



Rapport
2023:24

Mentorordninger for studenter i høyere utdanning

Aslaug Louise Slette og Fride Flobakk-Sitter

NIFU

Rapport
2023:24

Mentorordninger for studenter i høyere utdanning

Aslaug Louise Slette og Fride Flobakk-Sitter

Rapport 2023:24

Utgitt av Nordisk institutt for studier av innovasjon, forskning og utdanning (NIFU)
Adresse Postboks 2815 Tøyen, 0608 Oslo. Besøksadresse: Økernveien 9, 0653 Oslo.

Prosjektnr. 21390

Oppdragsgiver StudyTrondheim og Sit
Adresse Erling Skakkes gate 14, 7013 Trondheim

Fotomontasje NIFU

ISBN 978-82-327-0623-5
ISSN 1892-2597 (online)



Copyright NIFU: CC BY 4.0

www.nifu.no

Forord

NIFU har på oppdrag fra studiebynettverket StudyTrondheim og studentsamskipnaden i Gjøvik, Ålesund og Trondheim (Sit) kartlagt mentorordninger for studenter i høyere utdanning. Oppdragsgiverne jobber med studenters livskvalitet, og har blant annet som mål å få mer kunnskap om, og forskning på, hvordan man kan forebygge psykiske helseproblemer blant studenter.

Denne rapporten viser hvilke typer mentorordninger NIFU har funnet gjennom systematiske søk i offentlig tilgjengelig informasjon ved 24 norske universiteter og høyskoler. Rapporten ser også nærmere på et utvalg mentorordninger gjennom en kvalitativ kartlegging, samt at dybdeintervjuer bidrar til å vise frem konkrete erfaringer fra arbeid med mentorordninger. I rapporten vektlegges ordninger for førsteårsstudenter.

NIFU vil gjerne takke alle som har deltatt i undersøkelsen.

Oslo, 1. desember 2023

Vibeke Opheim
direktør

Jannecke Wiers-Jenssen
forskningsleder

Innhold

Sammendrag	7
1 Innledning.....	10
1.1 Politisk bakgrunn for mentorordninger i høyere utdanning.....	10
1.2 Mentorbegrepet og avgrensning av studien.....	12
1.3 Tidligere forskningslitteratur om mentorordninger i Norge.....	13
1.4 Oppbygging av rapporten.....	17
2 Metode og datakilder	18
2.1 Utvalg	18
2.2 Del 1: kvantitativ kartlegging.....	19
2.3 Del 2: kvalitativ kartlegging.....	22
2.4 Del 3: dybdeintervjuer	22
3 Mentorordninger i Norge	24
3.1 100 ordninger med ulik grad av relevans for studien.....	24
3.2 Fordeling av mentorordninger ved ulike UH-institusjoner.....	26
3.3 Mentorordninger for ulike overganger	28
3.4 De statlige institusjonenes årsrapporter for 2019	30
4 Mentorordninger for studenter	32
4.1 Aktive og nedlagte ordninger	32
4.2 Mentorordningenes formål.....	33
5 Erfaringer med mentorordninger for førsteårsstudenter	38
5.1 Gevinster.....	38
5.2 Utfordringer	40
5.3 Suksessfaktorer	43
6 Samlede observasjoner	45
6.1 Utvikling av mentorordninger.....	45
6.2 Hva fungerer?	47

6.3	Hva er utfordringene?	48
6.4	Økonomi og prioritering	49
6.5	Avsluttende kommentar	50
Referanser		51
Tabelloversikt		53
Figuroversikt		54

Sammendrag

I løpet av de siste årene har det vært politisk interesse for etablering av mentorordninger for studenter i høyere utdanning, blant annet så vi det i Kvalitetsmeldingen som kom i 2017, og gjennom tildelingsbrevene til de statlige universitetene og høyskolene i 2019. På oppdrag fra studiebynettverket StudyTrondheim og studentsamskipnaden i Gjøvik, Ålesund og Trondheim (Sit) har NIFU gjennomført en undersøkelse der vi ser på mentorordninger for studenter i høyere utdanning i Norge. Målet har vært å få mer kunnskap om hvilke typer mentorordninger som finnes, og hvordan disse fungerer. I denne rapporten presenterer vi en kartlegging av mentorordninger ved 24 norske universiteter og høyskoler. I kartleggingen har vi sett spesielt på mentorordninger som retter seg mot førsteårsstudenter.

