

9. HRM konferenca SZZ

# Pomen mentorstva v podjetju

Poročilo z delavnice

Vogrinc Petra  
3.5.2016

## O mentorstvu na splošno

Mentorstvo je eden od najbolj naravnih in najbolj učinkovitih načinov učenja pri delu in izboljševanju različnih procesov. V bistvu gre za akcijsko učenje, ki naj bi bilo strukturirano, načrtovano in ciljno usmerjeno. V nasprotju z drugimi tipi učenja, gre tukaj za prenos praktičnih specifičnih znanj, hkrati pa mentorstvo izvede proces delovne socializacije in seznanji z organizacijsko kulturo.

Raziskave kažejo, da v Sloveniji poznamo in izvajamo praktična usposabljanja ter mentorstva. Težave največkrat nastopijo, ko se analizirajo kvaliteta in sistematičnost ter spremljanje učinkovitosti izvedbe mentorstva.

## Cilj delavnice

Nekaj ciljev delavnice:

- ozavestiti pomembnost mentorstva v podjetju
- prepoznati prednosti dobrega in slabosti slabega mentorstva
- izmenjava mnenj
- prenos dobrih praks
- nove ideje, rešitve

In; *postati promotor/ka kvalitetnega mentorstva v podjetju.*

## Metoda dela »Svetovna kavarna«

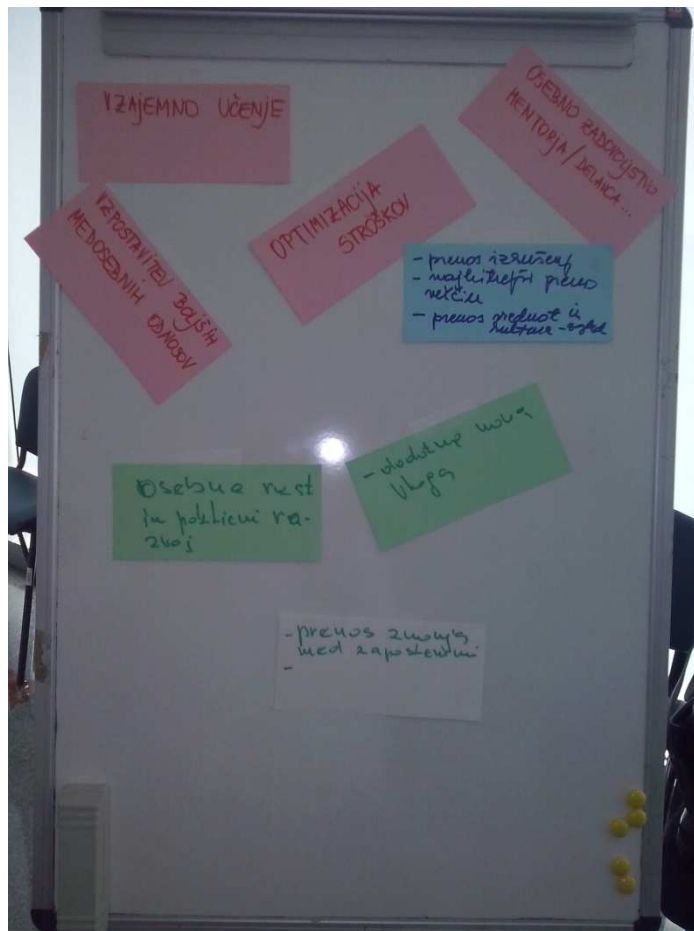
Spoštovali smo pravila odličnega komuniciranja ter tako lahko prisluhnili različnim mnenjem, kot tudi zanimivim osebnim izkušnjam.



