

AGROMENTORUDDANNELSEN

– PROGRAM OG DREJEBOG

AGROMENTORUDDANNELSEN -
PROGRAM OG DREJEBOG
er udgivet i projekt Landmænd udvik-
ler landmænd

SEGES
Landbrug & Fødevarer F.m.b.A.
Kompetencer & Vækst
Agro Food Park 15
DK 8200 Aarhus N

+45 8740 5000

Kontakt
Jette Nissen, jtn@seges.dk
Heidi Hundrup Rasmussen,
hhr@seges.dk

November 2017

Introduktion til program og drejebog

Agromentoruddannelsen er udviklet i projekt Landmænd udvikler landmænd, 2017 med det formål at bidrage til at udbrede mentorordninger i landbruget. Programmet på side 2 - 3 er et eksempel på, hvordan uddannelsen kan designes, og drejebogen på side 4 – 10 er en uddybning af de enkelte temaer. Temaerne i drejebogen bidrager alle til at skabe et effektivt forløb. De kan sammensættes på forskellige måder for eksempel til temadage for mentorer, hvor man vil fokusere på et enkelt tema eller hvor man har et specifikt mål.

Varigheden på de enkelte moduler kan varieres. Jo højere taksonomisk niveau (1) kende, (2) kunne, (3) beherske - jo mere træning skal der til. Udbytte i drejebogen sigter mod niveau (2) kunne og forudsætter, at du anvender den længste tid i tidsintervallet. Hvis du skruer ned på tiden, skal du også skrue ned på dine løfter til udbytte. Niveau (3) opnår mentorerne først, når de har arbejdet med elementerne i hverdagen. Du kan argumentere for, at du kan nå niveau (3) på en temadag for erfarne mentorer, der møder op for at bygge videre på den erfaring, de har.

Du kan til en vis grad skrue på tid og læringsmål ved at lægge dele af modulerne ud til forberedelse og opfølgning på undervisningsdagen(e).

Indhold er angivet i overskrifter. På LandbrugsInfo under ”**Koncept for mentorordning i landbruget**” kan du finde det meste af det materiale du skal bruge.

Under proces er der givet forskellige forslag. Når de enkelte moduler er udvalgt, anbefaler vi, at variere processerne for at undgå kedelige gentagelser.

Formål: Udvikle et mentorkorps i landbruget, der kan hjælpe mentees til at skabe holdbare forandringer.

Mål: At klæde mentor på til at hjælpe andre.

Målgruppe: Nuværende og nye mentorer i landbruget.

AGROMENTORUDDANNELSE PROGRAM

UDBYTTE

- 👍 Du får viden og forståelse for, hvordan du bidrager til et godt mentorforløb, der skaber værdi for din mentee.
- 👍 Konceptet Agromentor, der hjælper dig til målrettet at styre et mentorforløb og succesfuldt skabe forandringer i samspillet med mentee.
- 👍 Du træner at afdække mentees reelle problem og skabe motivation, så han får mod på den forandring der skal til.
- 👍 Du træner at "gå ved siden af andre" og på den måde bidrage til deres udvikling.

EFTER UDDANNELSEN KAN DU

- 👍 Komme godt fra start og strukturere dine møder med mentee.
- 👍 Sikre en god dialog med mentee fra start til slut.
- 👍 Lytte og forholde dig undersøgende over for mentees udfordringer.
- 👍 Vælge imellem og bruge forskellige spørgsmålstyper, som hjælper mentee til at tage de rigtige beslutninger.
- 👍 Lave handlingsplaner, der skaber effekt for mentee.
- 👍 Få opfølgning til at virke.
- 👍 Gennemføre både den gode og den svære samtale.

AGROMENTORUDDANNELSE PROGRAM

Minimum

Vi anbefaler

1 dag

2 dage

1 dag

1 dag

DiSC Adfærdsprofil

Du bliver bedre til at kommunikere og samarbejde og skabe resultater i samarbejde med andre.

Du bliver bevidst om dine styrker og udviklingspunkter og laver din personlige handlingsplan.

Du lærer at "score" andres profil, og får tips og tricks til hvordan du kan bidrage til, at I sammen skaber gode resultater.

