

HVAD ER EN MENTORORDNING I LANDBRUGET?

STØTTET AF

Promilleafgiftsfonden for landbrug

Forholdet mellem mentor og mentee er magtfrit og bygger på gensidig fortrolighed, tillid og objektivitet. En mentors rolle er at være et forbillede på, hvordan ting kan gøres, men ikke nødvendigvis skal gøres.

DEFINITION

En mentor er en erfaren person, der vejleder en anden person karrieremæssigt og personligt. Normalt bruges mentoren som sparringspartner i diskussioner om faglige forhold eller udviklingsmæssige spørgsmål. Det kan dreje sig om problemstillinger på virksomheden, det næste udviklingsskridt, ledelse, konfliktløsning med videre.

En mentor er en dygtig landmand, der deler ud af sin viden og erfaringer til en landmand, som ønsker sig en mentor til sparring på, hvordan specifikke potentialer på virksomheden kan indfries. Landmanden, der ønsker sig en mentor kaldes en mentee.

Forholdet mellem mentor og mentee er magtfrit og bygger på gensidig fortrolighed, tillid og objektivitet. En mentors rolle er at være et forbillede på, hvordan ting *kan* gøres, men ikke nødvendigvis *skal* gøres.

At have en mentor er en ud af flere muligheder, som landmanden kan overveje, når han ønsker en form for sparring. Nogle landmænd bruger en



Hent Hent rapporten
"Mentorordning i landbruget"

virksomhedsrådgiver til den løbende sparring og andre foretrækker at supplere med et gådråd/advisory board. Mere uformelle fora som ERFA-grupper, netværk af kolleger, tidligere arbejdsgivere og studiekammerater anvendes også som sparring. Alle de nævnte er forskellige og har hver især fordele og ulemper. For den enkelte landmand handler det om at træde et skridt tilbage og overveje, hvad der vil give værdi for ham i den aktuelle situation.

VÆRDI

Mentorordning i landbruget komplementerer de øvrige tilbud der er i branchen f.eks. rådgivning, erfagrunder og coaching. En mentor baserer sine spørgsmål og svar på sine egne erfaringer med lignende problemstillinger og kan opleves som mere troværdig eller autentisk end f.eks. en rådgiver, der nok har masser af erfaring fra sin rådgivning, men ikke selv har stået i situationen. I en erfagrunder vendes faglige og måske personlige udfordringer, men jo flere der er samlet jo sværere er det med åbenhed og fortrolighed. En mentor kan tilbyde det fortrolige rum, give opmærksomhed og følge op på særlige problemstillinger. En mentor kan bidrage til løsning af problemstillingen med sin erfaring i modsætning til en coach, der ikke bringer sin egen erfaring i spil.

Figur 1 viser, hvordan mentor-begrebet er placeret i forhold til andre koncepter.



Figur 1. Mentorbegrebets placering

FORUDSÆTNINGER FOR SUCCES

En mentorordning er ikke løsningen for alle, så det vigtigt at gøre sig nogle overvejelser om ordningens egnethed inden man springer ud i det.

"Det er vigtigt at både mentor og mentee tror på, at det kan gøre en forskel. Det viser sig meget ofte allerede ved det første møde. Har vi kemi, kan vi se de samme ting, og kan det føre til noget?" (Mentor)

Her er en liste med nogle af de vigtige forudsætninger for succes:

- Mentor og mentee skal tro på, at forløbet kan gøre en forskel og skabe værdi
- Mentee skal være motiveret og engagere sig i forløbet
- Mentees deltagelse skal være frivillig
- En kompetent og engageret koordinator, der kan klæde mentor og mentee på, hjælpe med opstart, målformulering og evaluering øger sandsynligheden for succes.
- Adgang til sparring hos en kompetent og engageret koordinator.
- En god timing, hvor mentorforløbet sættes i gang inden tingene er gået i hårdknude hos mentee.

HVEM HAR GAVN AF EN MENTORORDNING OG HVORNÅR?

Stort set alle der står med en udfordring eller som gerne vil udvikle sig selv eller sin virksomhed, kan have gavn af en mentor, også landmænd med et godt netværk. En mentor er den der "går ved siden af" i en aftalt periode, og som du kan vende noget med uden at tage hensyn til personlige, familiemæssige eller forretningsmæssige relationer.

"Alle er dygtige på nogle områder. Fejlen er, at de tror at de kan arbejde sig ud af udfordringerne, men det nytter ikke at arbejde 80 timer om ugen. Mentee skal være parat til at erkende, at han ikke fylder hele kompetencepaletten ud, og at det er der, en mentor kan hjælpe. (Mentor)

Temaerne for mentorordninger kan spænde bredt. Nogle af de temaer, der går igen, er sparring til daglig drift, ledelsessparring, sparring til samarbejde og forhandling med f.eks. rådgivere og pengeinstitutter, krav til afkast på nye investeringer, opmærksomhed på kommunikation med lokalsamfundet, karriereplanlægning og udvikling af personlige kompetencer.

