



MENTORSKAP

Guide till lyckat mentorskap

Skapa utveckling genom mentorskap

Mentorskap har länge använts som ett sätt att dela kunskap och lärande inom bland annat skola, vård och omsorg samt i arbetslivet. Med tiden har mentorskap också fått en större roll inom idrotten, särskilt i tränarutbildningar. Den här guiden vänder sig till dig som är nyfiken på att använda mentorskap som verktyg för utveckling och lärande, oavsett vilken roll du har.

Mentorskap går ut på att en erfaren individ – mentorn – stöttar en mindre erfaren individ, som vi i den här guiden kallar adepten, genom vägledning, reflektion och praktiskt stöd. Ett lyckat mentorskap skapar utveckling på både kort och lång sikt, för både adepten och mentorn.



När passar mentorskap?

Mentorskap passar bra för flera typer av utvecklingsarbete. Det kan vara ett bra sätt att:

- Få praktiskt stöd och bli trygg i tränar- eller ledarrollen som ny eller ung ledare.
- Utvecklas och ta nästa steg i tränarutvecklingen som tränare på högre nivå.
- Ta tillvara kunskap och erfarenhet vid ledarbyte i en grupp eller vid generationsväxling i en förening.
- Stötta tränare i specifika situationer i träningen, till exempel:
 - föräldrakontakt
 - träningsplanering
 - teknikinlärning
 - utmaningar i träningsgruppen
 - utvecklingssamtal eller individuella samtal
- Få råd och stöd i frågor på föreningsnivå, till exempel:
 - strategiskt arbete och praktisk applicering av anvisningar, riktlinjer och rutiner.
 - gruppstruktur och rörlighet i gruppstrukturen.
 - uppstart av ny verksamhet eller fler discipliner.
 - behålla fler aktiva längre upp i åldrarna.

Tips på fokusområden för mentorskap

Först och främst gäller det att identifiera de områden som ska utvecklas. Det behöver göras av föreningen eller ledaren som ska ingå mentorskapet. Flera återkommande fokusområden är särskilt användbara i mentorskap för ledarutveckling, både inom bredd- och elitverksamhet.

VANLIGA FOKUSOMRÅDEN FÖR MENTORSKAP:

- ledarskap och pedagogik
- kommunikation och feedback
- gruppdynamik
- motivation och lekfullt lärande
- teknik och progression
- analys
- träningsplanering och periodisering



Mentorskapets fundament och roller

För att ett mentorskap ska lyckas krävs ömsesidig respekt, tillit och öppen kommunikation. Mentorn och adepten behöver ha samsyn om vad mentorskapet ska leda till (målbild och syfte) och hur de ska arbeta tillsammans för att nå dit. Prestigelöshet är en viktig framgångsfaktor. Det får inte finnas underliggande motiv och det går inte att hålla på "yrkeshemligheter" om mentorskapet ska fungera. Mentorn behöver vilja dela med sig och bidra till adeptens utveckling, medan adepten i sin tur behöver vara öppen för förändring, våga vara ärlig och ibland granska sig själv.

Roller och ansvar

Mentorn har ofta mer erfarenhet, expertis eller kunskap än adepten i det område som mentorskapet fokuseras kring. Det betyder dock inte att relationen och mentorskapet ska bygga på att mentorn talar om för adepten hur allt ska göras. Tanken är att mentorn stöttar adepten i att hitta sina egna vägar framåt, snarare än att adepten kopierar mentorns arbetssätt.

Mentorn behöver inte komma från gymnastiken, ibland ger det mer om personen har erfarenhet från en annan idrott eller till och med en annan kontext. Det viktiga är att mentorn har den expertis som efterfrågas. Handlar det om styrelsearbete kan någon från företagsvärlden vara lämplig och gäller det frågor om ungas inflytande eller en ökad närvaro i sociala medier kan en yngre mentor passa bra. Det är utvecklingsområdet som bör styra valet av mentor.