Studien er utført i tre deler:

- Del 1: kvantitativ kartlegging av mentorordningene ved 24 UH-institusjoner.
- Del 2: kvalitativ kartlegging av 16 relevante mentorordninger.
- Del 3: dybdeintervjuer ved 3 mentorordninger.

I del 1 har vi gjort en dokumentanalyse. Vi har gjort systematiske søk i offentlig tilgjengelig informasjon på nettsidene til de 24 institusjonene. I del 2 har vi gjort en kvalitativ kartlegging av 16 ordninger. Her er det en overvekt av ordninger for førsteårsstudenter som undersøkes. I del 3 har vi intervjuet ansatte, studenter og mentorer ved 3 mentorordninger for førsteårsstudenter.

Mange ulike typer mentorordninger

I kartleggingen fant vi totalt 100 mentorordninger ved norske universiteter og høyskoler, med de søkeordene vi la til grunn. Disse har ulik grad av relevans for denne studien. Til sammen 34 av treffene er mentorordninger vi har vurdert til å ha høy relevans, hvilket vil si at de er for studenter og at de organiseres av institusjonene. De øvrige ordningene er avsluttede pilotordninger og prosjekter, mentorordninger som inngår i et emne, ordninger som er organisert via ulike student- eller bibliotek tjenester, mentorordninger for ansatte, eller ordninger som er organisert utenfor UH-institusjonene.

Mentorordninger for studenter

Til sammen er 59 prosent (20 av 34) av mentorordningene med høy relevans innrettet mot førsteårsstudenters overgang til høyere utdanning. Disse har ofte en varighet på ½-1 år, og det er som regel erfarne studenter som er mentorer for de nye studentene. Formålet med mange av disse ordningene er faglig, studentrelatert og/eller sosialt. Om lag en tredel av mentorordningene (11 av 34) er innrettet for å hjelpe studenter i overgangen til arbeidslivet. Disse er hovedsakelig for studenter i siste år, enten det er i bachelor- eller masterløpet. 3 mentorordninger (9 %) er for andre overganger. Dette er for eksempel mentorordninger som er innrettet mot studentenes overgang fra bachelor til master, ordninger som følger studenter gjennom praksisperioden, eller ordninger som følger visse studenter gjennom hele studieløpet.

Opprettelser og nedleggelse av mentorordninger de siste fem år

De fleste mentorordninger i kartleggingen er opprettet i perioden 2019–2021. Det er særlig to forhold vi antar kan ha bidratt til denne veksten: i) politiske føringer og ii) koronarelaterte tiltak. I perioden 2017–2019 kom det politiske signaler om opprettelse av mentorordninger. Følgelig ser vi også omtale av mentorordninger i noen av de statlige institusjonenes årsrapporter for 2019. Det er nærliggende å anta at de politiske føringene resulterte i en del av de mentor-prosjektene, -pilotene og -ordningene som ble opprettet fra særlig 2019 og fremover. Vi ser også at flesteparten av de institusjonene som omtalte mentorordning i sin årsrapport for 2019, i dag fortsatt har aktive ordninger. Det kommer også frem i kartleggingen at flere mentorordninger ble opprettet som et koronarelatert tiltak og/eller på bakgrunn av de statlige «koronamidlene». Flere mentorordninger er avsluttet, og alle nedleggelsene skjedde i 2022 eller 2023. Ordningene som er lagt ned, varte kun i 1–2 år og at mange av disse var «koronaordninger».

Hva fungerer med ordningene for førsteårsstudentene?

