

## HVORDAN FINDER JEG EN MENTOR/MENTEE?

STØTTET AF

# Promilleafgiftsfonden for landbrug

Jo mere afklaret du selv er med hensyn til dine behov og formålet med at få en mentor, des lettere vil du være at hjælpe.

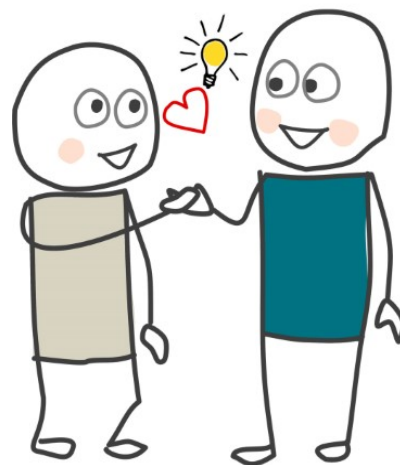
## MULIGHEDER FOR AT FINDE EN MENTOR

Ønsker du at finde en mentor kan det anbefales, at du spørger dine rådgivere om de kender nogen, der kunne være egnede. Jo mere afklaret du selv er med hensyn til dine behov og formålet med at få en mentor, des lettere vil du være at hjælpe.

Rådgiverne har mulighed for at spørge kolleger og andre i netværket, og du kan nå ret bredt ud i din søgning. Du kan også spørge din bankrådgiver, som muligvis har en kandidat i sit netværk.

En anden mulighed er at spørge dine kolleger, tidligere arbejdsgiver osv, i dit eget netværk og efterlyse en mentor i deres netværk (netværks netværk).

Vi anbefaler, at du undgår naboer, venner, familie og andre du har en nær relation til i forvejen.



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

*"Jeg har opstartet 3 mentorforløb, hvor jeg har matchet mentor og mentee inden for min egen kundeportefølje på 25 kunder. Det er bedst hvis mentor og mentee ikke kender hinanden i forvejen." (Koordinator)*

# MULIGHEDER FOR AT FINDE EN MENTEE

Ønsker du at finde en mentor kan det anbefales, at du spørger dine rådgivere om de kender nogen, der kunne have gavn af at få en mentor. Du kan også forhøre dig, om rådgiverne eventuelt har en liste eller en database med landmænd, der ønsker at være mentorer. Jo mere afklaret du selv er med hensyn til dine kompetencer og hvad du kan byde ind med, des lettere vil du være at hjælpe. Rådgiverne har mulighed for at spørge kolleger og andre i netværket, og du kan nå ret bredt ud i din søgning. En anden mulighed er at spørge dine kolleger, tidligere arbejdsgivere osv., i dit eget netværk og efterlyse mentees i deres netværk (netværks netværk). Vi anbefaler, at du undgår at være mentor for naboer, venner, familie og andre du har en nær relation til i forvejen.

Hvis du har lyst til at være mentor anbefaler vi at

- Du kontakter din rådgiver og fortæller, at du står til rådighed
- At du uddanner dig og sætter dig ind i, hvad det vil sige at være mentor

## HVAD SKAL DU VÆRE OPMÆRKSOM PÅ VED VALG AF MENTOR?

Formålet er at hjælpe mentee, derfor er det vigtigt at afdække hvad mentee vil have ud af forløbet og hvad der er særligt vigtigt for eksempel faglige eller personlige kompetencer hos mentor. For nogen er det vigtigt at der er en tilpas geografisk afstand, så mentor og mentee ikke møder hinanden i hverdagen for andre er det mindre vigtigt. Det anbefales at mentor og mentee ikke kender hinanden eller hinandens netværk i forvejen, men der er dog eksempler på, at det kan fungere og at det for dem giver tryghed på grund af de forudgående relationer. Hvis temaet for mentorordningen ikke er decideret landbrugsfagligt, kan det give god værdi til forløbet at finde en mentor uden for landbruget.

Det er vigtigt, at de praktiske forhold er i orden, så det ikke bliver for besværligt og/eller dyrt at mødes.

### GODE RÅD OM VALG AF MENTOR...

- Matchet skal være tilstrækkeligt udfordrende – I skal ikke være for ens.
- Overvej en mentor fra en anden branche, hvis det ikke er landbrugsfaglige ting du søger sparring på.
- Overvej, hvad du vil bruge din mentor til inden du begynder at lede.
- Fokuser på, at dine forventninger skal passe med mentors kunnen og villen.
- Hvis mentor kan findes et sted i dit netværk kan det virke forstærkende på tillidsopbygningen, men overvej grundigt, om det kan give problemer, hvis I kender til hinanden i forvejen.

Anvendelse af en neutral person til at hjælpe med matchet kan være en rigtig god ide – på den måde er der en person, der kan bevare overblikket, og fastholde at man kommer hele vejen rundt og får foretaget en grundig behovsafdækning og forventningsafstemning.

## GRUNDLAG FOR SUCCES I SAMARBEJDET

Som nævnt andetsteds i materialet, så lægger vi stor vægt på en grundig forberedelse og forventningsafstemning – det er den vigtigste grundsten for et værdifuldt, succesfuldt samarbejde. Hvis I begge vil det, og forbereder jer til møderne, så går det som regel godt.

