

# VISITA

KULNET MENTORPROGRAM

Verktyglåda för mentorskap

## Innehåll

Kulnet Mentorprogram – introduktion . . . . .	3
Vårt första möte - arbetsblad, Mentor. . . . .	5
Vårt första möte - arbetsblad, Adept . . . . .	7
Vår överenskommelse, ett exempel . . . . .	9
Min personliga profil - arbetsblad, Adept . . . . .	10
Min adepts personliga profil - arbetsblad, Mentor . . . . .	13
Sätta upp mål och delmål - arbetsblad, Adept . . . . .	16
”Väggkontroll ” - arbetsblad, Mentor . . . . .	20
”Väggkontroll” - arbetsblad, Adept . . . . .	23
Problemlösning - arbetsblad, Mentor och Adept . . . . .	26

## Syfte

Mentorskapsprogrammet syftar till att

- adepten utvecklar och får insikt om sin förmåga att skapa målbilder både för sin personliga och professionella utveckling
- ge adepten möjlighet att föra en dialog med en engagerad person som har kompetens och erfarenhet av ledarskap med en uttalad vilja att lyssna och dela med sig av sina erfarenheter och sin kunskap.

## Mål

Att mentorer och framför allt adepter upplever mentorprogrammet som positivt och bidragande i den personliga utvecklingen. Mentorprogrammet ska stimulera unga chefer till fortsatt utveckling inom besöksnäringen med tonvikt på personlig utveckling och inspirera till utökade nätverkskontakter.

## Mentorerna

Mentorerna är chefer med mångårig erfarenhet av ledarskap

## Adepterna

Adepterna är 26 år eller äldre, med minst två års chefserfarenhet, akademisk utbildning eller "motsvarande" kvalifikationer genom branschutbildning samt en uttalad vilja att utvecklas inom besöksnäringen, framför allt hotell- och restaurangföretagen. Adepten är verksam i företag inom besöksnäringen som är medlem i Visita. Adepten är medveten om behovet att avsätta tillräcklig tid för att delta på ett meningsfullt sätt i mentorprogrammet.

## Programmet

Det ettåriga programmet, består av dialogen mellan adept och mentor, där varje par lägger upp sitt arbete tillsammans med hänsyn till behov och möjligheter och nätverksträffar spridda över året. Diplomeringsen som är den sista nätverksträffen äger rum i slutet av november. På nätverksträffarna hålls inspirationsseminarier kopplat till ledarskap, vid tre av tillfällena bjuds adepter och mentorer som tidigare varit med i programmet in till självkostnadspris.

## Övrigt

Då flertalet mentorer har sin hemvist i Stockholm, har programmet hitintills endast kunnat erbjudas i Stockholmsregionen, även om adepter från övriga delar av landet också deltagit i programmet. Mentorer som bor utanför Stockholmsområdet har möjlighet att få reseersättning till nätverksträffarna.

Verktygslådan är avsedd för mentorer och adepter, att användas efter behov – i sin helhet eller till vissa delar. Det är tänkt som ett hjälpmedel och verktyg för att skapa bästa möjliga förutsättningar för en givande och bra mentorsrelation.

## Vårt första möte - arbetsblad, Mentor

Det här arbetsbladet kan vara till hjälp när du planerar ditt första möte med din adept. Det finns även en version för din adept. Om du vill, kan du skicka den till honom/henne så att ni båda kan förbereda er för ert första möte.

Min adepts namn: \_\_\_\_\_

Arbetsplats: \_\_\_\_\_

Telefon: \_\_\_\_\_

Epost: \_\_\_\_\_

Nås säkrast (tid): \_\_\_\_\_

### Förbered första mötet

Det är viktigt att första mötet känns bekvämt för er båda och att ert samtal känns naturligt och meningsfullt. Därför bör du tänka på var ni ska träffas och vad ni kan prata om. Här är några "isbrytare" - om det skulle behövas.

Var kan jag och min adept träffas där vi båda känner oss bekväma?  
Lista några förslag nedan

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Vad kan jag berätta om mig själv som skulle hjälpa oss att lära känna varandra?