Vi har funnet at mange av mentorordningene for førsteårsstudenter oppleves å gi bedre felleskap for samarbeid og læring, økt samhold og trivsel, samt økt trygghet. Som en merverdi eller bieffekt, ser vi at det å være mentor gir personlig utvikling, samt at mentorene kan få fortrinn i studiet og arbeidslivet, ved at de tilegner seg både organisatorisk, relasjonell og faglig kompetanse gjennom mentorrollen.

Oppsummert ser vi at mentorordninger fungerer godt på studier med mange studenter, og når de ikke går i beina på allerede etablerte ordninger. Det er også viktig at det satses på ordningene med nok ressurser, og at ordningene er godt organisert og strukturert. Ytterligere suksessfaktorer er god opplæring av mentorene, og god struktur for mentorsamlingene.

Hva er utfordringene med ordningene for førsteårsstudentene?

Én utfordring kan knyttes til selve definisjonen av hva en *mentorordning* er. For eksempel er det stor spredning i hvem ordningene er for, hvem som kan være mentor, når i studieløpet ordningene er lagt, og hvilken overgang mentorordningene retter seg inn mot. En annen utfordring med mentorordninger kan knyttes til selve definisjonen av begrepet *mentor*. Vi ser at det kan være uklart hva rollen som mentor for førsteårsstudenter innebærer. Siden mentorrollen ofte favner mange ulike oppgaver, ser vi at mentorene selv kan oppleve en usikkerhet knyttet til hva deres mentorrolle innebærer og hvilket ansvar de har. Ytterligere en utfordring som kommer til syne, er at formålet med mentorordningene *kan* være dekket av andre og allerede eksisterende tiltak ved institusjonen.

Mentorordningene ser ikke ut til å favne alle; noen studenter eller studentgrupper ønsker ikke å delta i ordningene, og det er en del frafall underveis i mentorforløpet. Flere av informantene beskriver det som at de studentene som ser ut til å trenge en mentorordning mest, er de som faller fra. Dette kan være studenter som virker ensomme eller som ikke har en sterk faglig eller sosial tilhørighet i studentgruppen.

En annen utfordring som kommer frem, er knyttet til økonomi og prioritering. Kontaktpersoner fra både avsluttede og aktive mentorordninger forteller at det krever mye tid og ressurser for å planlegge, organisere, gjennomføre og opprettholde mentorordninger.

1 Innledning

Studiebynettverket StudyTrondheim og studentsamskipnaden i Gjøvik, Ålesund og Trondheim (Sit) har gitt NIFU i oppdrag å kartlegge mentorordninger for studenter i høyere utdanning. Oppdragsgiverne deltar i prosjektet *In My Experience* (IME), som er et nasjonalt pilotprosjekt om studenters livskvalitet. Prosjektet har blant annet som mål å få mer kunnskap om, og forskning på, hvordan man kan forebygge psykiske helseproblemer blant studenter. Ifølge oppdragsgiverne har IME i perioden 2020–2022 samlet inn om lag 600 kvalitative studenterfaringer fra Trondheim, og sammen med studenter og ansatte fra studiebynettverket har prosjektet analysert og skapt innsikter og tiltak fra disse erfaringene. Som et ledd i dette arbeidet, er det avdekket et behov for å få mer forskning på feltet.

I dette oppdraget undersøker vi følgende problemstillinger: *Hvilke typer mentorordninger finnes ved norske universiteter og høyskoler, hvordan er disse organisert, hvilke formål har de, og hvilke erfaringer har ulike aktører med ordningene?*

Studien er utført i tre deler:

- Del 1: Kvantitativ kartlegging av mentorordningene ved 24 UH-institusjoner.
- Del 2: Kvalitativ kartlegging av utvalgte relevante mentorordninger.
- Del 3: Dybdeintervjuer ved utvalgte mentorordninger.

I del 2 og 3 har oppdragsgiver ønsket at vi retter særlig oppmerksomhet mot mentorordninger for førsteårsstudenter. Dette prinsippet har vi fulgt. I del to er det en overvekt av ordninger for førsteårsstudenter som undersøkes, og i del tre er det kun denne typen ordninger vi gjør et dypdykk i.

