

FOR MENTEES

STØTTET AF

Promilleafgiftsfonden for landbrug

For mange landmænd, er det et stort skridt at blive mentee – det at bede om hjælp og række hånden ud mod en kollega kræver mange overvejelser.

UDBYTTE OG VÆRDI VED AT HAVE EN MENTOR

Et mentorforløb har potentiale for at skabe stor værdi, og vi er stødt på mange eksempler på indfriet potentiale.

Mange giver udtryk for, at det vil være godt for dansk landbrug, hvis mentorordningen blev endnu mere udbredt som supplement til de øvrige udviklingstilbud der er i branchen.

En mentee får råd og vejledning af en mere erfaren person og kan tale med mentor om udfordringer og ønsker. De input, man får som mentee, vil ofte give anledning til refleksioner, afklaring og erkendelser.

Udbyttet som mentee vil bl.a. være personlig udvikling som fx selvledelse, selvindsigt og selvtillid, faglig udvikling som fx strategiudvikling, karriereudvikling og afprøvning af kompetencer.

"Mentees får sat deres personlige kompetencer i spil. Over tid bliver de bevidst kompetente og bevidste om hvor de med fordel kan udvikle sig. Det er sundt for dem, at skulle være sig selv. Det styrker deres selvværd. De oplever, at der kan være flere veje til målet."
(Koordinator)



Hent rapporten "[Mentorordning i landbruget](#)"

"En af mine mentees er meget utålmodig, og der er ikke langt fra tanke til handling. Det, at han skal præsentere og argumentere for en ide, hjælper ham til refleksion og til at undgå for hurtige beslutninger." "En anden mentee har for langt fra tanke til handling og har stor gavn af aftalte handlinger, som der bliver fulgt op på." (Mentor)

En mentees udbytte:

- At blive udviklet - personligt såvel som fagligt
- At få øjnene op for nye og flere muligheder
- At blive udfordret på egen viden og erfaring
- At få hjælp til at sætte ord på egne kompetencer
- At afdække egne styrker og udviklingsområder
- At få sparring på egne planer – og undgå forkerte beslutninger
- At få skabt nye kontakter og udvikle eget netværk

Hvis man kigger på de konkrete emner, som mentees og mentorer nævner, at de har arbejdet med og lykkedes med, er det tydeligt, at en mentor kan hjælpe med mange ting på virksomheden – afhængigt af mentees formål med at have en mentor:

Optimering af produktionen – effektivitetsforbedringer.

- Bedre kapacitetsudnyttelse af staldanlægget.
- Udvikle forhandlingskompetencerne og understøtte forhandlinger.
- Hav en skriftlig aftale
- Prioritering af tid
- Helhedssyn på investeringer
- Trivsel og motivation
- Rekruttering og sætte arbejdsplaner i spil
- Økonomistyring (korrekt kontering og anvendelse af budget til opfølgning og styring)
- Presse på eller holde tilbage.

UDFORDRINGER FOR MENTEE

For mange landmænd, er det et stort skridt at blive mentee – det at bede om hjælp og række hånden ud mod en kollega kræver mange overvejelser. De mentees vi har talt med oplever, at det har givet et større udbytte end de forventede, og det kan man naturligvis ikke vide på forhånd – men måske kan man blive inspireret til overveje en mentor, når man hører andres gode erfaringer.

"Man skal lige vænne sig til det. Til at begynde med oplevede jeg det som kritik eller som om jeg ikke var god nok, men han kunne jo bare hjælpe mig med de kompetencer, som jeg selv manglede." (Mentee)

En barriere, som mange mentees støder på, er at man kommer for sent i gang med forløbet, og at økonomien er blevet for stram og handlemulighederne for få.

OM ROLLEN SOM MENTEE

På Erhvervsakademi Aarhus har koordinator stor succes med at klæde mentees på til at tage teten i mentorforløbet. De studerende lærer at opstille mål for et mentorforløb, finde en mentor ved egen hjælp, afstemme forventninger og facilitere/drive forløbet. Koordinator er med på sidelinjen til at hjælpe, hvis det bliver svært. Mentee skal forberedes til at kunne stå ved sig selv og kunne forklare sig.

"Som mentee skal man give noget af sig selv og have et ønske om at ændre noget. Du får ikke svarene serveret, men skal sortere og selv yde en indsats. Som mentee skal man ikke holde igen, men være åben og aktiv. Man skal også give mentor en chance, måske er det først ved 3. møde, at det begynder at rykke. På den anden side skal man også turde sig fra, hvis det ikke virker/fungerer." (Mentee)

Som mentee skal man kunne give udtryk for, hvad man vil, og være åben og ærlig. Man skal være sig selv. De kommende mentees skal være forberedte, men også åbne for de muligheder, som samtalen med mentor giver dem. De skal huske, at de er PÅ, når der er møde. De skal være nærværende og tage ansvar: samle op på aftaler og vise handling. Mentee skal have indsigt i den proces han/hun skal igennem. Det er vigtigt, at mentees får følelsen af, at de bestiller musikken, og dermed også selv har ansvar for, at få udbytte og få processen til at fungere.

