

Distriktskonferansen 30/10-2021

Vestheim Rotary

Mentorvirksomhet – Det er Rotary det!



Vestheim Mentorene - Status

Vestheim: 50 medlemmer, snittalder rundt 60 år

- 3000 års livserfaring, 2000 års yrkeserfaring, store nettverk
- Bruke vår **kompetanse** til beste for samfunnet rundt oss

Status 2021

- 4. året som **betalte** mentorer på Diakonhjemmet
- Kr 5000/par og år
- 20 aktive mentorer som arbeider gratis
- Midlene går ut igjen til andre gode tiltak

Eksportere til andre Rotary-klubber

- Lavhengende, god frukt med store muligheter for Rotary
- **Profilering, Rekruttering, Økonomi**

Plukket søppel, men innså at de hadde mer å tilby

Ti erfare næringslivsledere fra Rotary har invadert Diakonhjemmet Sykehus som frivillige mentorer. - Jeg gir ti poeng, full score! sier mellomleder Stine Bøe Gundersen (40) til sin mentor Siri Røsberg (62).



Mellomleder på Diakonhjemmet sykehus, Stine Bøe Gundersen (40) har lært ledelsestips av sin mentor, Rotary-medlem og mangeårig DSB-leder Siri Røsberg (62). Foto: Mikael Berg



Stine Bøe Gundersen (40) er en av lederne ved Diakonhjemmet sykehus som har en frivillig mentor. Foto: Per Ståle Bugge

ARBEIDSLIV

Åsne Haugli Oslo

Jeg er blitt en bedre leder gjennom at år med mentor, sier Stine Bøe Gundersen ved Diakonhjemmet sykehus. Sykehuset har 1600 ansatte og 87 mellommenn. Gundersen er mellomleder for 70 ansatte på Radiologisk avdeling. Ved Vernebasen Rotary, en Rotary-klub i hjertet av Oslo, har medlemmer sagt at de til sammen har 2000 års yrkeserfaring bak seg. Inneviser en stor del ledelsestips. Bjørgeulf Haukelid (70) fikk ideen. - Vi plukket søppel i arkivene og gav nye samfunnsnyttig, men medlemsene har jo masse ledelsestips. Hvorfor skulle vi ikke gjøre noe nytt for oss, med det vi kan, sier han. Den mest interessante er Stine Bøe Gundersen. - Vi har jobbet mye med lederutvikling på sykehuset, og vi bruker frivillige i mange sammenhenger. Her var det perfect match. Ti erfare ledere fra Rotary - både pensjonister og pårøpninger - har så vært mentorer i ett år for mellommennene hos Praford. Ordningen avsluttes med ti nye par i 2019. - Gevinsten for oss er at vi får trygge og bedre ledere, sier han. **Frå tydelig til tydeligere** - Det var ikke tilfeldig at de ble min mentor, sier Stine Bøe Gundersen til Siri Røsberg. Gundersen hadde bedt om en som var direkte, tydelig og åpen. Gjærne også brafult årlig livs berolig. Siri Røsberg har jo å bak seg i DSB, de fleste av dem som leder, før hun nylig ble seniorrådgiver for gründerne i Innovasjon Norge. - Full klaff. Dette har ikke vært noen kaffesladderias, sier Gundersen fornyrd. - Stine har stått veldig godt forberedt til møtene, og for håndvernet klare konkrete problemstillinger. Så har riktighet bud, sier Røsberg. I et år har de møttes en gang i måneden, i en til to timer. Nytt møter de en gjyllig morgener på Samsøen i boden. Majorstuen, der de oppmuntretes ått. - Allerede etter det første, første møtet sa du til meg at jeg godt kunne bli tydeligere, sier Gundersen til Røsberg, og forteller DSB. - Det var jo litt morsomt, for jeg trodde ut fra tidligere tilbakemeldinger at jeg var for tydelig. Det jeg lærte fra Siri var at tydelige og - tydelige - det er jo forklarelig ting. Nå er jeg mye mer strategisk, og mye mer bevisst min rolle. Jeg tenker bedre gjennom budskapet og mulige utfall, før jeg går i dialog, sier Gundersen. **Omkamp og snillhet** - Evig omstilling preger Diakonhjemmet som andre sykehus. Gundersen har jobbet ved Diakonhjemmet i 11 år og kjører kultur, mens mentor Røsberg gjennomfører utfordringene hennes. - Det har nok vært en fordel at jeg også har vært leder i store selskaper. I store virksomheter er det alltid mye interpolitikk. Det er mange mennesker, mange men-

