



»Jeg øser af mine erfaringer«

Flemming Lindeløv, tidligere topchef for Royal Scandinavia, er mentor for 32-årige Christian Engelsen.

Af Charlotte Pries Jensen

»Jeg synes selv at jeg har en masse erfaring, jeg kan øse af – også af fejl, og derfor planlagde jeg min »3. periode«, som en tid, hvor jeg gerne vil give min viden videre.

FLEMMING LINDELØV,
tidligere topchef for Royal Scandinavia

også mentor i virksomheden Rikki-Tikki, der sælger alt fra julenisser til hverdagskunst. Her er han også formand for selskabet.

»Meget er anderledes i dag, end da jeg var ung. I dag holder de unge sig ikke tilbage for at tale med chefen. Sådan gjorde man ikke i mine unge dage. Respekten er mindre, og det gør alt meget nemmere. Ikke mindst at undgå at begå de samme fejl.«

En dag hver uge

Idéen er i dag blevet Christian Engelsens fuldtidsjob: Et job, hvor han er formand for direktørnetværket Institut for Selskabsledelse, der har 850 medlemmer, og hvor administrerende direktører og underdirektører kan få et professionelt netværk til at vende problemer om til at reducere omkostninger til at fyre medarbejdere.

Spørgsmål og problemstillinger blev vendt i de ugentlige samtaler. Fordelen er, fortæller Christian Engelsen, at han på den måde blev stillet til ansvar for det, han sagde. »Så var jeg jo nødt til at vise Flemming, at jeg også gjorde det, vi havde aftalt,« siger han.

Flemming Lindeløv indskyder:

»Det er glæden ved at se, at unge i dag kan så meget – og at de får selvtillid ved at lytte til en. Derfor bruger jeg også gerne cirka en dag om ugen i snit på at være mentor.«

chpj@berlingske.dk

Dobbelt op med viden og glæde

Det kan være svært at se sig selv i rollen som den hyggelige pensionist med oceaner af tid efter et travlt arbejdsliv. I stedet vælger flere erhvervsfolk at blive mentor for et ungt karrieremenneske.

Af Charlotte Pries Jensen

De er mellem 60 og 65 år – eller måske ældre. De har haft et travlt arbejdsliv med fart på karrieren. Nogle er måske blevet fyret under den nuværende krise, andre har nået pensionsalderen. Og flere er blot ved at trappe ned som senior i toplederjobbet.

Fælles for dem er, at de stadig synes, de har rigtig meget at byde på. En rundringning,

Berlingske Business har foretaget, viser en stigende tendens til at flere ældre erhvervsledere sætter tid af i kalenderen til at være mentor for en ung karrieremand eller -kvinde.

Bolette Christensen, der er direktør i DI, oplever endda, at unge karrierfolk selv kontakter erhvervsfolk for at få dem som mentor.

»Det er blevet langt mere almindeligt. Fordelen er, at

de yngre folk kan lære af de ældre, men også at de ældre får en masse igen,« siger hun.

Det er dog ifølge hende vigtigt at skelne mellem at være coach og mentor.

»En coach giver ikke så mange råd, men lytter og stiller spørgsmål til refleksion, mens en mentor giver gode råd, introducerer sin mentee til sit netværk og stiller sin viden til rådighed. Desuden er det at være mentor et gratis

tilbud, hvor der ikke er penge imellem dem,« siger Bolette Christensen og tilføjer:

»Det, man får igen, er viden. Unge kan lære de ældre nye metoder at se på ledelse og åbne op for nye brancher, så det er en stor glæde begge veje.«

Deler viden

Det er blandt andet følelsen af at blive værdsat, der får flere til at blive mentor. Ifølge direktør og konsulent Kirsten M. Poulsen i KMP+, der etablerer mentorordninger, oplever de ældre, at de gennem mentorrollen kan dele ud af de mange års erfaring og viden, som får værdi for et andet menneske.

»Folk vil realisere sig selv i dag – og det gør de blandt andet ved hjælp af diverse netværk, hvor de deler viden. En af dem er gennem et mentornetværk,« forklarer hun.

Fordelen er ifølge hende, at én-til-én-mødet mellem mentor og mentee bliver langt mere personligt end i større netværk.

»Den gode mentor er ægte

»En mentor giver gode råd, introducerer sin mentee til sit netværk og stiller sin viden til rådighed

BOLETTE CHRISTENSEN,
direktør i DI

nysgerrig, stiller frække – og dumme – spørgsmål og fortæller gerne egne historier, også om dem, der gik galt,« lyder hendes beskrivelse af den gode mentor.

Et mentorprogram handler nemlig ikke kun om, at den unge og mindre erfarne medarbejder skal lære af den ældre og erfarne mentor. Det handler heller ikke kun om at komme til tops i en fart eller om at den erfarne mentor skal bære den uerfarne opad karrierestigen. Tværtimod.

»Det handler om at lytte og stille gode spørgsmål. Husk

på, at den unge har respekt for det, den ældre har opnået. Skab derfor en god stemning ved også at fortælle om din egen usikkerhed. En mentor skal ikke nøjes med bare at give gode råd, men også være professionel ven og lytter,« anbefaler Kirsten M. Poulsen.

Ledernes Hovedorganisation oplever samme interesse gennem deres organiserede mentornetværk, hvor der er omkring 70 mentorpar. Ifølge ledelsesrådgiver Helle Bruun Madsen, der er ekspert inden for mentorordninger i Ledernes Hovedorganisation, er ordningerne blevet langt mere populære, fordi der er fokus på det enkelte menneske. En undersøgelse af nyere dato derfra viser nemlig, at hver femte leder har haft en mentor.

DI overvejer netop nu muligheden for at starte et organiseret mentornetværk inden for mangfoldighed, hvor blandt andet yngre/ældre karrierfolk kan mødes.

chpj@berlingske.dk

Den 32-årige Christian Engelsen (t.v.) greb telefonen og ringede til tidligere topchef for Royal Scandinavia, Flemming Lindeløv, der har været hans mentor de seneste fire år.
Foto: Andreas Hagemann Bro

▼ **FAKTA**

MENTORROLLEN

- At bidrage med sin viden, erfaring og indsigt til at støtte mentees udvikling.
- At hjælpe mentee til at se nye vinkler på sine opgaver og situationer.
- At udvikle og gennemføre handlingsplaner, så mentee kan komme videre mod målet.
- At lytte og spørge, men også fortælle, rådgive og kritisere, så mentee bliver udfordret og lærer nyt om sig selv og andre.