Ovenstående beskrivelse rammer plet i forhold til at beskrive mentees rolle:

- Frivillig (og husk, at det er mentee der "bestiller musikken" og dermed forpligter sig)
- Afklaret (kender formål og mål)
- Udvide åbenhed (være sig selv og gribe mulighederne)
- Ansvarlig (samle op, udvide handlekraft)

FORUDSÆTNINGER FOR AT LYKKES

Nogle af de vigtige forudsætninger for effekt af et mentorforløb er, at mentee er motiveret og ordningen er frivillig. I ordninger initieret af pengeinstitutter, kan der stilles spørgsmål ved frivilligheden og motivationen, og mange af de interviewede mentees giver udtryk for, at der går noget tid inden de helt har købt ind på forløbet. På trods heraf har nogle af disse mentorforløb haft meget store effekter både på det menneskelige og på det virksomhedsmæssige niveau.

Nogle mentees og koordinators beskriver mentorordningen, som et af de vigtigste midler til virksomhedens overlevelse. Måske er det bedste råd til mentee at være åben, ærlig og tålmodig

i begyndelsen.

- At du er motiveret for en individuel læringsproces i samarbejde med en mentor
- At du er indstillet på at have en aktiv rolle - i selve samtalerne, men også praktisk i forhold til at arrangere mødedatoer osv.
- At du vil prioritere og afsætte tid til dine møder med din mentor
- At du har gjort dig nogle tanker om, hvad du gerne vil have ud af mentorforløbet

HONORAR

Erfaringerne fra praksis viste, at mentorer fakturerer 0-1.000 kr. pr. time. Vi anbefaler, at man aftaler en form for aflønning med mentee – det er ikke nødvendigvis fuld omkostningsdækning, men det kan virke motiverende for begge parter, at der er en aflønning af mentor. Som mentor skal man ikke gøre det for pengenes skyld, men ud fra en lyst til at udvikle en kollega og se det lykkes.

Vi er stødt på følgende betalingsmodeller:

- Timepris på 865 kr. plus kørsel den ene vej. Forberedelse er gratis.
- Fast honorar på 2.500 kr. for et møde inkl. forberedelse. Mødet varer 2 – 2½ time. Kørsel maks. en time.
- Pengeinstituttet foreslår honorar på 3.500 kr. pr. møde, men mentor og mentee aftaler selv.

OPMÆRKSOMHEDSPUNKTER FOR MENTEEES

En udbytterig oplevelse for mentee kan sikres ved at følge nedenstående opmærksomhedspunkter:

1. **Vær forberedt til møderne**

Tænk over, hvad du vil spørge om. Overvej, hvordan du vil gribe forskellige emner an, og husk at følge op på det i talte om sidst – konsulter noter/referat.

2. **Afstem forventninger med din mentor**

Forventningsafstemning er grundlæggende – I foretager den ved kickoff på forløbet, og den justeres løbende. Sørg for, at tale om forventningerne til møderne og evaluer møderne løbende.

3. **Lyt, lyt, lyt – og spørg**

En af mentors vigtigste – og til tider sværeste – opgave er at lytte til mentee. Men det er også vigtigt, at du som mentee lytter til mentor, og sikrer, at du forstår, hvad han mener. Anvend uddybende spørgsmål og spørg åbent og interesseret ind til det din mentor fortæller.

4. **Aftal opfølgning med mentor**

Bak op om de aftaler og mål I sætter sammen. Selv om du selv er med til at sætte målene, og det i situationen ser overkommeligt ud, kan det ske, at du ikke formår at føre det ud i livet i første omgang. Derfor skal mentor følge op, også på de små og umiddelbart nemme og indlysende ting – og som mentee skal du opfatte opfølgningen som en hjælp til at få

handlingsplanen på ret kurs, justeret målene og få motivation til at genstarte processen.

5. **Vær åben og fordomsfri**

Mentor er sandsynligvis meget anderledes end dig. Hav en åben og fordomsfri indstilling overfor den person, der sidder overfor dig. Vær opmærksom på den helt unikke indsigt du får i et menneske, der lever med nogle helt anderledes forudsætninger.

6. **Pas på ambitionerne**

Vær realistisk og sig fra, hvis mentor vil meget mere end du selv kan og vil. Det er vigtigt, at opstille konkrete, realistiske og overskuelige mål. Mentor kan lade sig rive med og drømme på dine vegne om, hvad du kan opnå i fremtiden. Men vejen derhen kan være fyldt med forhindringer, som det umiddelbart kan være svært for mentor at få øje på, så du skal være åben, ærlig og tydelig om, hvordan dine ambitioner ser ud.

7. **Anerkend mentors grænser**

Der er grænser for, hvad mentor kan og skal tage ansvar for. Det kan være tiden, der sætter grænser, men det kan også være, at mentor oplever personlige eller faglige begrænsninger. Respekter, hvis din mentor siger fra, og spørg i stedet, hvem mentor tror kan hjælpe dig.

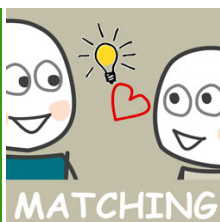
8. **Ikke alle mentorforløb lykkes**

De fleste mentorforløb resulterer i et positivt udbytte for begge parter. Men fordi mentorforhold bygger på kemi mellem mentor og mentee og en fortsat motivation hos begge parter, sker det af og til, at forløbet forliser. Brug de løbende evalueringer til at tage temperaturen på jeres relation og fremdrift. Og tag konsekvensen, hvis du kan mærke, at det ikke går, må du efterspørge en anden mentor eller en anden form for sparring.



Hvad er en mentorordning?

[Læs mere](#)



Matching af mentor og mentee

[Læs mere](#)



Er du mentor?

[Læs mere](#)



Er du rådgiver?

[Læs mere](#)



Find værktøjer og skabeloner til brug i et mentorforløb

[Læs mere](#)