

Mentorskaber boomer

Birgit Toft er en af landes førende kapaciteter inden for mentoring og har bl.a. skrevet flere bøger om emnet. Hun er også engageret i Pharmadanmarks mentorordning, som netop er blevet skudt i gang. Flere og flere organisationer og virksomheder benytter sig af mentoring, fortæller hun.

For bare få år siden var mentoring stort set ukendt herhjemme, men nu har mentorordningerne fået meget stor udbredelse. De giver nemlig værdi hele vejen rundt.

»Mentoring handler om, hvordan man lærer af andre mennesker – gennem samtale og ved at have rollemodeller. Det har rigtig mange mennesker og virksomheder opdaget værdien af – der sker faktisk noget positivt med de mennesker, som involverer sig i det. Det er lidt af en revolution, at så mange har taget mentoring til sig. Derfor er det også rigtig fornuftigt, at Pharmadanmark med sin

nye ordning drager nogle erfaringer,« siger proceskonsulent Birgit Toft.

Karriereudviklende

Birgit Toft er uddannet farmaceut og ph.d. og var i mange år sygehusapoteker i Herning. Siden 1997 har hun haft egen konsulentvirksomhed med fokus på bl.a. mentoring, og hun er fortsat aktiv som farmaceut som halvtids ansat regional lægemiddelkonsulent.

Birgit Toft har skrevet to bøger om mentoring: 'Mentor – en hjertesag' sammen med professor Steen Hildebrandt og 'Mentorskabets Muligheder' sammen med Lisa Ott.

I Pharmadanmarks mentorordning har hendes rolle været at sørge for, at ordningen kom godt fra start – bl.a. at mentorerne var klædt ordentligt på til mødet med deres mentees.

»Målet med mentorordningen er, at den skal være karriereudviklende for menteen. Skal det lykkes, stiller det også krav til mentoren – om god mentorskik. Mentorerne er som regel meget erfarne mennesker i chefstillinger, som er vant til at bruge snakketøjet og fylder meget. Derfor skal mentoren være meget bevidst om at få balanceret sit ego i forhold til, hvem man har siddende over for sig.«

Hun fortsætter:

»En af øvelserne på introduktionsmødet i Pharmadanmark var derfor at lære at sidde og lytte – også til det, der ikke bliver sagt – uden at afbryde og kom-



mentere. Det er en uvant rolle for mange mentorer, men det er afgørende, at menteen får rigtig meget plads til at tale. Og at mentor og mentee får skabt et fælles rum imellem sig.«

Vanedannende for mentoren

Birgit Toft fortæller, at processen ikke kun er givende for menteen, men også i høj grad for mentoren.

»De vil ofte opdage en masse om sig selv og erkende, at de har godt af at lære at lytte bedre. De får også en stor erfaring i at håndtere samtaler med et mere menneskeligt og personligt indhold. Derfor får mange mentorer lyst til at melde sig igen og igen. De udvikler sig – selv om det jo faktisk er sat i værk for mentees skyld. Det gør, at der er dynamik i forholdet, og dynamik er en

FAKTA OM MENTORORDNINGER

En mentorordning muliggør et frugtbart samspil mellem to personer – den mere erfarne, mentoren, og den, der søger sparring om sin karriereudvikling, menteen – ud fra fælles faglige referencerammer. Mentor hjælper mentee til at hjælpe sig selv. Mentees udbytte er større indsigt og bedre mulighed for personlig udvikling og karriereudvikling. Mentor udvikler på den anden side sine kompetencer inden for kommunikation og rådgivning og bliver udfordret af mentees måde at se verden på.



»Mentoring handler om, hvordan man lærer af andre mennesker – gennem samtale og ved at have rollemodeller. Det har rigtig mange mennesker og virksomheder opdaget værdien af – der sker faktisk noget positivt med de mennesker, som involverer sig i det «

væsentlig forudsætning, for at der sker noget læring.«

Birgit Toft har da også selv haft skiftende mentees siden 1999.

Særligt udfordrende

For såvel mentor som mentee er det en udfordring ikke at være for fagcentreret

– det gælder især for faktoorienterede faggrupper som fx farmaceuter.

»Derfor skal man nogle gange øve sig i at tale om eksistentielle emner. Karriereudvikling handler også om at få sin faglighed balanceret med sin personlighed. Personligheden er afgørende for, hvilken karriere man får.« ■

SÅ ER MENTOR-ORDNINGEN I GANG

Pharmadanmark besluttede sig tidligere i år om i samarbejde med Pharmadanmark - Privat at udvikle en mentorordning – i første omgang en etårig forsøgsordning. Især fra mentees har interessen været stor, og det blev således nødvendigt at lukke for tilmeldingen af mentees undervejs.

»Formålet med ordningen har fra Pharmadanmark - Privats side været at skabe større netværksrelationer på tværs af årgange og arbejdsområder. Vi ser også en god mulighed for en gensidig gevinst, hvor på den ene side mentoren deler sin viden og samtidig kan blive udfordret af en 'ny generation', og på den anden side mentee bliver hjulpet på vej og bidrager aktivt til relationen,« siger Tove K. Stryhn, bestyrelsesmedlem i Pharmadanmark - Privat.

Ordning evalueres

Mentorordningen blev formelt igangsat med et introduktionsmøde for mentorerne. Formålet med introduktionsmødet var todelt. For det første blev mentorerne klædt på til at igangsætte og udvikle den kommende relation til deres mentees, og desuden blev de introduceret til hinanden som et netværk. På mødet deltog proceskonsulent Birgit Toft, som har eget konsulentfirma med mentorskaber som hovedfokus.

I forlængelse af mødet blev ti mentorpar sat i gang med deres forløb, hvor de bl.a. kan vælge at benytte nogle af de redskaber, som de fik udleveret i form af en 'startpakke' med uddybende materiale og værktøjer. Ordningen vil løbe over det næste års tid, hvor mentorparrene udvikler deres relation. Der er planlagt en evaluering undervejs, og når året er gået. Evalueringerne vil danne grundlag for en beslutning, om hvorvidt ordningen fremover skal være et fast tilbud til foreningens medlemmer.

Direktionsassistent Peter Blouner fra Pharmadanmark er kontaktperson på mentorordningen.