MENTORN

- Bidrar till att skapa ett tryggt rum och öppna samtal
- Delar med sig av erfarenhet, kunskap och råd
- Är en aktiv lyssnare och ställer frågor som får adepten att tänka efter själv
- Ger inte alltid svaren men vägleder lösningar
- Lyfter fram nya perspektiv eller andra infallsvinklar
- Utmanar valda sanningar, tankesätt, antaganden eller vanor
- Ger konkreta observationer från exempelvis träning, tävling eller miljö

ADEPTEN

- Bidrar till att skapa ett tryggt rum och öppna samtal
- Vågar vara ärlig och vill utvecklas
- Är nyfiken och öppen för nya infallsvinklar, perspektiv och kunskap
- Är en aktiv lyssnare, ställer frågor och värderar informationen
- Ber om råd, input och feedback
- Vågar applicera, testa och utvärdera nya tankesätt eller arbetssätt i praktiken.
- Tar ansvar över sin egen utveckling



Även om mentorskapet är givande och utvecklande för både mentor och adept är det som sagt för adeptens skull mentorskapet genomförs. Det innebär att adepten behöver ta ansvar för sitt lärande och bestämma förhållningssätt till mentorns erfarenheter, råd och vägledning, vad hen väljer att ta med sig och vad hen väljer att inte ta med sig.

Tillit, förtroende och konfidentialitet

Eftersom ett mentorskap bygger på ömsesidig respekt, tillit och öppen kommunikation blir relationen mellan mentorn och adepten viktig. Det kan bli lättare att bygga relation och föra samtal om de delar världsbild, grundläggande värderingar eller åtminstone inte står alltför långt ifrån varandra. Att tänka igenom matchningen mellan mentor och adept utifrån personlighet och behov av utveckling skapar bättre förutsättningar för ett lyckat mentorskap.

I början av mentorskapet är det bra att lägga tid på att lära känna varandra, bygga en relation och tillsammans komma överens om vilka riktlinjer som ska gälla. Tillit och förtroende tar tid att bygga upp och är svåra att återställa om de bryts. Därför blir det också viktigt att tidigt i mentorskapet prata om konfidentialitet, till exempel vad som får och inte får delas vidare utanför mentorsrelationen.



Lägg upp mentorskapet

Mentorskapet är en del av det informella lärandet som sker genom reflektion, observation, erfarenhetsutbyte, interaktioner och diskussioner med andra. Hur det läggs upp och genomförs kan se olika och bör formars efter behov, målbild, kontext och vilka personer som är involverade. Mentorskapet kan ske enskilt så väl som i grupp, och en adept kan med fördel ha fler mentorer inom olika områden. Det viktiga är att tillsammans hitta ett upplägg som känns bra, fungerar för er och som ni tror bidrar till att nå syfte och mål.

Samtalen – hjärtat i mentorskapet

Det vanligaste upplägget för mentorskap är genom samtal. I mentorssamtalen ska det finnas utrymme att dela och diskutera tankar, funderingar, känslor och erfarenheter i ett tryggt rum där målet är lärande och utveckling.

Kontinuitet i samtalen ger bättre effekt och därför är det bra om det inte går för lång tid mellan dem. Ett samtal per månad, eller åtminstone ungefär varannan månad är ett bra rikt-
märke. I början av mentorskapet kan det dock vara smart att ha lite tätare kontakt än så för att bygga relation och lära känna varandra. Avsätt gärna runt 60–90 minuter per gång och blanda med fördel fysiska och digitala möten. Hur länge ett mentorskap pågår kan variera och beror på syfte och målbild, men gäller det en tränare som vill utvecklas rekommenderar vi att det pågår formellt i minst ett år.

Starta mentorskapet på rätt sätt

Börja med ett uppstartsmöte där ni träffas, lär känna varandra och pratar igenom önskemål, målbild och förhoppningar med mentorskapet. Bestäm också ett upplägg för samtalen. Var nyfikna på varandra och kom ihåg att öppenhet och ärlighet skapar de bästa förutsättningarna för ett lyckat mentorskap.