Vad är intressant och relevant för min adept?

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Vad kan jag fråga min adept om för att lära känna honom/henne lite bättre utan att "snoka"? Skriv några exempel.

---

---

---

Vad vill jag få ut av mentorrelationen – vilka är mina förhoppningar?

---

---

---

Hur kan jag få reda på vad min adept hoppas få ut av relationen – vilka frågor kan jag ställa?

---

---

---

Gå igenom dina svar i detta arbetsblad strax före ert första möte och/eller ta med det och använd det som stolpar under mötet.

## Vårt första möte - arbetsblad, Adept

Det här arbetsbladet kan vara till hjälp när du planerar ditt första möte med din mentor. Det finns även en version av arbetsbladet för din mentor. Om du vill, kan du skicka ditt arbetsblad till din mentor så att ni båda kan förbereda er för ert första möte.

Min mentors namn: \_\_\_\_\_

Arbetsplats: \_\_\_\_\_

Telefon: \_\_\_\_\_

Epost: \_\_\_\_\_

Nås säkrast (tid): \_\_\_\_\_

### Förbered första mötet

Det är viktigt att första mötet känns bekvämt för er båda och att ert samtal känns naturligt och meningsfullt. Därför bör du tänka på var ni ska träffas och vad ni kan prata om. Här är några "isbrytare" - om det skulle behövas.

Var kan jag och min mentor träffas där vi båda känner oss bekväma?

Lista några förslag nedan

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Vad kan jag berätta om mig själv som skulle hjälpa oss att lära känna varandra? Vad är intressant att veta om mig? Vad bör min mentor veta om mig för att kunna vara en bra mentor?

---

---

---

Vad kan jag fråga min mentor om för att lära känna honom/henne bättre utan att "snoka"? Skriv några exempel.

---

---

---

Varför vill jag ha en mentor?

---

---

Hur kan jag få reda på varför min mentor vill vara mentor åt mig? Skriv ned några frågor

---

---

---

Gå gärna igenom dina svar i detta arbetsblad strax före ert första möte och/eller ta med det och använd det som stolpar under mötet.



## Vår överenskommelse - här är ett exempel

Denna överenskommelse har utarbetats av oss – mentor och adept – tillsammans. I den finns de grundregler som beskriver hur vi vill att vår mentorskapsrelation ska fungera. Genom att skapa och skriva under denna överenskommelse förbinder vi oss att göra vårt bästa för att följa dessa grundregler.

Vi bildar frivilligt en relation som bygger på kunskaps- och erfarenhetsöverföring mellan jämlingar.

*Relationen ska vara till fördel för oss båda och till nytta för adepten. Vi avser att göra detta till en fruktbar relation där den tid vi får tillsammans ska användas för konkreta utvecklingsaktiviteter.*

Så länge mentorskapsrelationen pågår kommer vi båda att försöka:

- träffas \_\_\_\_\_ gånger under vår- resp. höstterminen under detta år.
- avsätta tillräcklig tid till mentorprogrammet, till våra gemensamma möten, inspirationseminarier och övriga Kulnetmöten
- Välja mötesplatser som tillåter oss att fördjupa våra samtal så att vi ömsesidigt känner att de är meningsfulla.
- ringa i god tid, om vi måste ställa in eller ändra tidpunkt för ett möte
- komma till våra möten förberedda

Ta upp och tala om något inte känns rätt. Att inte undvika eventuella problem - vi löser dem tillsammans, hålla det som sägs strikt mellan oss, inte bara under den tid själva mentorprogrammet pågår, utan även framöver.

Vi är helt överens om en "Icke-någons-fel" avslutning på denna relation, om det av någon anledning förefaller lämpligt att den avslutas.

Stockholm den .....

.....

.....

Underskrift mentor

Underskrift adept

## Arbetsblad - Adept, min personliga profil

Datum:.....

Då och då kan det vara bra att stanna upp fråga dig själv: vad händer just nu i mitt liv? Hur mår jag?