1.1 Politisk bakgrunn for mentorordninger i høyere utdanning

I academia har det vært vanlig å bruke mentorbegrepet i programmer og ordninger knyttet til karriereutvikling for vitenskapelig ansatte, der mer erfarne fagpersoner er mentorer for nyansatte eller noen som søker opprykk. I en del år har

også mentorbegrepet vært knyttet til NAV-ordningen «mentor», som gir tilskudd for å frikjøpe en kollega eller medstudent til å bistå med å mestre jobb eller utdanning. For å benytte denne ordningen for studenter er det en forutsetning at studenten samtidig gjennomfører utdanningen som et tiltak gjennom NAV. For en kartlegging av denne ordningen, se rapport fra HK-dir (2022).

I Meld. St. 16 (2016–2017) *Kultur for kvalitet i høyere utdanning* (heretter kalt Kvalitetsmeldingen), finner vi et politisk signal om behov for mentorordninger for førsteårsstudenter ved universiteter og høyskoler, der slike ordninger anses som mulig tiltak mot frafall i utdanningene: «For mange av studentene er overgangen fra videregående opplæring til høyere utdanning stor. Et godt tilpasset første år der de tidlig blir inkludert i fagmiljøet, kan forhindre at de faller fra» (Meld. St. 16, 2016–2017, s. 37). God faglig og sosial integrering det første året pekes altså på som en mulig løsning på frafallsproblematikk. Mentorordning nevnes ikke som konkret tiltak i meldingen, men det vises til en mentorordning ved det matematiske-naturvitenskapelige fakultet ved Universitetet i Bergen (UiB).

I et brev til UiB i november 2017, viser Kunnskapsdepartementet (KD) til at Stortinget fattet følgende anmodningsvedtak ved behandlingen av Kvalitetsmeldingen: «Stortinget ber regjeringen utrede hvordan man trinnvis kan innføre en mentorordning i høyere utdanning» (Stortinget, u.å.). KD ba deretter UiB om å foreta en utredning om mentorordning i høyere utdanning. Utredningen skulle kartlegge mentorordninger internasjonalt og oppsummere det arbeidet UiB hadde gjort med innføring av mentorordning for sine studenter (UiB, 2018, s. 7).

Forslaget om mentorordninger for studenter i høyere utdanning ble deretter fulgt opp i tildelingsbrevene til alle de statlige universitetene og høyskolene for 2019:

Universitetene og de statlige høyskolene skal starte opp nye mentorordninger i 2019. Omfang og innretning er avhengig av institusjonsstørrelse og eksisterende mentorordninger. Institusjonene må selv vurdere hvordan mentorordningene organiseres best mulig og ved hvilke studier de er mest hensiktsmessige i første omgang. Diku skal fremme arbeidet gjennom dialog og erfaringsdeling med institusjonene (Kunnskapsdepartementet, 2019).

Det er ingen tydelig praksis for hvor lenge etter at et pålegg gitt via et tildelingsbrev skal fortsettes å følges opp av institusjonene. Dermed er det vanskelig å slå fast hvorvidt myndighetene fortsatt har en forventning om at de statlige UH-institusjonene opprettholder eller oppretter mentorordninger. I denne rapporten legger vi til grunn at det er mulig å tolke tildelingsbrevet på to måter: 1) at pålegget om mentorordninger opphørte ved utgangen av 2019, og 2) at pålegget om mentorordninger skal følges opp inntil det gis nye politiske signaler, selv om det

ikke er gitt gjentakende pålegg i tildelingsbrev i påfølgende år.¹ I den siste tolkningen tillegges antakelig Kvalitetsmeldingen mer vekt enn i den første tolkningen.

1.2 Mentorbegrepet og avgrensning av studien

Det er vanlig å knytte opprinnelsen til begrepet «mentor» til gresk mytologi. Ordets etymologi er etter gresk *Mentor*, som var rådgiver for Telemakhos, sønnen til Odyssevs (NAOB, u.å.). Odyssevs skal ha betrodd omsorgen for sitt hus og hjem i Ithaka til Mentor mens han selv dro for å delta i Trojakrigen (Store norske leksikon, u.å.). Med røtter til denne historien, omtales en mentor som en erfaren person som underviser, rettleder og gir råd, og som gjerne også er eldre (Bokmålsordboka, u.å.).