## Poročilo z delavnice

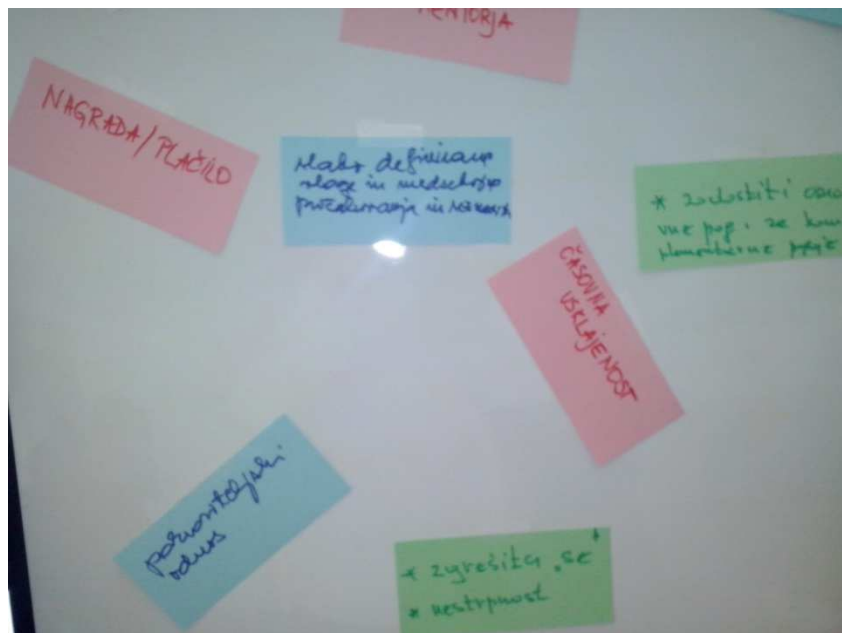
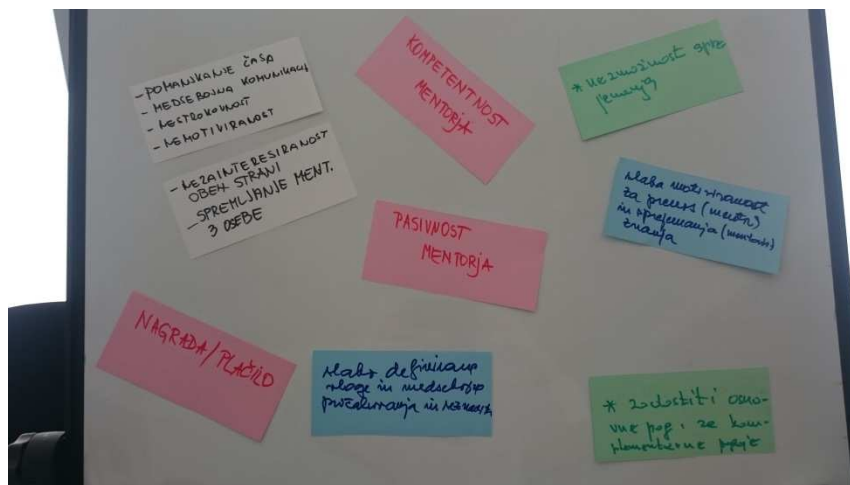
### I. Pozitivni učinki mentorstva na podjetje, zaposlene, rezultate, mentorja, mentoriranca?

- prenos znanja med zaposlenimi (2x)
- vključevanje in vodenje v delovne procese
- strokovna avtoriteta
- občutek pripadnosti/osebno zadovoljstvo (2x)
- priznanje mentorju
- mentorski dodatek
- osebna rast in poklicni razvoj
- dodatna razvojna vloga/vzajemno učenje
- najhitrejši prenos veščin (2x)
- prenos vrednot in kulture – vzgled
- optimizacija stroškov
- vzpostavljanje boljših medosebnih odnosov



