

Fastholdelse af forandringer efter mentorforløb. AP3	Ansvarlig	hhr
	Oprettet	16-11-2017
	Side	1 af 2
Projekt: 7679 Landmænd Udvikler Landmænd		

Fastholdelse af resultater efter mentorforløb.

Hvad kan mentor og mentee gøre, for at de ændringer i arbejdsgange og adfærd som indføres og implementeres i mentorforløbet bliver fastholdt, når forløbet er afsluttet. Læs mere om mentorforløb i landbruget på [LandbrugsInfo](#).

De fleste har oplevet på egen krop, hvor svært det kan være at ændre vaner og arbejdsgange. Vi har også ofte oplevet, at projektdeltagere har været optagede og engagerede i udvikling af nye metoder og lignende, men alligevel falder tilbage til at gøre som man plejer efter projektets afslutning. Der findes masser af forskning og litteratur, der beskriver forandringsprocesser, og hvordan de skal gribes an for (måske) at få succes. Typisk nævnes ord og begreber som "motivation", "involvering", "mening", "ejerskab", "respekt" og "opfølgning". Vi dykker ned i mentorforløbet og ser på, hvilke vilkår forandringsprocesserne fungerer under hér.

Hvad sker der i et mentorforløb?

Et mentorforløb i landbruget, hvor en erfaren landmand er mentor for en kollega, anbefales at løbe over mindst 1 år – omsætning og flow i en landbrugsvirksomhed er ofte langvarig, og for at kunne se en effekt af indførte forandringer, kræver det tid.

Mentor og mentee mødes med aftalte intervaller, og arbejder med de mål, som mentee har sat op for samarbejdet.

En mentee kan have forskelligt fokus for samarbejdet:

- Øget produktionseffektivitet
- Ledelse af medarbejdere
- Økonomistyring
- Strategi

Et mentorforløb kan omhandle forholdsvis simple tilretninger af arbejdsgange i stald og mark, men som oftest vil mentees behov for forandringer også omfatte nødvendige adfærdssændringer og flere/nye kompetencer.

Forandringsprocessens vilkår i et mentorforløb

I sin rene form er et mentorforløb karakteriseret ved, at mentee frivilligt opsøger en mentor og beder om hjælp. Allerede her opnås en vigtig forudsætning for at få succes med forandring: mentees egen motivation for, at der skal ske ændringer.

Mentee skal herefter beskrive overfor mentor, hvad målet er og hvad der forventes af forløbet. Erfaringer viser, at der kan arbejdes med højst tre fokusområder ad gangen. Mentor og mentee udarbejder sammen mål og handlingsplaner for fokusområderne.

En mentorordning er karakteriseret af ligeværdighed mellem mentor og mentee, og det har stor betydning for motivation, graden af involvering og mentees ejerskab til processen.

Alt i alt har forandringsprocessen gode vilkår for at lykkes i en mentorordning. Vi har hørt mange gode eksempler på, at mentorordningen havde haft stor værdi og effekt.

Hvad gør man i praksis for at fastholde forandringerne?

Som nævnt ovenfor har forandringsprocessen ret gode vilkår for at lykkes i en mentorordning – det betyder, at forandringerne bliver implementerede og bliver en integreret del af mentee – den nye adfærd fastholdes og de ændrede arbejdsgange bliver til de nye, velkendte rutiner.

Træerne vokser dog aldrig helt ind i himlen – nogle gange er de nødvendige forandringer langt fra mentees normale adfærd og kompetenceniveau, og kræver måske noget af ham, som aldrig bliver vane eller rutine. I sådanne tilfælde vil mentee have vanskeligt ved at fastholde forandringen på egen hånd, men vil have kontinuert brug for opbakning.

Vi har afdækket gode eksempler på mentorordninger, der har kørt ret intenst i 1-3 år, hvorefter mødefrekvensen blev droslet ned og i dag er på et niveau, hvor mentee en gang i mellem ringer til mentor (eller omvendt) og diskuterer udfordringerne.

Hvis mentorordningen er understøttet af rådgivningen kan mentees rådgivere følge op på, om forandringerne fastholdes, støtte mentee i at fastholde læringen fra mentorforløbet eller foreslå at mentor kommer på banen igen.

I konceptet "Mentorordning i landbruget" som findes på [LandbrugsInfo](#) findes gode råd og konkrete værktøjer til opstart og gennemførsel af et mentorforløb. Der lægges stor vægt på fastsættelse af mål, handlingsplaner og opfølgning for det er gode værktøjer, der skaber rammerne for at lykkes med forandringsprocessen.