Den här övningen hjälper dig att göra just detta – och även få feedback från din mentor om hur hon/han uppfattar dig.

### Instruktioner

Det här är en tvåvägsövning, en för dig och en för din mentor. Först gör ni era respektive arbetsblad själva. När båda är klara, diskuterar ni varje fråga och jämför era svar.

Kom ihåg: meningen med detta är att hjälpa dig att få en riktig bild av vem du är. Om du inte är ärlig, får du en bild av någon annan, inte dig själv, och det kommer inte att hjälpa dig att bli den du vill!

### Frågor

Med de mål du satt upp för dig själv, svara på dessa frågor så ärligt du kan:

Vilka är mina fem största styrkor som person – mina främsta företräden som jag är stolt över?

1. \_\_\_\_\_

2. \_\_\_\_\_

3. \_\_\_\_\_

4. \_\_\_\_\_

5. \_\_\_\_\_

Vilka är mina fem största svagheter som person – de som jag vill jobba mest med och förbättra hos mig själv?

1. \_\_\_\_\_
2. \_\_\_\_\_
3. \_\_\_\_\_
4. \_\_\_\_\_
5. \_\_\_\_\_

Vilka är de fem bästa möjligheter som är tillgängliga för mig just nu – möjligheter jag kan dra nytta av och som kan hjälpa mig att utvecklas och nå min potential?

1. \_\_\_\_\_
2. \_\_\_\_\_
3. \_\_\_\_\_
4. \_\_\_\_\_
5. \_\_\_\_\_

Vilka är de fem största "hoten" jag står inför just nu – saker "där ute" som skulle kunna hindra mig från att förverkliga mina drömmar?

1. \_\_\_\_\_
2. \_\_\_\_\_
3. \_\_\_\_\_
4. \_\_\_\_\_
5. \_\_\_\_\_

Du har just gjort en "SWOT-analys". För att detta ska vara användbart ska du utarbeta en handlingsplan där du får bäst användning av dina styrkor och möjligheter, där du stärker dina svagheter och där du undviker dina hot.

Använd frågan nedan som hjälp för att starta planeringsprocessen.

Vilka är de fem viktigaste insatser jag kan göra de närmaste sex månaderna för att förbättra mina styrkor och klara av mina utmaningar.

1. \_\_\_\_\_

2. \_\_\_\_\_

3. \_\_\_\_\_

4. \_\_\_\_\_

5. \_\_\_\_\_

## Min adepts personliga profil - arbetsblad, Mentor

Datum:

Då och då kan det vara bra att stanna upp i ditt vardagsliv och fråga dig själv – Vad händer just nu i mitt liv? Hur mår jag? Den här övningen hjälper din adept att göra just detta – och även få feedback från dig om hur du uppfattar honom/henne.

### Instruktioner

Det här är en tvåvägsövning, en för dig och en för din adept. Först gör ni era respektive arbetsblad själva. När båda är klara, diskuterar ni varje fråga och jämför varandras svar.

Kom ihåg att meningen med detta är att hjälpa dig att få en riktig bild av var din adept befinner sig – om du inte är ärlig får hon/han en bild av någon annan, inte sig själv, och det kommer inte att vara till någon som helst hjälp.

### Frågor

Med de mål din adept satt upp för sig, svara på dessa frågor så ärligt du kan:

Vilka är min adepts fem största styrkor som person – de egenskaper/företräden som jag tycker hon/han borde vara stolt över?

1. \_\_\_\_\_

2. \_\_\_\_\_

3. \_\_\_\_\_

4. \_\_\_\_\_

5. \_\_\_\_\_

Vilka är hans/hennes fem största svagheter som person – de han/hon borde jobba mest med och förbättra hos sig själv?

