



# MENTORSKAPSPROGRAM

Stödmaterial - motverka utsatthet och förebygg arbetsrelaterad stress

 Myndigheten för  
arbetsmiljökunskap

# MENTORSKAPSPROGRAM

## Beskrivning och förutsättningar

Ett mentorskapsprogram stärker nätverk, främjar karriärmöjligheter och stödjer professionell utveckling för medarbetare från underrepresenterade grupper. Målet är att skapa en mer inkluderande arbetsmiljö och främja både trivsel och karriärutveckling.

Här presenteras hur ett mentorskapsprogram kan utformas samt nyckelfaktorer som är viktiga för att öka chansen att uppnå de önskade effekterna.

### › NYCKELFAKTOR - Engagemang från ledningen

Programmet måste ha stöd från ledningen för att det ska prioriteras och tas på allvar. Ledare bör aktivt visa sitt engagemang för att främja inkludering och mångfald genom mentorsprogrammet.

### › NYCKELFAKTOR - Tydlighet och struktur

Ett framgångsrikt mentorsprogram kräver tydliga riktlinjer och en strukturerad plan som beskriver hur programmet fungerar, vad som förväntas av deltagarna och hur man följer upp resultat.

### › NYCKELFAKTOR - Ett långsiktigt perspektiv

Mentorskap tar tid och kräver engagemang över längre perioder. För att programmet ska vara effektivt är det viktigt att deltagarna ges tid att bygga upp förtroende och utveckla sina relationer över tid.

Att arbeta med mentorskap främjar lärande, nätverk och utveckling, vilket stärker både individen och organisationen.

## Mentorskapsprogram - syfte, mål och struktur

Ett framgångsrikt mentorsprogram börjar med ett tydligt syfte och definierade mål. Genom att fokusera på att stödja medarbetare från underrepresenterade grupper kan programmet bidra till deras professionella utveckling, stärka deras nätverk och främja karriärmöjligheter.

### › Definiera syfte och mål för mentorsprogrammet

Det första steget är att tydligt definiera syftet med mentorsprogrammet. Programmet ska fokusera på att stödja medarbetare från underrepresenterade grupper genom att ge dem möjlighet att utvecklas professionellt, bygga nätverk och få stöd i sin karriär. Målet är att skapa en mer inkluderande arbetsmiljö och främja både trivsel och karriärutveckling.

### › Utveckla en tydlig struktur och plan för mentorskapet

För att mentorskapet ska vara effektivt krävs en tydlig struktur som ger vägledning för både mentorer och adepter.

### › Skapa ett matchningssystem

Matchningen mellan mentorer och adepter är avgörande för programmets framgång. Både mentorer och adepter bör fylla i en profil där de beskriver sina mål och intressen. På så sätt kan matchningen baseras på både professionella mål och personliga intressen, vilket ökar chansen för att relationen blir givande för båda parter.

### › Tydliga förväntningar och mål

Vid starten av programmet bör det hållas en introduktion där både mentorer och adepter får tydlig information om vad som förväntas av dem. Detta kan inkludera att sätta upp konkreta mål för mentorskapet – till exempel att hjälpa adepten att utveckla specifika färdigheter, navigera karriärstegen, eller bygga nätverk. Mentorer och adepter bör

#### Exempel på mål för mentorskapsprogram

Programmet ska förbättra inkluderingen av underrepresenterade grupper, främja deras karriärutveckling och stärka deras nätverk inom organisationen.

## Mentorskapsprogram - mentor och adept

För att öka möjligheterna till ett framgångsrikt mentorsprogram är det viktigt att noggrant identifiera och rekrytera både mentorer och adepter. Mentorer bör vara erfarna, lyhörda och engagerade i att stötta sina adepter.

### › Identifiera och rekrytera mentorer och adepter

En av de viktigaste delarna för att lyckas med mentorsprogrammet är att matcha rätt personer som mentorer och adepter (de som deltar i programmet för att få stöd). Detta steg kräver noggrann planering.