## II. Kje se običajno zatakne pri prej omenjenih vlogah?

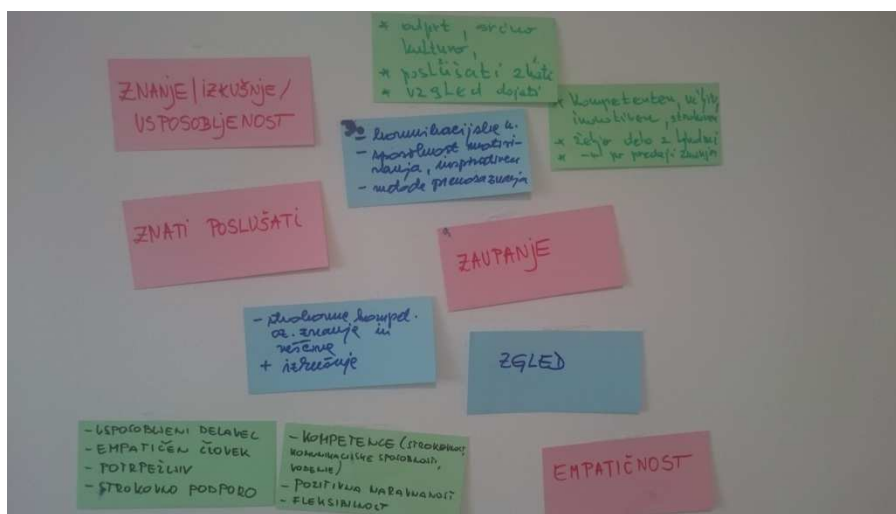
- vprašljiva usposobljenost mentorja za mentorstvo (3x)
- mentor in mentoriranec nista na isti valovni dolžini (2x)
- nestrpnost, nesprejemanje mentorja (2x)
- pretiran pokroviteljski odnos mentorja
- časovna obremenjenost mentorjev (2x)
- zadoščanje zakonskim pogojem
- nemotiviranost za sprejemanje znanja (mentoriranec) (2x)
- nemotiviranost/pasivnost za dajanje znanja (mentor) (4x)
- slabo definirane vloge in medsebojna pričakovanja
- nagrajevanje mentorja (plačilo)
- (ne)spremljanje mentoriranja s strani tretje osebe



### III. Kdo naj bo mentor? Pomen podpore ključnih funkcij mentorju?

Mentor naj bo oseba, ki;

- ima komunikacijske sposobnosti (2x)
- se zna samomotivirati in motivirati druge
- pozna metode prenosa znanja oziroma rad/a prenaša znanje (3x)
- zna ustvariti zaupanje
- ima strokovne kompetence oziroma znanja, veščine ter izkušnje (6x)
- je vzgled (2x)
- je pozitivno naraven
- ima srčno kulturo
- je fleksibilen, zna poslušati (2x), je empatičen (2x) in potrpežljiv
- je učljiv ter inovativen



**IV. Ali lahko prispevamo tudi sami? Prvi korak....**

- formalna ureditev mentorstva (3x)
- ureditev ustreznega delovnega okolja
- strokovna pomoč
- izobraževanje/usposabljanje mentorjev
- preizkus programa s poskusno ciljno skupino in prilagoditve programa
- skrb za proces
- dober program in zavzetost izvajalca
- usklajevanje pričakovanj
- promocija in motivacija
- ugotavljanje zadovoljstva z mentoriranjem (anketa, vprašalnik)
- spremljanje izvajanja mentoriranja



## Zaključek:

Mentoriranje ima zelo pomembno vlogo v podjetju. Priprava in preizkus mentorskega programa, formalne določitve glede dolžnosti in nagrajevanj mentorstva, ureditev delovnega okolja za izvajanje mentorstva ter priprava mentorja na izzive mentoriranja, so ključni elementi uspešnega uvajanja novo zaposlenih v novo delovno okolje.

V toku delavnice smo ugotovili, da je veliko lažje poskrbeti za formalne okvirje mentoriranja, medtem ko je skrb za kvalitetne izvajalce mentoriranja naloga, ki se mora permanentno preverjati in nadgrajevati v imenu želenih ter pričakovanih rezultatov.

Skrb za posameznika in njegov razvoj ostaja ena izmed ključnih odgovornosti služb za človeške vire.



Poročilo pripravila:

Petra Vogrinec, Izobraževalni oddelek, GRAWE zavarovalnica d.d.

Maribor, 4.5.2016