



Mentorskapsexperten Petra Wigh om lyckad kunskapsförmedling:

Som adept måste du våga släppa fasaden

Petra Wigh är senior konsult på Novare som bland annat sysslar med ledarskapsutveckling. Där är hon också ansvarig för de mentorprogram som företaget driver sedan 14 år.

– FÖRETAG OCH ENSKILDA individer vänder sig till oss när de vill ha kompetensutveckling för medarbetare eller för sig själva. Mentorskap kan vara en metod att få människor att växa i sin roll.

Mentorerna är personer som ingår i Novares nätverk och det är inte ett uppdrag som ger betalt. Det bygger på individer som vill vara med och utveckla andra genom att dela med sig av sin kunskap och erfarenhet och samtidigt själv lära sig, hålla sig uppdaterad och få nya perspektiv.

– Ett mentorskap tar alltid sin utgångspunkt i adepten och dennes frågor kring ledarskap och affärsutmaningar. När vi parar ihop adept och mentor baseras det på adeptens syfte, mål och de erfarenheter och kompetenser adepten ser som önskvärda hos en mentor, berättar Petra Wigh.

Pandemin har inneburit förändringar och utmaningar som ställer stora krav

på medarbetare och chefer och det är många yngre ledare som bara har erfarenhet av att leda i tider när det går bra. I sådana situationer är det extra värdefullt att få guidning och stöttning i sin karriär och Novare har sett ett ökat behov av mentorskap.

– Mentorskapet handlar både om ledarskap och affärsutveckling. Mentorn ger ett opartiskt utifrånperspektiv på adeptens frågeställningar och fungerar som ett bollplank. Det finns utrymme för ett filtrerat samtal där man kan prata om det som håller adepten vaken om nätterna utan att behöva ta hänsyn till interpolitik, gemensam historik eller att man ska jobba ihop.

MENTORN KAN FUNGERA som ett stöd eller en vän men också öppna upp sitt nätverk och sina kontakter för adepten. Men en mentor ska inte blandas ihop med en coach.

SÅ SKAFFAR DU DIG EN MENTOR:

- 1** Fundera över dina affärs- och ledarutmaningar, frågeställningar, mål och ambitioner.
- 2** Fundera över vilka erfarenheter och egenskaper som är önskvärda att en mentor besitter för att vara relevant för dig.
- 3** Prata med din chef om dina tankar, din egen utveckling och hur ett mentorskap skulle kunna vara en del i det.

– En coach är utbildad i samtals teknik och ställer framåtlutade frågor för att hjälpa klienten vidare. Coachen behöver inte ha kunskap om klientens värld. En mentor, däremot är en operativ person som jobbar i affären och har erfarenhet av just det som adepten vill prata om. Man behöver inte alltid vara i samma bransch. Snarare handlar det om någon som har erfarenhet och som gjort samma resa. Mentorskap är överföring av kunskap från en erfaren person till en annan; någon som bidrar med råd, andra perspektiv, verktyg, modeller. ▶



” Det tar alltid tid att bygga en relation och för att ett mentorskap ska bli bra gäller det att investera.

Petra Wigh, senior konsult på Novare.

► Ett annat missförstånd är att att mentorn alltid är en äldre person.

– Vid omvänt mentorskap rör det sig kanske om en senior person som har ett starkt behov av att lära sig mer om det yngre personer kan ha insikter om, som digitalisering, teknik, trender eller nya sätt att jobba.

Nyckeln till ett framgångsrikt mentorskap är matchningen mellan mentor och adept. Det behöver även finnas ett bra ramverk kring träffar och uppföljning.

– Upplägget tar sin utgångspunkt i adeptens önskemål, men det ger också ett ägarskap där adepten blir projektledaren och är den drivande parten i

relationen, den som ska se till att samtalen leder fram till det som är viktigt.

Framgång handlar framför allt om att ta vara på situationen och möjligheterna.

– Det tar alltid tid att bygga en relation och för att ett mentorskap ska bli bra gäller det att investera. Vi uppmanar adepten att våga släppa garden. Utgå inte från vad du tror att du borde prata om utan vad du verkligen vill och behöver. Mentorns roll är också att stretcha och utmana, så som adept behöver du våga testa och utmana dig själv. ■



Läs mer på ledarna.se/nmc

Ledarnas medlemmar delar sin kunskap

Just nu pågår det mentorskapsprogram som Ledarna anordnar tillsammans med NMC Nätverket för Hållbart Näringsliv. Lisa Wiklund, chefsutvecklare som håller i programmet från Ledarnas sida, berättar om projektet

– **LEDARNAS MEDLEM-MAR** är specialister på att leda förändring och NMC:s medlemmar är hållbarhets-specialister och hållbarhets-chefer. I det mötet sker en värdefull korsbefruktnings mellan mentorer och adepter från respektive organisation för att driva transformationen mot en hållbar utveckling, säger Lisa Wiklund.

Novus-undersökningar bland Ledarnas medlemmar visar att många chefer tycker att hållbarhet är en avgör-

ande del av chefsuppdraget, samtidigt som de upplever att det är svårt att definiera vad hållbarhetsuppdraget innebär.

– Hållbarhet kräver ett radikalt nytänkande. Chefen har en viktig roll i att stötta och motivera sina medarbetare och att stå för en vision om förändring. Då behöver man ha gjort ett arbete själv, ha fått prata igenom och tydliggjort sina egna drivkrafter och hinder med någon. Med programmet vill

Ledarna hjälpa medlemmar att både ta del av andras erfarenhet och bidra med sin egen kompetens.

– Ofta sker utbyte och lärande i både adept- och mentorrollen. Som mentor kan man förvånas över hur mycket adeptens frågeställningar och utmaningar betyder för den egna reflektionen, säger Lisa Wiklund.

FÖR LEDARNA ÄR hållbarhet en helt avgörande fråga.

– Vi vet att chefer är centrala i omställningen till ett hållbart samhälle. Våra medlemmar har ansvarsfulla och strategiskt viktiga positioner vars beslut och prioriteringar påverkar den egna



Lisa Wiklund.

verksamheten och samhället i stort. Det är naturligt för oss att vara ett stöd för medlemmarna så att chefernas förutsättningar att ta ansvar och leda i förändring hamnar i fokus. ■



Läs mer på ledarna.se/nmc

Visste du att:

● Av alla chefer totalt är 41 procent kvinnor och 50 procent män men endast 16 procent av vd:ar är kvinnor.

● Inom hälso-, sjukvård och äldreomsorg är dock omkring 81 procent av cheferna kvinnor.

● Bland ekonomi- och finanschefer är 53 procent kvinnor och 47 procent män och inom friskvård, sport och fritid är 46 procent kvinnor och 54 procent män.

● Forskning visar att organisationer med en jämn könsfördelning är mer lönsamma än de som har ojämn fördelning.

Jämställdhet bland chefer

■ Män ■ Kvinnor

Genomsnittslön i Sverige

37 200 kr/mån

33 500 kr/mån

Genomsnittslön för chefer i Sverige

59 035 kr/mån

54 600 kr/mån

Andel kvinnor och män i chefspositioner