Det gode mentorforløb

Hvad er et mentorforløb, hvad kan det bidrage til og hvordan gør du.

Vi arbejder med mentorforløbets grundelementer:

- Forventningsafstemning
- Aftale og roller
- Mål og handlingsplaner
- Opfølgning
- Den gode samtale
- Spørge og lytte.

Tillid og motivation

Vi følger op på mentorernes erfaringer.

Vi arbejder videre med:

- Tillid – hvad skal der til
- Motivation – hvad er motivation og hvad gør du
- Forandringer – fokus, det første skridt og vedholdenhed.

Det gode mentorforløb

Vi følger op på mentorernes erfaringer.

Vi arbejder videre med:

- Kultur
- Den svære samtale
- Når der skal noget andet til
- Hvordan sætter du holdet.

Tema	Udbytte	Indhold/Proces/Varighed
Lær at forstå dig selv og bliv dermed bedre til at forstå andre	<p>Du bliver bedre til at kommunikere og samarbejde og skabe resultater i samarbejde med andre</p> <p>Du bliver bevidst om dine styrker og opmærksomhedspunkter</p> <p>Du lærer at "score" andres profil, og får tips og tricks til hvordan du kan bidrage til, at I sammen skaber gode resultater</p>	<p>Indhold: DiSC Adfærdsprofil Personlig DiSC-tilbage melding Indblik i egne styrker og udviklingsmuligheder Effektive strategier til samarbejde og kommunikation</p> <p>Proces: Individuelle tilbage meldinger á 45 minutter Oplæg, dialog, øvelser, personlig handlingsplan</p> <p>Varighed: 1 – 5 timer</p>
Mentor - Hvordan skaber jeg værdi?	<p>Du bliver bevidst om, hvordan du som mentor kan skabe værdi og hvordan mentorordninger adskiller sig fra andre udviklingstilbud</p>	<p>Indhold: Hvad er en mentorordning? Mentorordninger og beslægtede koncepter Erfaringer fra tidligere mentorordninger</p> <p>Proces:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Oplæg og dialog, evt: • Fælles brainstorm, formål: et fælles billede af <ul style="list-style-type: none"> - hvad værdi/effekt er - hvordan mentorordninger har skabt værdi - hvad der bliver særlig vigtigt <p>Varighed: 1 – 2 timer</p>

Tema	Udbytte	Indhold/Proces/Varighed
Det første møde – Skab et solidt fundament	<p>Du kan sikre en god forberedelse af det første møde og sammensætte en dagsorden, så I kommer godt fra start</p> <p>Du formulerer spørgsmål, som du gerne vil stille mentee i forhold til hans/hendes rolle</p>	<p>Indhold:</p> <p>Formål med forløbet</p> <ul style="list-style-type: none"> • Hvad er drømmen? • Motivation – hvor kommer den fra? • Spørgsmål du vil stille mentee <p>Mål med forløbet</p> <ul style="list-style-type: none"> • Hvornår er I en succes? • Spørgsmål du vil stille <p>Forventningsafstemning</p> <ul style="list-style-type: none"> • Beskriv dine forventninger • Spørgsmål du vil stille mentee <p>Mentors rolle</p> <ul style="list-style-type: none"> • Beskriv din rolle så godt du kan • Spørgsmål du vil stille mentee <p>Mentees rolle</p> <ul style="list-style-type: none"> • Beskriv dine forventninger til mentees rolle • Spørgsmål du vil stille mentee <p>Proces:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Oplæg og dialog • 2&2 eller triader med en observatør, hvor deltagerne på skift interviewer hinanden og på den måde bliver afklaret om egen rolle, og samtidig får trænet at spørge ind til en andens forventninger <p>Varighed: 1 - 3 timer</p>