1. \_\_\_\_\_
2. \_\_\_\_\_
3. \_\_\_\_\_
4. \_\_\_\_\_
5. \_\_\_\_\_

Vilka är de fem bästa möjligheterna som är tillgängliga för min adept just nu – de hon/han kan göra eller dra nytta av som kan hjälpa henne/honom att utvecklas och nå sin potential? (Detta är möjligheter i omgivningen – allt från att ta ett större ansvar, förbättra sitt ledarskap, vidareutbilda sig etc.).

1. \_\_\_\_\_
2. \_\_\_\_\_
3. \_\_\_\_\_
4. \_\_\_\_\_
5. \_\_\_\_\_

Vilka är de fem största "hoten" min adept står inför just nu – det som skulle kunna hindra honom/henne från att förverkliga sina drömmar?

1. \_\_\_\_\_
2. \_\_\_\_\_
3. \_\_\_\_\_
4. \_\_\_\_\_
5. \_\_\_\_\_

För att detta ska vara användbart ska du med utgångspunkt och hjälp av din adepts och dina svar utarbeta en handlingsplan där hon/han får bäst användning av sina styrkor och möjligheter, stärker sina svagheter och undviker sina hot. Använd frågan nedan som hjälp för att starta planeringsprocessen.

Vilka är de fem viktigaste åtgärder min adept kan vidta under de närmsta sex månaderna för att förbättra sina styrkor och klara av sina utmaningar.

1. \_\_\_\_\_

2. \_\_\_\_\_

3. \_\_\_\_\_

4. \_\_\_\_\_

5. \_\_\_\_\_

## Sätta upp mål och delmål - arbetsblad, Adept

För att skapa det liv du vill ha är det viktigt att ha en plan för hur det ska gå till – hur du ska göra för att förverkliga dina drömmar, en dag i taget.

Genom att skriva ned mål och delmål för dig själv tar du ett stort steg mot förverkligandet av dem. Det här är något du och din mentor löpande kan jobba på tillsammans.

### Sätta upp mål

Här är några typer av mål som du kanske skulle vara intresserad av att sätta upp.

Arbete – vilken riktning vill jag gå vad det gäller min framtida karriär?

Konst/Musik/ Kreativitet – vilka mål har jag för min kreativa sida?

Utbildning – var vill jag befinna mig om några år vad det gäller min utbildning?

Relationer – om 3 år, hur vill jag att mina relationer skal se ut? Vill jag ha fler vänner? Mer tid med min familj? En bättre relation med min man/hustru? Ha ett förhållande? Vara singel? Skaffa barn?

Själsligt – vilken typ av själslig tillväxt eller engagemang ser jag hos mig själv de närmaste åren?

Sport/Fysisk hälsa – om allt blir som jag vill, hur är min fysiska hälsa om några år?  
Vilken kompetens har jag?



Vilka är dina mål? Skriv ned ett mål för varje område som är viktigt för dig:

Arbete

---

Konst/Musik/Kreativitet

---

Utbildning

---

Relationer

---

Själsligt

---

Sport/Fysisk hälsa

---

## Sätta upp delmål

Delmål är de små stegen mot att uppfylla dina mål. För att vara användbara ska delmålen svara på frågan: "vad kommer att ändras, med hur mycket, när?"

Vanligtvis fungerar delmålen bäst när de är uppsatta för det närmaste året. Det är svårt att veta vad som kommer att förändras längre fram i tiden, därför är det svårt att sätta upp realistiska delmål för flera år framöver.

Ta lite tid på dig att skriva ned målen du satt upp på nästa sidas arbetsblad, och skriv sedan ned flera delmål för varje mål. Du kan göra detta med din mentor eller på egen hand för att sedan gå igenom dem tillsammans.

Här är ett tips på hur du testar om delmålen är hållbara – fråga dig själv, är de:

Specifika – vet jag exakt vad som måste ske?

Mätbara – hur vet jag att jag uppnått detta delmål?

Uppnåeliga – är det realistiskt eller genomförbart?

Resultatorienterade – kommer det verkligen att föra mig närmare mitt mål?

Tidsbegränsade – har det en "bäst-före" datum?

Har dina delmål svar på dessa frågor är de hållbara.

Lycka till med att genomföra dem!

