

Partnermentorprogram över gränserna med fokus på ledarskapet

Vill din organisation starta mentorprogram, men skulle vilja ha ett större utbyte med andra verksamheter? Söker ni kostnadseffektivt best practice inom ledarskap? Önskar ni seminarier som stöttar och ger inspiration i mentorskapet/ledarskapet men designat längs en röd tråd som följer den process som mentor-adeptpar går igenom? Är ni dessutom ute efter en nätverksarena för era uppskattade ledare? Svaret på alla dessa frågor är Partnermentorprogrammet.

– Jag har genom min mentor fått en möjlighet att vara helt öppen utan känsla att bli bedömd eller att det påverkar mitt nätverk. Jag har kallat honom för ”mitt fönster ut från min vardag”, berättar Lina Andersson, deltagare i Partnermentorprogrammet och Manager Global Packaging på Sony Ericsson.

Hon är ledare sedan 2 ½ år tillbaka och har sju medarbetare spridda ute i världen samt åtta i Sverige. Hennes kravspecifikation var att få inspiration i att leda ett globalt team samt en produktrelaterad verksamhet framåt. Hon matchades ihop med en mentor från Gambro med 17 års erfarenhet som chef i flera stora globala verksamheter.

Lina Andersson och han har förutom ovanstående även jobbat med att förstå och hitta strategier för att hantera bland annat maktspel och internpolitik. Att öka sin närvaro och förmåga att fira sina segrar har också stått på agendan när paret har träffats några timmar var sjätte vecka.

Lina Andersson, adept från Sony Ericsson, är enormt glad över mentorprogrammet. Hon tror att hennes tydliga kravspec är en del i att både matchning och samtal blev så lyckade.



med så många spännande människor i rummet. Det har verkligen gett mig energi!

Det seminarium hon uppskattat mycket är det om Lärande samtal och samtalsverktyg.

Bertil Beijner är Shared Service Development Manager på Alfa Laval. Han har varit mentor i programmet. Hans adept heter Viken Martarian på Tetra Pak och är Manager Global Planning.

Nätverk stimulerar

– Och det har varit en fantastisk möjlighet att vidga sitt nätverk på våra seminarier,



Bertil Beijner uppskattar både sin adept och nätverket mycket.

– Vi kommer inte alltid ut så mycket som man skulle vilja då man sitter och jobbar fokuserat på respektive företag. Därför tycker jag det varit mycket givande att vi setts på de olika värdföretagen varje gång, så att vi fått en känsla för dessa verksamheter. Här har jag fått möjlighet att utöka mitt kontaktnät genom seminarieträffarna, säger han.

Användbara seminarier

Han tycker att uppstartsseminariet med definitioner, ramar och struktur kring mentorskapet varit givande, men även seminariet om förändring har han kunnat använda direkt i utvecklingen av sina medarbetare.

Viken Martarian uppskattade seminariet om det värderingsstyrda ledarskapet. Men den största utvecklingen har för honom bestått i kontakten med mentorn.



Bertil Beijner och Viken Martarian har träffats var tredje vecka under ett år. Viken tycker att det allra bästa är att ha någon opartisk att få diskutera med.

– Bertil har genom att coacha och lyssna fått mig att få fram de beslut och val som jag har behövt ta. Han har fått mig att hitta mina lösningar. Dessutom har vi haft väldigt högt i tak och kunnat tala om motgångar, framgångar och karriär, men också balans i livet, berättar han.

– Jag som mentor har genom våra samtal fått möjlighet att fundera på min arbets-situation och min karriär i ljuset av Vikens. Det har tvingat mig att tänka över mitt arbetsliv och mina val, säger Bertil Beijner.

Röda tråden och best practise i fokus

Anna Thuresson, Head of Learning & Development på E.ON Nordic, är en i den grupp av HR-chefer som startade programmet i slutet av 90-talet. Då var hon på Sony Ericsson.