Tema	Udbytte	Indhold/Proces/Varighed
<p>Det gode mentor-forløb – få det formelle på plads</p>	<p>Du designer det gode mentorforløb, hvor mentor og mentee får afstemt forventninger til for eksempel mål, mødefrekvens, varighed, dagsorden og opfølgning</p> <p>Du vælger aktivt til og fra på tjeklisten for det gode mentorforløb</p>	<p>Indhold:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kontrakt • Aftale • Opfølgning • Struktur/dagsorden • Forløbet – varighed og mødefrekvens • Kørselsgodtgørelse • Tjekliste <p>Proces:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Oplæg og dialog • Individuelt og/eller gruppearbejde, hvor deltagerne vælger aktivt til/fra tjeklisten, de elementer, der skal til for at designe et godt forløb 1- 2 timer <p>Varighed: 2 - 4 timer</p>

Tema	Udbytte	Indhold/Proces/Varighed
<p>Sæt gode mål og lav planer der holder</p>	<p>Du formulerer mål, der både er realistiske og motiverende</p> <p>Du laver handlingsplaner, der er konkrete, specifikke og til at følge op på</p> <p>Du får eksempler på skabeloner til gode handlingsplaner</p>	<p>Indhold:</p> <p>Mål</p> <ul style="list-style-type: none"> • SMARTE • Forventningsafstemning • Prioritering af mål og fokusområder <p>Handlingsplaner</p> <ul style="list-style-type: none"> • Trumf på Rådgivningen • Best Practice • Skabeloner <p>Proces:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Oplæg og dialog 1 time • Individuelt og/eller gruppearbejde, hvor deltagerne sætter mål og formulerer handlingsplaner <p>Varighed: 1 - 3 timer</p>

Tema	Udbytte	Indhold/Proces/Varighed
Den gode samtale	Du træner de centrale elementer i den gode samtale: at lytte, at spørge, at forstyrre og at være nysgerrig	<p>Indhold: De gode spørgsmål (Trumfkortet) Aktiv lytning (Trumfkortet)</p> <p>Proces:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Oplæg og dialog • Gå en Karl Tomm 2&2: Hvilke spørgsmål vil du stille i de forskellige felter, f.eks. når du skal afdække hvad det er mentee gerne vil have din hjælp til? • Lytteøvelse 2&2, hvor A fortæller, hvad han har oplevet siden han stod op i dag. B lytter til at begynde med, men stopper hurtigt og tydeligt ved f.eks. at kigge væk, kigge på sin telefon, gabe osv. • Multivers-øvelse (Rundt om grisen) I grupper af 2-3 personer – en fokuspersion og en interviewer. <ol style="list-style-type: none"> 1) <i>Interviewer</i>: Hvilke dilemmaer oplever du i din rolle som mentor? 2) <i>Fokuspersionen</i> navngiver eller beskriver kort og præcist problemstillingen/dilemmaet på et A4-ark. A4-arket placeres på gulvet (5 min.) 3) <i>Intervieweren</i> spørger nu, hvilke vigtige aktører, der kan have en særlig aktie i den aktuelle udfordring/dilemma. Fokuspersionen nævner relevante personer, og skriver dem ned på hver sit A4-ark. Arkene placeres i en cirkel rundt om udfordringen. (5-7 min.) 4) <i>Fokuspersionen</i> bliver nu bedt om at placere sig på aktørerne efter tur. Intervieweren spørger til hver enkelt: Hvad får du øje på fra dette perspektiv?

Tema	Udbytte	Indhold/Proces/Varighed
		<p>Hvad er særligt vigtigt fra dette synspunkt? Hvordan forholder dette perspektiv sig til udfordringen? Brug 3-5 min. pr. aktør Efterfølgende bruges 5 min. på at reflektere over, hvad dette bragte frem af nye perspektiver. Var der noget overraskende? osv.</p> <p>Varighed: 1 – 6 timer</p>
<p>Den gode samtale – også når det bliver svært</p>	<p>Du forbereder dig bedst muligt, til hvis der bliver behov for ”den svære samtale”</p>	<p>Indhold: Det er lettest at lave gode aftaler, mens man er gode venner. En god kontrakt er et godt afsæt for at aftale, hvad mentor og mentee kan/skal gøre hvis(når), det bliver svært.</p> <p>Den svære samtale.</p> <p>Proces:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Oplæg, dialog og gruppearbejde <p>Varighed: 1-3 timer</p>

