



FOR RÅDGIVERE

STØTTET AF

Promilleafgiftsfonden for landbrug

Rådgivning handler i høj grad om tillid mellem landmand og rådgiver. Tilliden baserer sig blandt andet på, at landmanden ved, at rådgiveren vil ham det bedste, og altid arbejder på at finde bedste mand til opgaven.

Landmandens rådgiver kan være den, der foreslår et mentorforløb, faciliterer matchningen og fungerer som koordinator/backup for mentorparret. Vi ser en mentorordning som en del af den palette, rådgiveren kan foreslå de landmænd, der efterspørger eller har behov for en anden type sparring end den rådgiveren yder. For at yde en høj kvalitet af rådgivning og support til de landmænd, der ønsker en mentor foreslår vi, at de enkelte rådgivningsvirksomheder udpeger 2-3 rådgivere, der interesserer sig for området og har sat sig ind i emnet. Drevet af interesserede og kompetente rådgivere kan mentorordninger langsomt vokse og blive en integreret del af de muligheder landmænd overvejer, når de har brug for støtte til udvikling af virksomheden.



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

UDBYTTE OG VÆRDI VED EN MENTORORDNING

Udbytte og værdi for henholdsvis mentor og mentee er beskrevet i afsnittene "[For mentorer](#)" og "[For mentees](#)". Imidlertid er det også interessant at overveje, hvad rådgiverne får ud af, at foreslå, at en landmand enten skal påtage sig rollen som mentor eller få en mentor.

Hvis jeg kan give en kunde en god mentor, der kan tale med ham om

det, jeg ikke kan tale med ham om, er jeg tilfreds – det kommer tifold tilbage, at jeg har hjulpet ham videre (rådgiver)

Rådgivning handler i høj grad om tillid mellem landmand og rådgiver. Tilliden baserer sig blandt andet på, at landmanden ved, at rådgiveren vil ham det bedste, og altid arbejder på at finde bedste mand til opgaven. Rådgiverne er i høj grad drevet af et ønske om at hjælpe deres kunde og arbejder for en sund og positiv udvikling af virksomheden. Nogle gange er de ikke selv "bedste mand" på opgaven, og nogle gange støder de mod en mur, hvor rådgivningen ikke giver det ønskede resultat. I den situation overvejer rådgiveren, hvilke muligheder der skal spilles på banen: En anden rådgiver? Et andet netværk? Et gådråd? Et advisory board? eller en mentorordning?

For rådgiveren er der følgende udbytte og værdi ved at foreslå et mentorforløb:

1. Mulighed for at hjælpe kunden videre ved at finde en person, han vil lytte til.
2. Præsentere kunden for et nyt værktøj
3. Give kunden ny inspiration – måske gør det, at en mentor er ligeværdig, en forskel.
4. Får en allieret/en hjælper i relationen til kunden
5. Rådgiveren har mulighed for at få indflydelse på, hvem mentor er – det kan få betydning for bevarelse af et godt samarbejde.
6. Bevarer det tillidsfulde forhold til kunden – fordi han ved, at han får den bedste hjælp.

OM RÅDGIVERENS ROLLE

Landmandens rådgiver kan være den, der foreslår et mentorforløb, faciliterer matchningen og fungerer som koordinator/backup for mentorparret. Den rolle kan varetages af en rådgiver, men ikke nødvendigvis af alle rådgivere. For at få opbygget tilstrækkelige kompetencer vil det være en god ide at samle opgaven hos 2-3 personer på rådgivningsvirksomheden – typisk vil der være rådgivere, der synes, at dette er spændende og en god mulighed for kunderne, og det er oplagt, at lade de gode ambassadører løse opgaven, så det sikres, at kunderne får en god oplevelse.

Rådgiveren kan have en rolle i flere faser af mentorforløbet og bidrage til, at kvaliteten af forløbet bliver rigtig godt:

1. Lave de rigtige match
 - Udvælge de rigtige mentees – afdække behov og mentees mål med et forløb
 - Udvælge de rigtige mentorer – kende de faglige og menneskelige kompetencer.
2. Bidrage til en god opstart
 - Afklare mentees og mentors forventninger først hver sig og siden sammen
 - Deltage på første møde og understøtte udformning af kontrakt (mødefrekvens, forberedelse, opfølgning, honorar) og nødvendige formaliteter (dataudveksling, fortrolighed)
3. Løbende opfølgning

- Udfordre mentor og mentee, så det ikke bliver for hyggeligt
- Hjælpe med at rette til, hvis forløbet udvikler sig anderledes end forventet
- Mægle og rådgive, hvis der opstår problemer.

