mentor_____

Adept_____

Vi ställer upp följande mål för vår mentorrelation (ex. konkreta mål, delmål, uppföljning):

Vi är överens om att:

- träffas ungefär en gång per månad och om att adepten tar initiativ till träffarna
- ha en öppen, ärlig och förtroendefull dialog
- ha en dialog utgående från adeptens behov
- omedelbart ta tag i problem som uppstår
- mentorns roll är att fungera som diskussionspartner, bollplank och inspiratör
- båda ansvarar för att ta kontakt med TFIx styrgrupp om relationen inte fungerar
- ha tystnadsplikt beträffande det som avhandlas under våra träffar

Vi ställer upp följande riktlinjer för våra träffar (kontakt, plats, tid, tema, anteckningar):

>>

Övriga överenskommelser:

Vi förbinder oss att följa dessa överenskommelser,

Ort och datum

Mentor

Adept

LÄSTIPS

om mentorskap, ledarskap och kommunikation



Ahlström, Gunilla (2002). *Mentorskap – erfarenheter för personlig och professionell utveckling*. Stockholm: Liber.

Arhén, Gunilla (2007). *Mentor. Handboken för både adepter och mentorer*. Stockholm: Schibsted förlagen.

Clutterbuck, David (2004). *Everyone Needs a Mentor*. London: CIPD.

Gjerde, Susanna (2004). *Coaching. Vad – varför – hur*. Stockholm: Studentlitteratur.

Helle, Siri (2022). *Känslofällan: ta makten över dina känslor, tankar och ditt beteende*. Stockholm: Bonnier Fakta.

Hultman, Jöran & Sobel, Lena (1994). *Mentorn. En praktisk vägledning*. Helsingborg: LTs Förlag.

Jacobi, Mariyann (1991). *Mentoring and Undergraduate Academic Success: A literature Review*. *Review of Educational Research*. 61 (4) S. 505-532.

Law H., Ireland S., Hussain Z. (2013) *The Psychology of Coaching, Mentoring and Learning*. Wiley Blackwell.

Lilia, Tuula (2000) *Mentoroinnin teoriaa teoksessa. Ingår i verket Mentoroinnin monet kasvot*. Juusela, Tuulikki, Lilia, Tuula & Rinne, Jari. Yrityskirjat Oy. 2000.

Megginson, David & Clutterbuck, David (2005). *Coaching och mentorskap - utveckla dina egna tekniker*. Jönköping: Brain Books.

Nisses, Peter (2008). *Mera Mentorskap*. Mentorhuset.

Nakari, Liisa, Porenne, Pertti, Mansukoski, Seppo & Huhtala, Tauno (1998). *Mentorskap. Ledningens och specialisternas utvecklingsmetod*. Helsingfors: Ekonomia OY

Ohlsson, Marian (2008). *Mentorskap*. Malmö: Liber.

Porenne, Pertti (1992) *Mentorointi johdon ja asiantuntijoiden kehittämisen menetelmänä*. Helsinki: Moniste.

Thomsson, Helene & Hiltmann, Günther (2015). *Det innovativa mentorskapet*. Malmö: Roos & Tegner.

Rönntoft, Michael & Spjuth, Anna (2010). *Mentorn och Adepten – så fungerar det i praktiken*. Stockholm: Liber.

Wikström, Charlotta (2009). *Vinnande mentorskap. En praktisk handbok*. Stockholm: Ekerlids Förlag.

Zachary, Lois (2011). *The mentors guide*. John Wiley & Sons.

PODD- & VIDEOTIPS



Hankens sommarpodd (2020). Svenska Handelshögskolan har lanserat 15 sommarprat som alla är 15 minuter långa med olika talare kring arbetsdag, arbetshälsa och arbetsliv.

<https://www.hanken.fi/sv/om-hanken/aktuellt/bloggar-poddar/hankens-sommarpodd>

Headlee, Celeste (2015). How to Have a Good Conversation. TEDx Talks.

<https://www.youtube.com/watch?v=H6n3iNh4XLI>

Helle, Siri (2019). Smartare än din telefon. Framtidsdagen 2019.

<https://www.youtube.com/watch?v=qxAq6lfj4&t=181s>

Hunt, Lori (2013). The Power of Mentoring. TEDx Talks

<https://www.youtube.com/watch?v=Atme26C0ISE>

Mentorpodden (2021) Ingela Fagerlund.

Mentor Sverige (2016). Mentorskap:

https://www.youtube.com/watch?v=he8wGH_9C8o

Modern Mentor. Tillsammans med Rachel Cooke och Stever Robbins. En podcast på engelska om ledarskap, kommunikation och om att skapa en arbetsmiljö som du mår bra av.

Phan, Janet (2021). 3 Key Elements to Thriving Mentorship. TEDx Talks.

https://www.youtube.com/watch?v=rY7r6A_7_jQ

Sveriges Ingenjörer (2021). Att vara mentor:

https://www.youtube.com/watch?v=he8wGH_9C8o



TEKNISKA
FÖRENINGEN
I FINLAND

