



MENTOR TIL MENTEE: "DU KAN VÆRE NOK SÅ DYGTIG I STALDEN, MEN DU KAN ØDELÆGGE DET PÅ EN FORMIDDAG, HVIS DU ER EN DÅRLIG LEDER"

STØTTET AF

Promilleafgiftsfonden for landbrug

Landmand Søren Andersen har haft flere forskellige mentees og ens for dem alle er, at det er en helt ny verden, der åbner sig for dem, når de bliver ejere.

"Én ting er, at du er dygtig til at passe grise hos andre, mens du er under uddannelse. Men der er stor forskel på at passe grise og selv være økonomichef, HR-chef, teknisk analytiker og stadig en god praktiker", fortæller han og fortsætter: "I den situation er det rigtig godt at have en erfaren mentor ved sin side".

Og med den store bølge af generationsskifter, som vi står over for, bliver det kun vigtigere at være en dygtig virksomhedsleder, påpeger Søren Andersen: "Du kan være nok så dygtig i stalden, men du kan ødelægge det på en formiddag, hvis du er en dårlig leder".

HVERKEN TRYLLEPULVER ELLER TRYLLESTAVE

Han bakkes op af Bo Larsen fra Landbrugscenter Jylland Vest hos Nordea i Holstebro: "Et mentorforløb – eller ledelsessupport, som vi kalder det - handler ikke om tryllepulver eller tryllestave, men om at gøre tingene på en lidt anden måde, end man måske er vant til". Han fortsætter: "Der vil altid være bump på vejen. Men når jeg som pengeinstitut har ro i maven, fordi hele processen bliver håndteret professionelt, så kan jeg løsne grebet lidt, og der kan komme fokus på at skabe værdi i virksomheden og ikke mindst et fælles billede af, at vi og landmanden arbejder i samme retning. Og min erfaring er, at når man først har prøvet at have en mentor, så synes man, at det er rigtig godt".

MENTOR SOM WINGMAN

Der er ifølge Bo Larsen også andre fordele ved at have en mentor: "En mentor er en slags wingman for sin mentee. Han kan sætte mentee'en i kontakt med de rigtige personer i sit netværk, og det er en stor fordel", påpeger bankrådgiveren og fortsætter: "Endnu en fordel er, at når en landmand ser en virksomhed udefra, så har han en mere holistisk tilgang til virksomheden, end for eksempel en rådgiver eller jeg selv vil have det. Landmanden har typisk stået i en lignende situation hjemme hos sig selv og har dermed hele erfaringspakken med sig", siger Bo Larsen, men understreger, at en mentor ikke kan erstatte en rådgiver.

EN OPDATERET VÆRKTØJSKASSE

Det er en kompleks opgave at drive en landbrugsvirksomhed ifølge Bo Larsen.

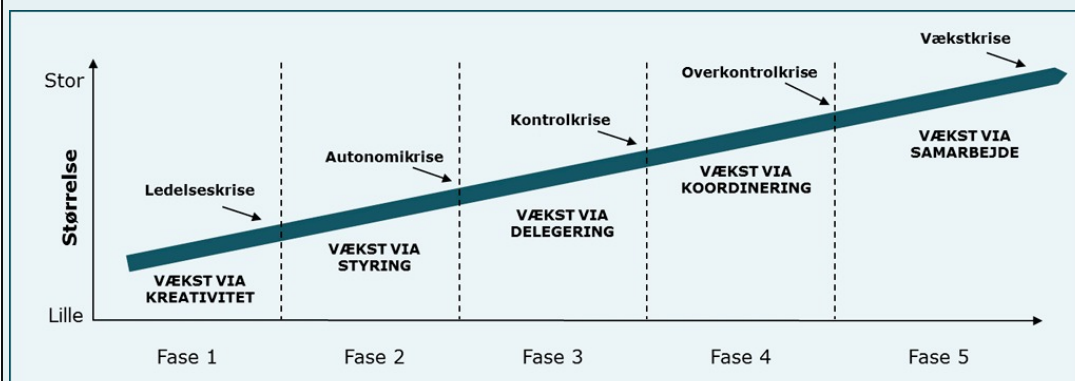
"Landmanden skal hver dag tage mange beslutninger, og virksomhedens succes afhænger af summen af de beslutninger. Men at træffe de rigtige beslutninger er ikke noget, vi kan uden videre. Det kræver en opdateret værktøjskasse, og i den forbindelse kan ledelsessupport i form af en mentor være et godt indspil", siger bankrådgiveren. Han tilføjer: "Man skal jo træne for at blive god. Og for at blive en god leder, er det nogle gange rigtig godt at kombinere selvtræningen med en ekstern træner. En god træningsstart kan være at få helt fast grund under fødderne ved at spole tilbage og koncentrere sig om sin kerneforretning. Det er noget af det, som en mentor kan hjælpe med.

VIL DU HAVE EN MENTOR?

Hvis du [vil vide mere om, hvordan det kan være at være mentee i landbruget, så kan du læse det her.](#)

Greiners Vækstmodel viser, hvordan en virksomhed vokser over tid og oplever forskellige kriser, som kræver forskellige kompetencer af lederen for at blive løst. Ved disse kriser kan det være en særlig god idé at overveje at få en mentor.

[Læs mere om Greiners Vækstmodel her.](#)



VÆKST VIA KREATIVITET • Uformel organisation • Nye procedurer • Masse af læring • Behovet for effektivitet opstår	VÆKST VIA STYRING • Formel organisation • Strategi • Kontrol • Beslutninger • Systemer • Behovet for selvstændighed opstår	VÆKST VIA DELEGERING • Struktur med plads til autonomi • Specifiseret ansvar • Incitamenter • Vækst i divisioner giver topledelsen en følelse af magtesløshed • Konkurrence om kontrol opstår	VÆKST VIA KOORDINERING • Koordinering af ressourcer og aktiviteter • Sammenhæng mellem divisionens og virksomhedens mål • Koordination kan risikere at blive til bureaukrati	VÆKST VIA SAMARBEJDE • Produktgrupper og matrixstruktur • Social kontrol og samarbejde • Personlige relationer • Muligheder herefter: • Virksomhed i virksomheden • Modenhed
---	--	--	---	--