4. Evaluering

- Evaluere efter aftale (hvert halve år og senere årligt)
- Hjælpe mentor og/eller mentee ud af forløbet, hvis det ikke fører til noget.

MODSTAND OG INDVENDINGER

Vi er stødt på rådgiveres indvendinger og betænkeligheder ved mentorordning. En af de hyppigste indvendinger går på, at man mister kunden og dermed en del af sit faktureringsgrundlag – det er ærgerligt, at rådgiverne tænker sådan, for vores undersøgelser viser, at der oftest er et godt samarbejde med rådgivningen, og at der genereres flere rådgivningsopgaver, når der er et mentorforløb i gang.

Rådgiveres modstand mod mentorordning i landbruget viser sig som:

- Frygt for at miste timer og opgaver.
- Frygt for at mentor vil anbefale egne rådgivere - måske en helt anden rådgivningsvirksomhed.
- Oplevelse af, at det vil være en falliterklæring, hvis en landmand kan noget, som rådgiveren ikke kan.
- Betænkelighed ved, at mentor anbefaler noget, der ikke er fagligt korrekt og kun doserer lomme filosofiske råd.
- Frygt for, at mentor finder fejl og huller i min rådgivning.
- Frygt for at miste troværdighed hos kunden, hvis den mentor jeg anbefaler, ikke kan løfte opgaven.
- Hvis mentor kun er fagligt dygtig og ikke har de rigtige personlige kompetencer kan vi risikere, at mentee får en dårlig oplevelse.

Der vil være behov for en vis holdningsbearbejdning blandt nogle rådgivere, så de får øjnene op for, at en mentor kan noget, som rådgiveren ikke kan, og at det kan hjælpe kunden videre. Når mentor er en kollega ved mentee, at mentor selv har prøvet at stå i lignende situationer. Ofte vil mentee være mere tilbøjelig til at lytte til mentor, fordi han har mere tiltro til en anden praktiker end til en rådgiver. Mentor og mentee udgør en mere ligeværdig relation end rådgiver/landmand-relationen.

Opbakning fra ledelsen i rådgivningsvirksomheden kan være med til at give mentorordninger en plads på paletten af ydelser og tilbud. Gode eksempler på mentorforløb kan også skubbe til holdningerne, så gode historier fra de kolleger, der sætter mentorforløb i gang, vil være værdifulde.

HONORAR

Når rådgivere går ind i arbejdet med igangsætning af mentorforløb skal deres timeforbrug

honoreres, med mindre rådgivningsvirksomheden har truffet et strategisk valg om at levere en ydelse gratis, fordi man tror på, at det vil fastholde kunden og/eller genere mere omsætning i andre dele af virksomheden.

Afhængig af rådgivningsvirksomhedens politik kan der afregnes efter timeforbrug eller tilbydes en pakkeløsning. Et bud på timeforbrug kunne være:

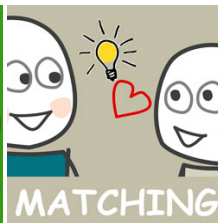
- 4 timer til opstart (individuelle møder/samtaler, matching)
- 3 timer til første møde, med forventningsafstemning og kontrakt/aftaler
- 3 timer til opfølgning, evaluering, hjælp til målfastsættelse, fokus for næste periode

Vil landmanden betale for dette? Det afhænger naturligvis meget af, hvorvidt rådgiveren er god til at synliggøre den værdi mentee vil få ud af forløbet og ud af at have rådgiveren med på sidelinjen.



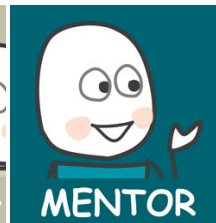
Hvad er en mentorordning?

[Læs mere](#)



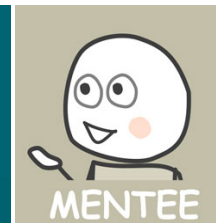
Matching af mentor og mentee

[Læs mere](#)



Er du mentor?

[Læs mere](#)



Er du mentee?

[Læs mere](#)



Find værktøjer og skabeloner til brug i et mentorforløb

[Læs mere](#)