ger, ulike roller og ulike interaksjoner. Noen er fornøyde, andre vil ha endring, man får ikke gjort alle til fags. Så jeg har vært gjennom noen kamps, og kan være sammenheng til minnesituasjon, sier Røsberg. - Å ha en mentor som kommer utenfra, har all i, sier Gundersen. - Jeg kan stole på at Siri er helt objektiv, hun vet ikke hvem jeg snakker om og er ikke farget av sykehuset og min avdelings situasjon, sier Gundersen, og berommet til Røsberg. - Du sa ja jeg kunne være tydeligere, så jeg med en gang syntes at du ikke var sykehusansatt, sier Gundersen til Røsberg. Røsberg var mer oppgitt av hvordan hun skulle få mest mulig ut av hver ansatt, enn hva hun var vant til. - Noen ganger tenker jeg at vi er for snille, og at beslutningsrunder tas i omkamp på omkamp, sier Gundersen, men legger raskt til. - Jeg vil si Diakonhjemmet har tatt seg selv i nakken de siste årene. Det er gjort veldig mye bra med det i ta beslutninger, så for dem og gjennomføre dem. **Å ta en timenett** Et knop mentoren har lært Gundersen, er å ta en timenett. Ikke en barebånd, men en fast samtale på ti minutter en gang i uken uten dagsorden, med enkeltansatte som er i en spesiell situasjon. - Du har gitt meg veldig tydelige og konkrete håndteringstips som jeg har kommet ut med i tena. Og timenettene samtalene fungerer veldig bra fra dag dag. Det er noe jeg vil huske når jeg ser situasjoner som krever tel-

ling og oppfølging, sier Gundersen til Røsberg. Røsberg utdypet til DSB. - De ansatte opplever at de blir hørt og sett på den måten. Som leder er det jo vanskelig å vite hva folk tenker om seg. Da er en offentlig ti minutters utspør et eller en kaffe er en mulighet ikke bare for den ansatte, men også for ledere. Ti minutter er ingen tid, men en god investering både for leder og ansatt. **«En liten vep»** - Hva annet har du lært? - Jeg har også lært å være en liten vep. Nå spør jeg ansatte allerede fører langt de har kommet med ideer de jobber med, om de trenger noe fra meg, hvilke utfordringer de har sett for seg selv. Mye som før bare var gode ideer, blir nå gjennomført. Jeg tenker jeg kanskje ble mer ute, men tilbakemeldingen fra de ansatte er god. De skjønner at det de holder på med er viktig, sier Gundersen, som synes hun er blitt bedre på gjennomføring selv. - Jeg var jo ikke helt bevisst på men for heller, men nå klarer jeg i større grad å få de ansatte til å gjennomføre gode ideer. - De er blitt tydeligere enn før, sier Røsberg. - Jeg tror sykehuset er noe som det vanskeligste man kan drive med. Det er lærer å selge cola, sier Rotarys Bjørgeulf Haukelid, som selv var mentor for to mellommenn. - Dette har vært overveldende positivt, konkluderer sykehusdirektør Praford. - Noe jeg har lært meg som leder er at man ikke skal være så redd for å teste ut noe nytt.

Stine Bøe Gundersen (bakert) her sammen med radiologene Line Sellevold og Dag Spalte. Foto: Per Ståle Bugge



Stine Bøe Gundersen (bakert) her sammen med radiologene Line Sellevold og Dag Spalte. Foto: Per Ståle Bugge



Sykehusdirektør Anders Moho Praford er veldig fornøyd med at Rotary uttaler frivillige mentorer for Diakonhjemmet mellommenn, her med mentor Siri Røsberg (til venstre) og mellomleder Stine Bøe Gundersen. Foto: Per Ståle Bugge



Mentoring: IKKE et kurs!

Konfidensielle, ærlige og **gode samtaler** mellom to voksne mennesker

- Begge parter lærer: Kompetanse vokser når den deles!