Hon är stolt över programmet och menar att det som just avslutats är det bästa hittills. Dels på grund av den röda tråden och att seminarierna består av mixade föreläsningar och gruppövningar samt erfarenhetsutbyte.

– Det allra bästa med Partnermentor-programmet är att du matchas med någon från ett annat företag. Det ger insikter och best practise som man kan ta hem till den egna verksamheten och ledarskapet. Dessutom ger seminarierna en kontinuitet och påminner. Det ger också inspiration kring ämnen att tala om i mentor-adept-relationen, säger hon.

För henne är också mentorstyrgruppen, med en HR-representant från varje deltagande företag, en viktig arena för utbyte av lärande, nya idéer och kollegialt stöd.

Rikedom av lärande

Lars Tilly, Reseach Manager på Ericsson, är en av mentorerna i programmet. Han tycker också att han lärt sig mycket.

– Bland annat har jag utvecklat mitt sätt att arbeta med mål. Numera försöker jag undvika att prata om negativt formulerade mål, dvs. vad vi inte ska göra, utan istället vad jag vill att vi ska åstadkomma, berättar han.

Hans mentorsamtal med adepten från Awapatent har kretsat kring hur man får gehör för olika idéer, olika organisatoriska upplägg, hur man kan positionera sig själv inom företaget och

Programförlopp



hur man förankrar idéer och synpunkter. Hans adept är projektledare och dessa frågor var därför viktiga för honom.

– De olika rösterna vi har presenterat här är ju sammantaget ett bra bevis på den stora rikedom i insikter, kunskaper och utveckling som den här insatsen har bjudit på under detta år, säger Katarina Billing, programchef på MiL Institute. Det har varit en otroligt rolig resa vi har gjort tillsammans och en ära att få arbeta med dryga 70-talet så kloka och framgångsrika chefer som dessa, avslutar hon.

Partnermentorprogrammet i samarbete med MiL Institute

Deltagande företag: Alfa Laval, Awapatent, E.ON, Ericsson/ST-Ericsson, Gambro, Sony Ericsson, Tetra Pak.

Syfte: Växa i ledarskapet.

Antal program: Femte programmet sedan 1999. Första gången med MiL Institute som designar och håller ihop seminarierna i programform.

Nominering och matchning: Mentorarbetsgruppen tar ut mentorer och adepter från respektive företag och matchar sedan dessa efter önskemål och personkunskap. Totalt 74 deltagare, dvs. 37 mentor-adeptpar.

Programlängd: Sju halvdagsträffar under ett år med "lunch to go" på de sju deltagande företagen. Mentor-adept träffas minimum var sjätte vecka.

Design av seminarierna: Mix mellan föreläsning och erfarenhetsutbyte, verktygsträning och reflektion.

MiL Institute är ett internationellt managementinstitut för värdebaserad och verksamhetskopplad utveckling av strategisk ledning och personligt ledarskap.

Strategiskt ledarskap i lärsamhället är vår mission och ARL – Action Reflection Learning® är vår lärfilosofi. Mils kärnkompetens är att formge och genomföra förändringsprocesser och utvecklingsprogram som är lärande för deltagande aktörer och lönsamma för deltagande företag.

Människor lär framför allt från sina erfarenheter i konkreta och praktiska situationer. ARL innebär att utgå från sina erfarenheter och hitta nya lösningar och förhållningssätt till aktuella ledarutmaningar. ARL är att pröva, reflektera och generalisera – och framför allt att få saker att hända.

Action – Att ta initiativ, experimentera, utmana sina gränser samt pröva nya strategier och förhållningssätt.

Reflection – Att stanna upp och reflektera, byta perspektiv samt genom kritiskt tänkande och observationer utmana sina etablerade handlings- och tankemönster.

Learning – Att bli medveten och sätta ord på sin kunskap och erfarenhet kring ledarskap, att genom dialog och reflektion formulera sin egen ledarskapsteori, värdegrund och målsättning – och faktiskt omsätta den i handling.

