

## **Invitation to Volunteer as a Mentor**

### **Details on the two new mentoring initiatives**

1. **WHO Representative (WR) Roster** – providing mentoring support for staff interested in taking on the role of a WR – such staff are required to undergo an assessment of various competencies:

- systems thinking – the ability to analyse complex situations, see what is important and anticipate future needs
- driving transformational change – the ability to lead people and teams in changing and rapidly evolving environments, inspiring innovation and securing followship
- influencing – the ability to influence the decisions and actions of others, and securing results through others
- impact orientation – the ability to make decisions and get things done through others
- results focus – the ability to focus people and teams on securing results, making others accountable and not be unsettled by change and/or uncertainty
- co-creation – the ability to work effectively with external stakeholders, agencies and partners to achieve shared goals and objectives

Mentees will be part of a group where there is still a competency gap that needs to be addressed through a developmental plan. The idea is to have a mentor accompany each candidate in the development of their plan, guide them in line with the competency gap and give expert input, guidance and advice. The total investment time needed will be flexible but is estimated at 8-10 hours over the period of a year. The mentor will also liaise or have contact with a Review Committee which evaluates the candidate's plans and progress – the exact structure is still in development. Ideally, there would be a mentor/mentee matching within one month at the latest.

The ideal profile for this mentoring initiative lies with staff previously employed in WR positions, not necessarily in the same region as the mentee.

2. **Speed mentoring:** This initiative requires less investment in terms of time but involves specific timing – likely early May for the first cohort. The idea behind speed mentoring is to have expert advice, input and perspective for a maximum number of staff in a short amount of time. It can also be thought of as trying out a mentoring connection to see if it has potential for a future mentoring exchange.

The planned format is four to five exchanges over 60-90 minutes in an online forum, facilitated by the Career Development Team. It will be informal but nevertheless it will be suggested that mentees come up with mentoring goals which will be shared with the mentors in advance. The first cohort will be run as a pilot programme. Based on feedback and evaluations, this may be transformed into a recurring forum (up to three per year might be envisaged). Mentors at all levels will be welcome but of course not all may be included in the first cohort.

## Invitación a ser mentor voluntario

### Detalles sobre las dos nuevas iniciativas de mentoría

1. **Lista de Representantes de la OMS (WR)**, proporciona apoyo de tutoría al personal interesado en asumir el papel de WR, ya que dicho personal debe someterse a una evaluación de diversas competencias como:
  - Pensamiento sistémico: la capacidad de analizar situaciones complejas, ver lo que es importante y anticipar las necesidades futuras.
  - Impulso al cambio transformacional: la capacidad de liderar a las personas y los equipos en entornos cambiantes y en rápida evolución, inspirando la innovación y asegurando el seguimiento.
  - Influir: la capacidad de influir en las decisiones y acciones de los demás, y asegurar resultados a través de otros.
  - Orientación al impacto: la capacidad de tomar decisiones y hacer las cosas a través de otros.
  - Enfoque en los resultados: la capacidad de enfocar a las personas y los equipos en asegurar los resultados, hacer que los demás rindan cuentas y no se sientan inquietos por el cambio y / o la incertidumbre.
  - Co-creación: la capacidad de trabajar eficazmente con partes interesadas externas, agencias y socios para lograr metas y objetivos compartidos.

Los aprendices serán parte de un grupo donde todavía hay una brecha de competencia que debe abordarse a través de un plan de desarrollo. La idea es que un mentor acompañe a cada candidato en el desarrollo de su plan, lo guíe en línea con la brecha de competencias y brinde aportes, orientación y asesoramiento de expertos. El tiempo total de inversión necesario será flexible, pero se estima en 8-10 horas durante el período de un año. El mentor también se pondrá en contacto o se pondrá en contacto con un Comité de Revisión que evalúa los planes y el progreso del candidato: la estructura exacta aún está en desarrollo. Idealmente, habría una coincidencia de mentor / aprendiz dentro de un mes a más tardar.

El perfil ideal para esta iniciativa de mentoría radica en el personal previamente empleado en puestos de WR, no necesariamente en la misma región que el aprendiz.

**2. Mentoría rápida:** Esta iniciativa requiere menos inversión en términos de tiempo, pero implica un tiempo específico, probablemente a principios de mayo para la primera cohorte. La idea detrás de la tutoría de velocidad es contar con asesoramiento experto, aportes y perspectivas para un número máximo de personal en un corto período de tiempo. También se puede considerar como probar una conexión de mentoría para ver si tiene potencial para un futuro intercambio de mentoría.

El formato previsto es de cuatro a cinco intercambios durante 60-90 minutos en un foro en línea, facilitado por el Equipo de Desarrollo Profesional. Será informal, pero sin embargo se sugerirá que los aprendices propongan objetivos de tutoría que se compartirán con los mentores por adelantado. La primera cohorte fungirá como programa piloto. Sobre la base de la retroalimentación y las evaluaciones, esto puede transformarse en un foro recurrente (se podrían prever hasta tres por año). Los mentores en todos los niveles serán bienvenidos, pero, por supuesto, no todos pueden ser incluidos en la primera cohorte.