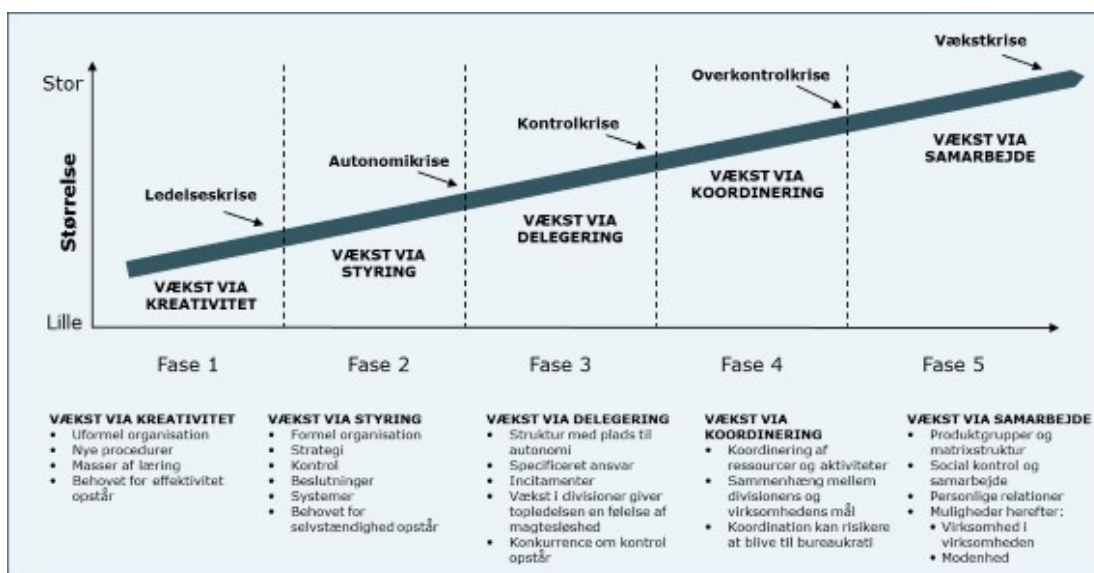
Repræsentanterne fra pengeinstitutterne har flest erfaringer med nødlidende landbrug, men de ser det også som et stort aktiv ved nyetableringer. En af de tre interviewede rådgivere, stiller det som et krav for at bevilge finansiering ved nyetableringer.

"Jeg ville nok bruge en erfagruppe til de fag-faglige ting, medens en mentor skal kunne løfte sig op i helikopteren og skabe en tilpas forstyrrelse." (Mentee)

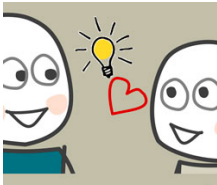
En mentorordning er særlig værdifuld i de perioder af landmandslivet, hvor der sker store forandringer, f.eks. ved etablering, ved udvidelser, ved strategiske overvejelser, og ved generationsskifte. De fleste landbrugsvirksomheder oplever vækst i hele virksomhedens levetid og der vil i perioder være behov for sparring og udfordring fra en mentor.

"Et canadisk studie har vist, at iværksættere med en mentor tilknyttet har større chance for at lykkes." (Kirsten Poulsen, KMP+)

Figuren nedenfor hedder "Greiners Vækstmodel" og den viser, hvordan en virksomhed vokser over tid og mærker forskellige udfordringer alt efter hvilken fase man er i. Figuren illustrerer dels, at der forekommer forskellige "kriser" (kan også kaldes transitionsperioder eller forandringsperioder) i en virksomheds liv, og dels at de forskellige stadier kræver forskellige kompetencer af lederen. I de perioder, hvor virksomheden står overfor et faseskift kan der være særligt grund til at overveje en mentorordning.

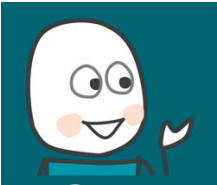


Figur 2 Greiners vækstmodel - en mentorordning er særligt aktuel i periode hvor virksomheden går fra en fase til en anden.



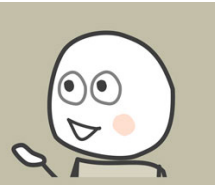
MATCHING

Matching af mentor og



MENTOR

Er du mentor?
[Læs mere](#)



MENTEE

Er du mentee?
[Læs mere](#)



RÅDGIVER

Er du rådgiver?
[Læs mere](#)



VÆRKTØJER & SKABELONER

Find værktøjer og skabeloner til

mentee
[Læs mere](#)

brug i et
mentorforløb
[Læs mere](#)