

Rammebeskrivelse for mentorordningen i Hovedudvalget

Mentorordningen skal sikre en god start for det nye medlem og understøtter en stærk samarbejdskultur i Hovedudvalget.

Om rollen som mentor:

I lighed med coaching og i modsætning til ekspertrådgivning er målet med en mentor at bringe det nye medlem i en position, hvor vedkommende kan opnå sine egne indsigter og gøre sig sine erfaringer.

Mentoren er ikke ekspert og skal ikke have svar på alt. Mentoren er kun ekspert i egen erfaring. Når mentoren bruger sin egen erfaring, kan det skabe genklang hos det nye medlem og sætte refleksioner i gang.

Forventninger til mentoren og rammer for relationen:

- **Frivillighed:** Udpegning af mentorer sker ved frivillighed.
- **Tilgængelighed:** Som mentor forventes du at være opsøgende i starten og til rådighed for det nye medlem det første år.
- **Støtte:** Du hjælper med både praktiske forhold og relationelle aspekter af arbejdet i Hovedudvalget.
- **Sparring:** Det nye medlem skal kunne henvende sig til dig med konkrete spørgsmål og overvejelser vedrørende Hovedudvalgsopgaverne.

Koordinering:

Mentorordningen er et tilbud til nyvalgte hovedudvalgsmedlemmer. I praksis tager nyvalgte hovedudvalgsmedlemmer kontakt til HR, hvis de ønsker en mentor. Herefter formidler HR kontakt til medlemmer af Hovedudvalget, som stiller sig til rådighed som mentor.