

Mentorordning i landbruget

Erfaringer og behov

AP1 Projekt Landmænd udvikler landmænd

LandboNord, den 9. oktober 2017

Heidi Hundrup Rasmussen og Jette Nissen

Mål med mødet

- At Heidi og Jette præsenterer data fra interviews for Anne-Mette Søndergaard, LandboNord og Merete Lehmann Andersen, LandboNord
- At vi supplerer data med data med interview af Anne-Mette Søndergaard, LandboNord og Merete Lehmann Andersen, LandboNord
- At vi får sparring til udvikling af et bæredygtigt koncept

Indhold

- Data
- Hvem kan have gavn af en mentor-ordning
- Udbytte af et mentorforløb
- Tre roller i et mentorforløb
- Det gode forløb – elementer
- Kompetenceudvikling

Data

- Interview af
- 5 mentorer
- 9 mentees (landmænd og studerende)
- 1 rådgiver fra DLBR (koordinator)
- 3 rådgivere fra pengeinstitutter (koordinator)
- 1 lærer fra Erhvervsakademiet Aarhus (koordinator)

Hvornår er det relevant at overveje en mentor

I interviewene er der givet eksempler på

- Indsatser til at rette op på en trængt økonomi
- Sparring til konkrete faglige udfordringer, økonomistyring, fokus, handlingsplaner
- Sparring til samarbejde med interessenter (rådgivere, leverandører, pengeinstitutter, aftagere)
- Opstart af egen virksomhed, afklaring før eventuelt generationsskifte
- Personlig udvikling, udvikling i rollen som leder
- Karriereveje, adgang til netværk, fremtidig arbejdsplads

Udbytte af et mentorforløb

- Bedre management, faglige kompetencer, optimeret anlæg => bedre resultater
- Mod på tilværelsen, trivsel, motivation, ægtefællen involveret, tid til familien
- Styrket forhandlingsposition, forbedret kommunikation
- Økonomistyring, bogføring, kontering, fokus på afbetalingstid
- Ledelse, rekruttering, arbejdsplaner
- Færre dårlige beslutninger
- Mere tålmodig/refleksion ⇔ større fokus/mere handling
- Fra fodermeister til direktør
- Overlevelse, sund forretning

Tre roller i et mentorforløb

En kompetent og engageret koordinator (DLBR, pengeinstitut, uddannelsesinstitution)

- Der støtter op om mentee og/eller mentor
- og følger op og træder til når det bliver svært

MÅSKE den allermest kritiske rolle!

En mentee, der har formuleret formål med forløbet og som kan facilitere/drive et forløb
(kontrakt, forventningsafstemning, dagsorden, handlingsplan, opfølgning)

En mentor, med de efterspurgte faglige kompetencer, erfaring, netværk og især personlige kompetencer, altså evnen til at sætte sig i en andens sted, udfordre og støtte

Det gode forløb - elementer

- Opstartsmøde, aftale / kontrakt og forventningsafstemning
- Aftalt horisont og mødefrekvens
- Dagsorden, referat/handlingsplaner, fokus og opfølgning

"Vi talte slet ikke om kontrakt.
Det var mentee alt for presset til.
Vi begyndte bare med meget
små skridt." (Mentor).
Et forløb der nu kører på 5. år

Der er stor spredning i anvendelsen af værktøjer og processer. Det er godt at kende til redskaberne, så fravalg er aktivt

"Vi har en skriftlig aftale. Det har været afgørende for forløbet. Det er vigtigt at have mødefrekvens med i aftalen. Jeg har brugt målene, hver gang jeg har lavet dagsorden. Der skal sættes klare rammer, også for mentees skyld, f.eks. at jeg ved, at jeg godt må forstyrre mellem to møder." (Mentee, EAA)

Kompetenceudvikling mentee og/eller mentor

Værktøjer og processer

- Kendskab til menneskers forskellighed (DiSC og GARUDA er nævnt)
- Hvad er min rolle og hvor går grænserne
- Game master, kontrakt, spørgsmål, lytte, samle op
- Få udvalgte fokusområder, handlingsplaner, opfølgning