Mål:

---

Delmål:

Mål och delmål – arbetsblad, Adept

Mål:

---

Delmål:

Mål:

---

Delmål:

Mål:

---

Delmål:

Mål:

---

Delmål:

Mål:

---

Delmål:

## ”Vägkontroll” - arbetsblad, Mentor

Hur har vi det?

Instruktioner: Det här arbetsbladet är tänkt att du ska använda tillsammans med din adept efter ca 3 – 4 månaders mentorprogram. Då är det dags att ”kontrollera” relationen. Har ni arbetat mot de målbilder ni satte upp och lärt känna varandra relativt bra? Du kan även använda det här arbetsbladet om det uppstår problem i relationen, och en ärlig och ömsesidig feedback kan vara av nytta.

Min adept och jag har träffats i \_\_\_\_\_ (tidsrymd)

Jag tycker vi skapat tillräckligt med förtroende emellan oss så att vi kan jobba bra tillsammans.

\_\_\_\_\_ Ja                      \_\_\_\_\_ Nej                      \_\_\_\_\_ Inte säker

Om min adept vore upprörd över eller missnöjd med mig eller något i vår relation, är jag säker på att min adept skulle ta upp det med mig.

Instämmer helt    Instämmer Varken eller    Instämmer ej    Instämmer absolut inte  
5                      4                      3                      2                      1

Om jag vore upprörd över eller missnöjd med min adept eller något i vår relation, är jag säker på att jag skulle ta upp det med adept.

Instämmer helt    Instämmer Varken eller    Instämmer ej    Instämmer absolut inte  
5                      4                      3                      2                      1

Jag tycker att vi har gjort framsteg i att hjälpa min adept att sätta upp mål och ta steg mot uppfyllandet av dem.

Instämmer helt    Instämmer Varken eller    Instämmer ej    Instämmer absolut inte  
5                      4                      3                      2                      1

Fem faktorer som jag tycker fungerar väl i vår mentorsrelation är:

1. \_\_\_\_\_

2. \_\_\_\_\_

3. \_\_\_\_\_

4. \_\_\_\_\_

5. \_\_\_\_\_

Någonting jag önskar jag kunde ändra på i vårt sätt att umgås och kommunicera är...

---

---

---

---

Det jag tror min adept uppskattar mest i vårt samarbete är ...

---

---

---

---

Ibland tror jag att min adept skulle vilja att jag ...

---

---

---

---

När du har gjort klart detta arbetsblad och din adept gjort samma sak, överväg att ägna ett av – eller en del av – era möten åt att dela med er av och jämföra era svar. Kom ihåg att påminna din adept – och dig själv! – om att ingen relation är perfekt. Konstruktiv feedback är nyttigt och kan vara till hjälp för att stärka er kontakt.

Jämför era resultat. Se till att värdera både det ni är överens om och det ni inte är överens om – båda är viktig information. När ni är färdiga, diskutera nästa steg – vad ni båda kan göra för att stärka det som är bra och övervinna svårigheter. Kom överens om en handlingsplan.



Fem saker som jag tycker fungerar bra i vår mentorsrelation är:

1. \_\_\_\_\_

2. \_\_\_\_\_

3. \_\_\_\_\_

4. \_\_\_\_\_

5. \_\_\_\_\_

Någonting jag önskar jag kunde ändra på i vårt sätt att umgås och kommunicera är...

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Det jag tror min mentor tycker mest om i vårt samarbete är ...

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Ibland tror jag att min mentor skulle vilja att jag ...

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_



När du har gjort klart detta arbetsblad och din mentor gjort samma sak, överväg att ägna ett av – eller en del av – era möten åt att dela med er av och jämföra era svar. Kom ihåg att påminna din mentor – och dig själv! – om att ingen relation är perfekt och konstruktiv feedback är nyttigt och kan vara till hjälp för att stärka er kontakt.

Jämför era resultat. Se till att värdera både det ni är överens om och det ni inte är överens om – båda är viktig information. När ni är färdiga, diskutera nästa steg – vad ni båda kan göra för att stärka det som är bra och övervinna svårigheter. Kom överens om en handlingsplan.