Tema	Udbytte	Indhold/Proces/Varighed
Når det er noget andet der skal til	Du ved når det er tid at stoppe forløbet og måske henvise til andre	<p>Indhold:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Behov for psykolog eller socialrådgivning • Konkurs • Manglende kemi • Udeblivende effekt og resultater <p>Proces: Oplæg og dialog</p> <p>Varighed: 1 time</p>
Tillid og relationer	Du kan give eksempler på, hvad der skal til for at skabe en god og tillidsfuld relation	<p>Indhold:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Tillidsligningen: (Troværdighed, pålidelighed, intimitet)/Selvoptagethed • Udvikling af tillid 1) Engagere sig, 2) Lytte, 3) Afgrænse, 4) Opstille visioner 5) Forpligte sig • 4R-modellen: Råderum, relationer, rammer, retning <p>Proces: Oplæg, dialog og gruppearbejde</p> <p>Varighed: 1 time</p>

Tema	Udbytte	Indhold/Proces/Varighed
Motivation og forandring	Du arbejder med at skabe motivation og ejerskab gennem involverende processer	<p>Indhold: Spejlægget: Anerkendelse, værdsættelse, ros Fair proces: Motivation og ejerskab gennem involverende processer Fastholde forandringer Introduktion til den anerkendende tilgang Appreciative Inquiry Ability Spotting – Anerkendende interview 5F-modellen – en udviklingsmodel</p> <p>Proces:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Oplæg og dialog • Ability-spotting i triader, hvor deltagerne på skift interviewer, fortæller og spotter styrker • 5F-øvelse i triader, hvor deltagerne på skift spørger ind til, svarer og observerer under temaet: "Hvad vil du gerne blive bedre til i dine samtaler med mentee" <p>Varighed: 1 – 6 timer</p>

Tema	Udbytte	Indhold/Proces/Varighed
Kultur - nationalitetsforskelle	Du får inspiration til at arbejde med forskellige kulturer	<p>Indhold: Måske har din mentee ansat udenlandsk arbejdskraft eller måske bliver du mentor for en udenlandsk landmand. Vi arbejder med de muligheder og udfordringer, det kan give, og hvad du skal være opmærksom på.</p> <p>Proces:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Oplæg og café-møder hvor deltagerne deler erfaringer <p>Varighed: 1-2 timer</p>
Kultur - på arbejdspladsen	Du kan få redskaber til at afdække kulturen i mentees virksomhed	<p>Indhold: Hvis mentee skal have sparring til sin rolle som leder, kan det være nyttigt at forholde sig til kulturen på arbejdspladsen, f.eks. værdierne, arbejdsklimaet, hvad giver status, hvordan giver vi hinanden feedback, taler vi om succes og fejl.</p> <p>Proces:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Oplæg og triader, hvor deltagerne på skift afdækker kulturen i egne virksomheder ved at interviewe, observere, genfortælle og konkludere <p>Varighed: 2-4 timer</p>

Tema	Udbytte	Indhold/Proces/Varighed
Sæt det rigtige hold	Du hjælper mentee med at sætte det rigtige hold, og giver ham/hende sparring på, hvordan han/hun får mest ud af samarbejdet	<p>Indhold: Hvem kan ellers hjælpe: samarbejde med rådgiver, dyrlæge og bank Sparring til samarbejdet – f.eks. forventningsafstemning, kommunikation, det gode møde</p> <p>Proces: Oplæg og dialog</p> <p>Varighed: 1 time</p>
Sådan gør vi – det gode mentorpar	Du får inspiration fra et mentorpar, som har erfaringer med et forløb	<p>Indhold: Et mentorpar, som kan dele af erfaringer, udfordringer og succeser, tips og tricks</p> <p>Proces: Oplæg og dialog</p> <p>Varighed: 1-2 timer</p>

SEGES skaber løsninger til fremtidens landbrugs- og fødevarerhverv. Vi udvikler forretningsmuligheder i tæt samarbejde med vores kunder, forskningsinstitutioner og virksomheder over hele verden. SEGES er en del af Landbrug & Fødevarer F.m.b.A.

SEGES
Landbrug & Fødevarer F.m.b.A.
Agro Food Park 15
DK 8200 Aarhus N

+45 8740 5000
info@seges.dk
seges.dk