Det kan anbefales, at I efter 2-3 møder indlægger en evaluering, hvor I bruger tid på at diskutere, hvorvidt samarbejdet forløbet tilfredsstillende, og om der er noget, der skal justeres i jeres aftale. Det er en god ide, at have den skriftlige aftale foran sig og gå de forskellige punkter igennem for at nå hele vejen rundt. Når mentor eller mentee oplever, at det ikke fungerer, er det også vigtigt at have kontrakten, forventningsafstemningen og evaluering af møderne at støtte sig til – det er værktøjer til at bringe svære emner på banen, og eventuelt få sagt fra og bragt samarbejdet til ophør på en god og respektfuld måde.

Koordinatoren eller en anden neutral person kan tage rollen som den, der undersøger, hvorvidt problemerne beror på misforståelser, og om det kan lade sig gøre at få samarbejdet tilbage på sporet igen.

## FASTHOLDELSE AF RESULTATER EFTER MENTORFORLØB

Hvad kan mentor og mentee gøre, for at de ændringer i arbejdsgange og adfærd som indføres og implementeres i mentorforløbet bliver fastholdt, når forløbet er afsluttet. Læs mere om [mentorforløb i landbruget](#).

De fleste har oplevet på egen krop, hvor svært det kan være at ændre vaner og arbejdsgange. Vi har også oplevet, at projektdeltagere har været optagede og engagerede i udvikling af nye metoder og lignende, men alligevel falder tilbage til at gøre som man plejer efter projektets afslutning. Der findes masser af forskning og litteratur, der beskriver forandringsprocesser, og hvordan de skal gribes an for (måske) at få succes. Typisk nævnes ord og begreber som "motivation", "involvering", "mening", "ejerskab", "respekt" og "opfølgning". Vi dykker ned i mentorforløbet og ser på, hvilke vilkår forandringsprocesserne fungerer under hér.

## HVAD SKER DER I ET MENTORFORLØB?

Et mentorforløb i landbruget, hvor en erfaren landmand er mentor for en kollega, anbefales at løbe over mindst 1 år – omsætning og flow i en landbrugsvirksomhed er ofte langvarig, og for at kunne se en effekt af indførte forandringer, kræver det tid.

Mentor og mentee mødes med aftalte intervaller, og arbejder med de mål, som mentee har sat op for samarbejdet.

En mentee kan have forskelligt fokus for samarbejdet:

- Øget produktionseffektivitet
- Ledelse af medarbejdere
- Økonomistyring
- Strategi

Et mentorforløb kan omhandle forholdsvis simple tilretninger af arbejdsgange i stald og mark, men som oftest vil mentees behov for forandringer også omfatte nødvendige adfærdsændringer og flere/nye kompetencer.

## **FORANDRINGSPROCESSENS VILKÅR I ET MENTORFORLØB**

I sin rene form er et mentorforløb karakteriseret ved, at mentee frivilligt opsøger en mentor og beder om hjælp. Allerede her opnås en vigtig forudsætning for at få succes med forandring: mentees egen motivation for, at der skal ske ændringer.

Mentee skal herefter beskrive overfor mentor, hvad målet er og hvad der forventes af forløbet. Erfaringer viser, at der kan arbejdes med højst tre fokusområder ad gangen. Mentor og mentee udarbejder sammen mål og handlingsplaner for fokusområderne.

En mentorordning er karakteriseret af ligeværdighed mellem mentor og mentee, og det har stor betydning for motivation, graden af involvering og mentees ejerskab til processen.

Alt i alt har forandringsprocessen gode vilkår for at lykkes i en mentorordning. Vi har hørt mange gode eksempler på, at mentorordningen havde haft stor værdi og effekt.

## **HVAD GØR MAN I PRAKSIS FOR AT FASTHOLDE FORANDRINGERNE?**

Som nævnt ovenfor har forandringsprocessen ret gode vilkår for at lykkes i en mentorordning – det betyder, at forandringerne bliver implementerede og bliver en integreret del af mentee – den nye adfærd fastholdes og de ændrede arbejdsgange bliver til de nye, velkendte rutiner.

Træerne vokser dog aldrig helt ind i himlen – nogle gange er de nødvendige forandringer langt fra mentees normale adfærd og kompetenceniveau, og kræver måske noget af ham, som aldrig bliver vane eller rutine. I sådanne tilfælde vil mentee have vanskeligt ved at fastholde forandringen på egen hånd, men vil have kontinuerlig brug for opbakning.

Vi har afdækket gode eksempler på mentorordninger, der har kørt ret intenst i 1-3 år, hvorefter

mødefre-kvensen blev droslet ned og i dag er på et niveau, hvor mentee en gang i mellem ringer til mentor (eller omvendt) og diskuterer udfordringerne.

Hvis mentorordningen er understøttet af rådgivningen kan mentees rådgivere følge op på, om forandringer-ne fastholdes, støtte mentee i at fastholde læringen fra mentorforløbet eller foreslå at mentor kommer på banen igen.

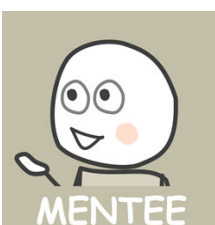
I konceptet "**Mentorordning i landbruget**" findes gode råd og konkrete værktøjer til opstart og gennemførsel af et mentorforløb. Der lægges stor vægt på fastsættelse af mål, handlingsplaner og opfølgning for det er gode værktøjer, der skaber rammerne for at lykkes med forandringsprocessen.



Hvad er en mentorordning?  
[Læs mere](#)



Er du mentor?  
[Læs mere](#)



Er du mentee?  
[Læs mere](#)



Er du rådgiver?  
[Læs mere](#)



Find værktøjer og skabeloner til brug i et mentorforløb  
[Læs mere](#)