Hvordan begrepet mentor og mentoring fortolkes er kontekststøttet. Mentoring kan dreie seg om et engangsmøte eller et livslangt forhold, det kan være uformelt og ustrukturert, eller formelt og strukturert. Mentoring kan finne sted i utdannings- og yrkessammenheng, i forbindelse med fritid- og organisasjonsliv, eller i et familieforhold (Mathisen, 2015). Det ligger innforstått i begrepsbruken at det er en eller flere som skal *bli* undervist eller *motta* råd. På engelsk er dette ekstra tydelig, gjennom begrepsparet mentor-mentee, der *mentee* betyr «one who is being mentored», også kalt protégé (Merriam-Webster, u.å.). Mangfoldet og variasjonen av mentorskap er betydelig, men kjennetegnes ved at det ofte dreier seg om mentoring av nyansatte, personer i overgangssituasjoner, talenter på høyt nivå, mennesker med spesielle behov, usynlige grupper osv. (Mathisen, 2015).

Det finnes flere tilgrensende roller til «mentorer» ved universitetene og høyskolene, som har som siktemål å støtte opp om studentenes hverdag, både faglig og sosialt. Et par eksempler er faddere og student-/læringsassistenter. Faddere for nyoppstartede studenter er tradisjonelt sett aktive helt i starten av studieåret, i fadderukene, med vekt på det sosiale og praktiske, mens student-/læringsassistenter møter studentene i det enkelte emne og vektlegger det faglige.

I dette prosjektet har vi avgrenset oppdraget til å se på ordninger som bruker ordet «mentor». Det vil si at vi har gjennomført strategiske søk etter 'mentor' og 'mentorordning' ved de utvalgte UH-institusjonene. Vi har ikke søkt etter synonymer som «fadder» eller «student-/læringsassistent». Denne avgrensningen er gjort for å gjøre funnene sammenliknbare, og for å begrense antall observasjoner til det som omhandler «mentorordninger». Vi utelukker ikke at enkelte institusjoner har ordninger med tilsvarende innhold som mentorordninger, uten å bruke begrepet mentor. Slike ordninger vil derimot ikke fanges opp av denne

¹ Vi har gjort søk i institusjonenes tildelingsbrev for 2020, 2021 og 2022, men vi har ikke funnet mentorordninger omtalt.

kartleggingen. Vi har valgt å gjøre strategiske søk uten å begrense oss til en spesi-
fikk tidsperiode. Målet er derfor å kartlegge så mange mentorordninger som mu-
lig.

Etter ønske fra oppdragsgiver har vi i del 2 og 3 rettet oppmerksomheten mot
mentorordninger for førsteårsstudenter. Denne avgrensningen innebærer at vi i
den kvalitative kartleggingen og i dybdeintervjuene har et strategisk utvalg av ord-
ninger og informanter som kan belyse mentorordninger for akkurat denne stu-
dentgruppen.

1.3 Tidligere forskningslitteratur om mentorordninger i Norge

I forbindelse med denne rapporten har vi gjennomført søk etter norsk forsknings-
litteratur om mentorordninger.² Vi antar at det også finnes relevant internasjonal
forskningslitteratur på feltet, men grunnet prosjektets avgrensning og rammer,
har vi fokusert på innhenting og gjennomgang av norsk forskningslitteratur.

Vi fant relativt få norske forskningsbidrag knyttet til mentorordninger for stu-
denter i høyere utdanning, og enda færre om ordninger for førsteårsstudenter. To-
talt identifiserte vi to vitenskapelige artikler, ett forskningsnotat og syv rapporter
om tematikken. Seks av rapportene er utgitt ved UiB i forbindelse med deres sat-
sing på mentorordning.