Bevisstgjøring gjennom gode **spørsmål og refleksjon**

- Gode spørsmål er bedre enn svar

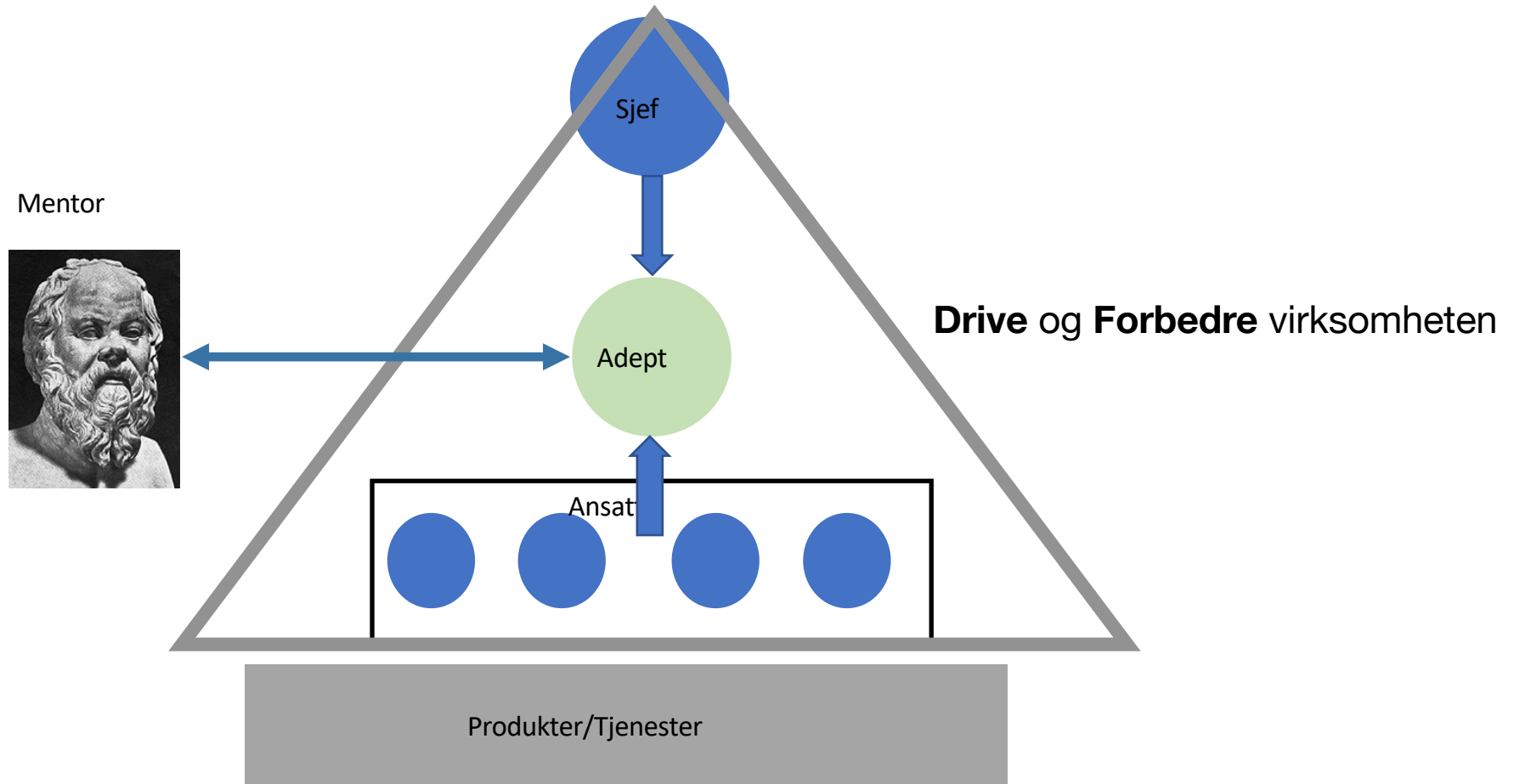
Klargjøre mål - Endre vaner – **Øve** mellom møtene - **Oppfølging**

- **Forventninger** dokumenteres i en uformell avtale

Adepten må være motoren



Roller





Vanlige tema

Personalkonflikter	Tidsklemme jobb/Privat
Prioritering	Selvtillit/Mot
Møtekultur	Adeptens verdier
Urimelige sjefer	Linjeledelse
Kontinuerlig forbedring	Lojalitet
Karriereutvikling	Omprioriteringer
Budsjett	Teknologi
Adeptens mål	Søke ny jobb
Manglende ressurser	Krisehåndtering
Sliten	<i>Depresjon!</i>
Digitalisering	Bioteknologi



Proessen

- Minimum 10 møter/1 time i løpet av et år. (Blir gjerne lenger!)
- Adepten skal øve på endringer mellom møtene
- 2-3 fellessamlinger med ledelse/adepter/mentorer
- Adeptene inviteres til Rotary-møtene
- Mentorene møtes og utveksler erfaringer om metodikken

Tømme
hodet

Hjemme-
Lekse?

Dagens
tema

Konkludere

Lekser til
neste gang

Neste
møter

* 10



Din klubb: Hvordan komme i gang?

1. Skaffe en **kunde** fra medlemmenes nettverk
2. Invitere Vestheim Mentorene til et klubbmøte
3. Vestheim tilbyr opplæring av klubbens nye mentorer
4. Klubben får tilgang til alle Vestheims presentasjoner og dokumenter og kan tilpasse disse til sin egen klubb.
5. Vi håper å etablere et samarbeid mellom mentor-klubbene slik at vi kan ta på oss oppdrag for store organisasjoner og bedrifter.

«Mentoring – Det er Rotary det!»



Ta kontakt i House of Friendship

Vi har en stand som er betjent i pausene



Vestheim Mentorene i aksjon

Noe for din klubb?

Email:

b.haukelid@gmail.com

