

Rammer og spilleregler Jordemoderforeningens Mentorordning:

De beskrevne rammer og spilleregler er "minimumsregler", som kan fraviges, såfremt den enkelte mentor vurderer det som formålstjenligt.

Ordningen tilbydes ledere, der netop er startet i deres første lederjob. Ved ordningens start 1. september 2010 kan ledere, som er blevet ansat i deres første lederjob indenfor de sidste 2-3 år, også gøre brug af ordningen.

Rammerne for ordningen:

Mentee ansøger om mentor og sender profilschema til Jordemoderforeningens sekretariatschef, som vil forestå match mellem mentor og mentee.

Mentee beskriver i profilschema ønsker til mentorer.

Mentor og mentee kan ikke være fra samme region.

Mentorrelationen løber i op til 12 måneder.

I et fuldt forløb (12 måneder) skal mindst afholdes 4 ansigt-til-ansigt møder.

Ved første møde foretages den endelige afklaring fra mentor og mentees side om, hvorvidt ordningen/relationen skal fortsætte. Der er således gensidig fortrydelsesret!

Ved første møde behandles de spilleregler som mentor og mentee ønsker for mentorforløbet.

Afbrydes forløbet inden perioden er udløbet, skal mentee underrette Jordemoderforeningen om dette.

Hvis der gensidigt er ønske om at fortsætte mentor-mentee relationen udover 1 år, er der naturligvis intet til hinder for dette.

Jordemoderforeningen afholder en gang om året et møde for mentorerne, hvor formålet er at evaluere og samle op på erfaringer med Mentorordningen.

Mentorordningen vil blive evalueret fra Jordemoderforeningens side.

Ved mentorforløbets afslutning får mentee mulighed for at tilmelde sig menteenetværket. Et virtuelt netværk, hvor man kan drøfte faglige og ledelsesmæssige spørgsmål.

Spilleregler og etik for Jordemoderforeningens Mentorkorps:

Mentor-mentee relationen er i udgangspunktet en privat relation formidlet af Jordemoderforeningen.

Mentor skal fungere som professionel sparringspartner – ikke som egentlig coach.

For at undgå enhver tvivl om mentors habilitet, må mentor ikke aktivt benytte sin relation til mentee til at rekruttere denne eller på anden vis medvirke til at head-hunte mentee. Omvendt må mentee heller ikke bruge relationen til at forsøge at blive ansat i mentors organisation.

Mentor må i udgangspunktet ikke benyttes som reference i eksempelvis jobansøgninger fra mentees side.

Regler for gensidig fortrolighed og etik i relationen mentor-mentee skal diskuteres igennem under det første møde mellem disse. Som udgangspunkt har begge parter fuldstændig tavshedspligt omkring de emner, der bliver berørt under forløbet.

Mentor har til enhver tid ret til at stoppe en dialog omkring et tema eller problemstilling, såfremt mentor vurderer, at dennes etik og fortrolighed overfor tredjepart er i risiko.

Rammerne for det første møde mellem mentor og mentee

– hvad skal der ske?

Forventningerne til mentor-mentee relationen skal afstemmes.

Spillereglerne og etikken i mentor-mentee relation skal diskuteres igennem.

Ud fra sin arbejdsmæssige situation og hverdag skal mentee overfor mentor gøre grundigt rede for de emner, temaer og problemstillinger, som mentee forestiller sig kan behandles under forløbet.

Der træffes aftale om mødefrekvens og mødeform samt en rutine for, hvad der gøres, hvis tidspunkter skal flyttes, møder aflyses, etc.

Det anbefales, at første møde afholdes på mentors arbejdsplads i arbejdstiden.

Ansvar for mentorforløbet

Ansvar for mentorforløbet ligger i hos mentee. Mentee opsøger mentor og initierer det første møde.

Senest en måned efter tildeling af mentor, skal mentee tage kontakt til mentor med henblik på at aftale det første møde.

Forud for hvert møde sender mentee en kort dagsorden til mentor med angivelse af, hvad mentee ønsker at drøfte på mødet. I dette ligger ikke, at mentor skal forberede sig til mødet men blot få en fornemmelse af emner og problemstillinger.

Mentee møder forberedt hos mentor, og mentee må indordne sig under mentors tidsrammer og geografiske placering.