I första samtalet bör ni se till att ni har pratat om och landat i någon nedskrivna överenskommelse kring följande teman (bortsett från den första som rör presentationer):

→ Presentationer

- Vem är adepten och vad är dennes bakgrund inom gymnastiken?
- Vem är mentorn och vad är dennes bakgrund eller koppling till idrott eller gymnastik?

→ Syfte och mål

- Vilka förhoppningar och önskemål har adepten med mentorskapet?
- Vad upplever mentorn att hen kan bidra med i rollen?
- Vad blir en rimlig målbild och vilka mål ska vi sätta?
- Vilka ämnesområden ska vi ha som utgångspunkt?

→ Roller och förtroende

- Vad förväntar vi oss av varandra?
- Vad är viktigt för att vi ska kunna prata förtroligt?



→ **Ramar och gränsdragningar**

Vilka spelregler behöver vi för att mentorskapet ska fungera? (Till exempel konfidentialitet kring vad som sägs och vad som får föras vidare, samt gränsdragningar kring vad mentorskapet ska och inte ska omfatta.)

→ **Genomförande**

- Hur ska vi lägga upp mentorskapet?
- Hur ofta ska vi ses? Digitalt eller fysiskt? Vilka tider fungerar?
- Ska vi göra observationer eller besök i träningsmiljön?

Sätt struktur för mentorssamtalen

Inför kommande samtal är det bra om adepten har med sig en agenda med tankar, frågor, situationer, case eller intressen att diskutera. Här är ett förslag på hur samtalen kan läggas upp:

→ **Förbered mentorn**

Berätta i förväg vilka områden, teman eller frågor du vill ta upp (utgå från de mål ni har satt).

→ **Ha en tydlig agenda**

Till exempel:

Start – Hur är läget och vad har hänt sedan sist?

Aktuella frågor – Vad vill du hinna prata om? Finns det något annat du vill ta upp?

Huvudämnet – Det viktigaste temat, området eller caset för samtalet.

Avslut – Summera samtalet. Vad tar du med dig? Finns det något du ska testa eller förbereda inför nästa samtal? Bestäm datum och tid för nästa träff.

→ **Anteckna under samtalen**

Fundera gärna efter samtalet över frågor som:

- Vilka tankar väckte samtalet?
- Vad vill jag göra mer av?
- Vad vill jag göra mindre av?
- Vad vill jag prova som är nytt?



Observationer – lärande i praktiken

Att vara med i tränings- eller tävlingsmiljön och kunna gå bredvid eller observera mentorn eller adepten brukar ofta vara mycket givande i ett mentorskap. Det kan handla om att mentorn besöker adepten eller tvärtom. För att besöket ska bli så givande som möjligt är det klokt att i förväg bestämma några saker som ska observeras. Bra områden att observera är till exempel ledarskap, didaktik, gruppdynamik, teknikinläring, övningsprogression eller planering och praktiskt genomförande.

TIPS TILL FÖRENINGAR SOM VILL ANORDNA MENTORSKAP



- Främja en trygg kultur i föreningen där frågor, nyfikenhet och viljan att dela med sig av kunskap uppmuntras.
- Gör mentorskap till en naturlig del av internutbildningen för tränare eller använd det som en punktinsats vid förändringar i föreningen.
- Bygg upp en "mentorsbank" med erfarna ledare som kan och vill lära ut, stötta och skapa utveckling.
- Om möjligt, ge mentorn ett arvode. De lägger tid, delar med sig av erfarenhet och tar delvis ansvar för adeptens utveckling. Att få uppskattning för det de bidrar med betyder mycket.
- Om möjligt, budgetera för eventuella kostnader utöver mentorns arvode, till exempel fika, resor, utbildningsmaterial.
- Utse en kontaktperson som mentorer och adepter kan höra av sig till om de har frågor eller behöver hjälp och stöd.
- Lägga tid på att forma upplägget efter behov och förutsättningar. Om flera adepter är med kanske auskultation – där adepterna går bredvid eller observerar mentorn på ett antal träningar – med efterföljande gruppsamtal passar bra som upplägg.
- Ge mentorer och adepter en kort introduktion om roller, förväntningar, riktlinjer och samtalskultur. Låt gärna kontaktpersonen vara med vid det första samtalet när upplägget bestäms.
- Följ upp under mentorskapsperioden. Låt kontaktpersonen höra av sig till mentorer och adepter ett par gånger under perioden för att höra hur det går.
- Utvärdera efteråt, till exempel med en enkät eller samtal med mentorn och adepten.