## Problemlösning - arbetsblad, Mentor och Adept

Steg 1: Definiera problemet

Vad är det för problem du vill arbeta med? Skriv ned din nuvarande definition av det.

---

---

---

---

Fråga dig själv: Varför är detta ett problem? Är detta det verkliga problemet eller ett symptom på det? Är problemet ett försök till lösning på det verkliga problemet? Skriv ned dina tankar kring dessa frågor.

---

---

---

---

Skriv om din problemställning.

---

---

---

---

## Steg 2: Definiera framgång i att lösa problemet

Om du skulle nå framgång i att lyckas lösa det problem du just identifierat, hur skulle den framgången se ut? Beskriv vad som skulle hända om du lyckades.

---

---

---

---

## Steg 3: Skapa alternativ

Vad kan du göra för att lösa ditt problem och uppnå den framgång du just beskrivit? Gör en lista på val och åtgärder – skriv bara ned allt du kan komma på, utan att censurera dig själv (du kommer att välja de bästa om en stund).

□ _____	□ _____	□ _____
_____		
□ _____	□ _____	□ _____
_____		
□ _____	□ _____	□ _____
_____		
□ _____	□ _____	□ _____
_____		
□ _____	□ _____	□ _____
_____		

Vilka av dessa gillar du bäst? Välj de 3 – 5 bästa och ringa in dem.

## Steg 4: Utvärdera alternativen

Det är dags att välja "Plan A" och "Plan B" (ifall Plan A fallerar) för att lösa ditt problem. Här är några saker att överväga när du väljer från din lista av val.

Hur mycket tid kommer detta att kräva?

Hur mycket pengar?

Finns det några nackdelar?

Finns det någon "bonuseffekt" – kommer det här alternativet generera fler fördelar utöver att lösa det aktuella problemet?

Vad skulle jag helt enkelt göra istället?

När du övervägt dessa frågor, skriv bokstaven "A" vid ditt förstaval, bokstaven "B" vid ditt andraval.

Steg 5: Komma överens om att agera

Om du vill genomföra detta sätt att lösa ditt problem, är det viktigt att bestämma vad du behöver göra och när. Gör det här nedan tillsammans med din mentor.

Min plan "A" är att

---

---

---

---

För att uppnå detta ska jag:

<b>Att göra</b>	<b>Vem</b>	<b>När, senast</b>

## Steg 6: Bestämna tid för uppföljning

Bestäm en tid då ni kollar upp med varandra hur det går med problemlösningen – eller hur det gick, om det är en kortsiktig plan.

Vi kollar upp utvecklingen den \_\_\_\_\_ (datum)

Vad fungerade och fungerade inte när vi försökte lösa detta problem?

---

---

---

---

Vad skulle du göra om problemet uppstod igen, nu när du har den här erfarenheten?

---

---

---

---

*Detta är en omarbetning från Transfers "toolkit" för mentorskap och av Learn to Mentor Toolkit. Omarbetningen är ursprungligen gjord av Charlotte Stiernstedt och vidare bearbetad av Virpi Hagberg.*

### *Lästips:*

*Mentorskap i praktiken – så gör du för att lyckas av Ann-Kristin Sandberg (Hjalmarson och Högberg) Delas ut till alla adepter och mentorer 2015*

*Vinnande Mentorskap av Charlotta Wikström (Ekerlids Förlag).*

*Tidningen Chefs pocketguide Mentor & Adept.*

*Mentorskap – erfarenheter för personlig och professionell utveckling av Gunilla Ahlström (Liber Ekonomi)*

*Ann-Kristin Sandberg: Mentorskap – en väg till personlig och professionell utveckling (Notus).*

*Mentor en praktisk vägledning av Jöran Hultman och Lena Sobel (Natur & Kultur)*

*Mentorn och Adepten så fungerar det i praktiken Micael Rönntoft och Anna Spjuth (Liber)*