Forskningsartikler om mentorordninger i Norge

Hatlevik & Lejonberg (2019) ser på mentoroppfølging i lektorutdanningen og
hvordan oppfølging av en mentor kan bidra til en god studiestart. Funn fra studien
indikerer at førsteårsstudenter har et stort behov for tiltak som bidrar til at de blir
en del av et studiemiljø. Studien viser at det ikke er nok med sosiale tiltak (som
fadderuker), for å fremme en opplevelse av fellesskap med andre medstudenter.
Hatlevik & Lejonberg argumenterer for at tiltak som skal bidra til sosial integra-
sjon også bør ha et innhold som er faglig relevant. Det vil også være en fordel om
utdanningsprogrammene gir studentene arenaer hvor dette kan foregå som en del
av studietilbudet. Studien konkluderer med at mentoroppfølging der sosiale og
faglige aktiviteter er koblet sammen kan bidra til en god start på studiene.

² Vi søkte etter norske forskningsartikler, fagbøker/bokkapitler, forskningsnotater og rapporter. Det ble gjennomført enkle systematiske søk i databasene Web of Science, ERIC og Cristin. I tillegg gjennomførte vi strategiske søk i Google, i sentrale norske kilder, samt i referanselister til aktuelle publikasjoner. De fleste av treffene var av mindre relevans for vår studie. Dette dreide seg blant annet om mentorordninger for yrkeslivet, for studenter i praksisperioden ved ulike utdanninger (da spesielt for lærer- og sykepleieutdanningen), eller om mentorering, veiledning og rådgivning mer generelt.

I et forskningsnotat fra Kunnskapssenteret for utdanning (2020) presenteres en internasjonal systematisk kunnskapsoversikt om gjennomføringsgraden blant førsteårsstudenter.³ Notatet viser at førsteårsstudenter er mest sårbare for frafall, og frafallsprosenten er høyere i nettbaserte studier enn i tradisjonelle studieløp. Når det kommer til tiltak for å øke gjennomføringsgraden, vektlegges intervensjoner som involverer veiledning og oppfølging (mentoring) med fokus på motivasjon, støtteundervisning og støtte/veiledning fra medstudenter. Kunnskapsoppsummeringen viser at støtte fra medstudenter som har rolle som mentor, hjelper studenter å holde ut lenger i studieløpet. En fast mentor som tok kontakt med nye studenter per telefon, e-post eller SMS resulterte også i mindre frafall. Kunnskapsoppsummeringen indikerer også at mentorordninger som rettet seg mot studentenes faglige og sosiale overgang til høyere utdanning hadde positive resultater for studentenes motivasjon, tilhørighet, tilpasning og ambisjoner.

I sin artikkel om en mentorordning i lærerutdanningen problematiserer Opheim & Faye (2021) at det i norske styringsdokumenter for sektoren ligger forventninger til at mentorordninger skal utvikles i større skala og bidra i kvalitetsarbeidet til universiteter og høyskoler. De påpeker at mentorordning blir forstått svært ulikt, og begrepet ser ut til å favne en rekke ulike former for samarbeidslæring. Forfatterne påpeker videre at det finnes lite forskningsbasert kunnskap om hvordan mentorordninger bidrar til å heve kvaliteten ved norske høyere utdanningsinstitusjoner. Studien går videre til å undersøke lærerstudenters opplevelse av en mentorordning. Studentene i ordningen rapporterte at de ble mer engasjerte, motiverte og la inn høyere arbeidsinnsats som resultat av mentorordningen. Videre opplevde både førsteårsstudenter og mentorene styrket kompetanse og positive mestringserfaringer som følge av mentoroppbygget. Behovet for å høre til ble høyt verdsatt av studentene, men i ulik grad innfridd. Også håndteringen av autonomi var en utfordring for begge studentgrupper. Mangel på struktur og rammer opplevdes som et hinder for læring for enkelte, og mentorer rapporterte at de ble usikre på sin egen rolle. Likefremt understreker studien at mentorordningen hadde potensiale til å skape faglig sammenheng og styrke følelsen av integrasjon.