Runda av och reflektera

När mentorskapet börjar gå mot sitt slut är det dags att runda av och utvärdera. Ett bra sätt att göra det är genom att titta tillbaka på syftet och målen ni satte i början. Prata gärna om och fundera över till exempel:

- Vad har mentorskapet gett? Vilken utveckling har skett? Hur har kunskapen omsatts i praktiken?
- Hur fungerade upplägget? Vad var bra? Vad hade kunnat göras annorlunda?
- Finns det nya mål framåt? Ska ni fortsätta samarbeta, göra utbyten eller ha kontakt på något sätt?

Avslutande ord

Vi hoppas att den här guiden gör det enklare för dig att komma i gång med mentorskap som ett sätt att utveckla din verksamhet eller roll inom gymnastiken. Är du mer nyfiken på mentorskap och vill lära dig mer? Nedan har vi sammanställt några bra källor och tips på artiklar, handböcker och litteratur som också har varit med och format den här guiden.

Stort lycka till med mentorskapet!



Referenser:

- Bailey, J. Jones, R.L. & Allison, W. Sports Coaches mentorship: Experience and a suggested future framework. **European Journal of Human Movement**. Vol. 43 (2019): pp. 67-85
- Bloom, G.A. Mentoring For Sport Coaches In Potrac, P., Gilbert, W. & Denison, J. **Routledge Handbook of Sport Coaching**. (Routledge, 2013) pp.
- Bloom, G. A., Durand-Bush, N., Schinke, R. J., & Salmela, J. H. The importance of mentoring in the development of coaches and athletes. **International Journal of Sport Psychology**, 29 (1998), pp. 267–281.
- Chambers, F.C. **Mentoring in physical education and sports coaching**. (Routledge, 2015)
- Donoso-Morales, D. Bloom, G.A. & Caron, J.G. Creating and Sustaining a Culture of Excellence: Insights From Accomplished University Team-Sport Coaches. **Research Quarterly For Exercise and Sport**. Vol. 88: No. 4 (2017): pp. 503-512.
- Jones, R.L, Harris, R. & Miles, A. Mentoring in sports coaching: a review of the literature. **Physical Education and Sport Pedagogy**. Vol. 14: No. 3 (2009): pp. 267-288
- Kanniainen, M-N., Nylund, J. & Kupias, P. **Arbetsbok för mentorskap**. (Helsingfors universitet, 2021). <https://blogs.helsinki.fi/mentorointi/files/2021/03/arbetsbok-for-mentorskap.pdf> (hämtad 2024-11-08).
- Sawiuk, R., Leeder, T.M., Lewis, C.L. & Groom, R. Planning, delivering, and evaluating formalised sport coach mentoring: exploring the role of the Programme Director. **Sports Coaching Review**. Vol. 13: No. 23 (2024): pp. 342-361
- Sawiuk, R., Taylor, W.G. & Groom, R. An analysis of the value of multiple mentors in formalized elite coach mentoring programmes. **Physical education and sport pedagogy**. Vol. 22: No. 4 (2017): pp. 403-413
- Sawiuk, R., Taylor, W.G. & Groom, R. Exploring formalized elite coach mentoring programmes in the UK: 'We've had to play the game'. **Sport, Education and Society**. Vol. 23: No. 6 (2018): pp. 619–631