### › Välj rätt mentorer

Mentorer bör vara personer med erfarenhet och insikt i organisationens kultur och strukturer. De bör vara villiga att engagera sig i att stötta och guida sina adepter. Det är viktigt att mentorerna har ett öppet sinne, förmåga att lyssna och en vilja att dela med sig av sina erfarenheter. Mentorer kan komma från ledningsnivå eller andra delar av organisationen, men de bör ha en förståelse för vikten av mångfald och inkludering.

### › Välj och rekrytera adepter

Programmet bör riktas till medarbetare från underrepresenterade grupper, som kan inkludera personer baserade på etnisk tillhörighet, religion, kön, funktionsvariationer eller andra faktorer. Adepterna kan anmäla sig frivilligt eller identifieras genom dialog med chefer och HR om vilka som skulle ha nytta av extra stöd för att utvecklas i sin karriär.

### › Skapa en öppen och inkluderande kultur inom programmet

För att programmet ska lyckas är det viktigt att skapa en kultur där alla deltagare känner sig trygga och inkluderade. Det handlar inte bara om formella möten, utan om att bygga relationer där adepten känner sig sedd, hörd och förstådd.

### › Fokus på öppen kommunikation

Både mentorer och adepter bör uppmuntras till att vara öppna och ärliga i sina diskussioner. Mentorer bör visa empati och vara lyhörda för adeptens behov, medan adepterna bör känna att de kan uttrycka sig fritt och dela sina upplevelser utan rädsla för dömande.

### › Främja nätverkande

Mentorsprogrammet kan också fungera som en plattform för att bygga nätverk. Det kan vara bra att anordna regelbundna gruppmöten där alla deltagare i programmet får möjlighet att träffas och dela sina erfarenheter. Genom att skapa en gemenskap inom programmet, kan adepten få ett större nätverk och känna sig mer delaktig i organisationen som helhet. att skapa en struktur för dessa möten, där både mentor och adept får möjlighet att förbereda frågor och samtalsämnen som är viktiga för deras utveckling.

## Mentorskapsprogram - stöd till mentor

För att mentorerna ska kunna ge bästa möjliga stöd, är det viktigt att de får utbildning och resurser för att hantera sina roller på ett effektivt sätt.

### › **Utbildning i mångfald och inkludering**

Mentorer bör få utbildning i mångfald och inkludering så att de kan hantera de specifika utmaningar som deras adepter kan stå inför, exempelvis kulturella skillnader, diskriminering eller barriärer i karriärutveckling. Detta ger mentorerna bättre verktyg att stötta sina adepter och navigera komplexa frågor på arbetsplatsen.

### › **Utbildning i mentorskapstekniker**

Alla mentorer kanske inte har erfarenhet av mentorskap. Därför kan det vara värdefullt att erbjuda en kort utbildning om grundläggande mentorskapstekniker, såsom aktivt lyssnande, att ställa öppna frågor och att ge konstruktiv feedback. Genom att ge mentorerna rätt verktyg och stöd kan man säkerställa att de är förberedda för sin roll.

## Mentorskapsprogram - utvärdering

För att säkerställa att programmet uppnår sina mål är det viktigt att kontinuerligt följa upp och utvärdera framstegen.

### › **Uppföljningsmöten och feedback**

Programmet bör inkludera regelbundna uppföljningsmöten där både mentorer och adepter får möjlighet att ge feedback om hur mentorskapet fungerar och vilka framsteg som har gjorts. Dessa möten kan hållas av programansvariga och ge en chans att justera programmet utifrån deltagarnas behov.

### › **Mät framgång**

För att utvärdera programmets effekt är det bra att använda både kvalitativa och kvantitativa mått. Detta kan vara i form av enkäter där deltagarna ger feedback, eller att följa upp specifika indikatorer som karriärutveckling, trivsel eller minskad personalomsättning bland de underrepresenterade grupperna.

### › **Gör förändringar vid behov**

Om vissa aspekter av programmet inte fungerar som tänkt, var inte rädd för att göra justeringar. Det är viktigt att vara lyhörd och anpassa programmet utifrån deltagarnas feedback och organisationens föränderliga behov.