

# Erfarenhet förs vidare

I mitten av 2008 startade ett Talent Programme i Danske Bank Sverige. Varje deltagare deltar i tio utbildningsdagar, får individuell feedback och varsin mentor i banken.

Text: Ewa Nordengren

**A**nna Wikströmer Sundgren, HR, ansvarig för programmet, berättar:

– Syftet är att identifiera kommande ledare och specialister för att säkra återväxten i banken. I första omgången valde vi ut 28 personer mellan 30 och 40 år. De deltar nu i ett ettårigt program med tyngdpunkt på utveckling av individen.

*Vilka förväntningar har du på gruppen?*

– Jag hoppas att de stannar och fortsätter bidra till att utveckla banken. De får inga löften, men de är lite mer förberedda att ta sig an nya utmaningar.

*Hur kommer man med?*

– Du kan inte själv söka, istället blir du nominerad av din chef. Ta gärna upp frågan i ditt utvecklingssamtal. Vi hoppas kunna starta nästa omgång 2010.

En av deltagarna Gustaf Wahlgren, Åtvidabergskontoret, berättar:

– Jag läste om programmet på Portalen och blev nyfiken. Jag sa till min chef att jag ville bli nominerad. Jag har jobbat i banken i fem år och vill utvecklas vidare. Det var smickrande att bli utvald och jag gillar upplägget. Lagom långt mellan träffarna och många uppgifter där jag tvingas reflektera över mig själv. Jag lär mig vad jag behöver jobba på och erfarenhetsutbytet är stimulerande. Det gör att man vill ge tillbaka!

*Karin Reuterskiöld, Institutional Clients, du är en av mentorerna. Vad ser du som din största uppgift?*

– Som mentor måste inställ-



*Anna Wikströmer Sundgren, HR-konsult.*

ningen vara att det ska bli bra för adepten. Det är mycket jobb för båda parter och som mentor ser jag det som en bonus om jag får något tillbaka. Det är ett sätt att föra över kunskap från en generation till en annan och hjälper adepten till en bra förståelse för hur man hanterar olika situationer och människor.

– Mentorprogram hjälper unga människor att utvecklas bättre och fortare till nästan ingen kostnad alls, det är en otroligt effektiv investering. Banken får mer erfarna medarbetare fortare. Men man ska komma ihåg att mentorskap inte är att hjälpa någon till nästa jobb. Jag tror att en bra mentor måste se till hela adepten.