Tidligere rapporter

Flere norske rapporter ser på mentorordninger i høyere utdanning, og majoriteten av disse tar for seg mentorordningene ved Universitetet i Bergen (UiB). Som nevnt i kapittel 1.1 ble UiB i 2017 bedt av KD om å utrede mentorordning i høyere utdanning. Utredningen skulle både inneholde en kartlegging av mentorordninger internasjonalt, samt oppsummere erfaringene med mentorordningen ved UiB så

³ Notatet er en norsk oppsummering av kunnskapsoppsummeringen til Delonij og kolleger (2020).

langt. Utredningen kartla ordninger i noen land i Europa (Norge inkludert), samt USA, Canada, Australia og New Zealand. Når det gjelder Norge, sier rapporten at det ikke er lett å danne seg et bilde av omfang og innretning, men «at en har funnet relativt lite, behøver ikke bety at det finnes lite» (Universitetet i Bergen, 2018, s. 31). Funnene fra de ulike landene deles inn i tre hovedkategorier: 1) ordninger tidlig i studieløpet som skal integrere studentene faglig og sosialt og sørge for at de ikke faller fra, 2) ordninger som forbereder studentene for en yrkeskarriere og 3) ordninger for utvikling av profesjonalitet i enkelte profesjonsstudier (Universitetet i Bergen, 2018). Et sentralt poeng som påpekes i utredningen er at mentorordninger ikke kan ses på som et isolert tiltak, men at det er viktig å se på helheten i både mottak, oppfølging, undervisningsformer, kultur med mer.

I 2020 publiserte UiB prosjektrapporten *Mentor – frå pilotar til fullskala satsing* (Universitetet i Bergen, 2020). Rapporten oppsummerer arbeidet som ble igangsatt i 2016, da UiBs styre vedtok at det skulle innføres mentorordning for alle universitetets studenter innen utgangen av 2019. UiB skriver i rapporten at «Mentorsatsinga er eit av fleire tiltak for at studentar ved UiB raskt skal bli fagleg og sosialt integrerte ved lærestaden sin» (Universitetet i Bergen, 2020, s. 3). Dette er i tråd med ambisjonene som ble beskrevet i Kvalitetsmeldingen. I rapporten oppsummerer UiB arbeidet med å utvikle mentorordninger ved UiBs sju fakultet og beskriver ulike mentorordninger som enten er i gang eller under utvikling. Ordningene deles inn i to hovedkategorier:

1. Mentorordninger som tar utgangspunkt i at studenter er del av en fast gruppe som møtes jevnlig over tid. Mentorordningene kan være obligatoriske og del av et emne, eller de kan være frivillige og komme i tillegg til undervisning i et emne.
2. Mentorordninger som bygger på «drop in»-prinsippet og der studentene ikke er del av en fast gruppe. Organiseringen kan være at en gruppe studenter får tildelt en mentor, som de kan oppsøke for samtaler etter avtale eller til faste tider, eller at en ordning har fast møtested og -tid, og er et lavterskeltilbud der studenter på tvers av årskull kan komme innom for samtaler og sosialisering, eller for å få faglig hjelp og støtte.

Rapporten konkluderer blant annet med at det foreligger for lite systematisk kunnskap om mentorordninger sett fra studentenes perspektiv, og at det er behov for systematisk forskning rundt effekten av ulike ordninger, suksessfaktorer og barrierer for å utvikle og implementere gode ordninger, samt i hvilken grad mentorordninger reduserer ensomhet, frafall og psykiske plager.

Det er også publisert en rekke prosjekt- og praksisrapporter om mentorordningene ved UiB. I 2019 publiserte Sættem og kolleger rapporten *Hva mener*

studenter ved Universitetet i Bergen at en mentorordning bør inneholde? Resultatene viser at studentene foretrakk små mentorgrupper med fokus på faglig innhold, at mentor var en viderekommen student som kan videreformidle egne erfaringer, at mentorordninger er frivillige, samt at studentene får tilstrekkelig informasjon om ordningens innhold og formål. Studentene oppga videre at tidspress var en av hovedgrunnene til at de *ikke* ønsket å delta i mentorgrupper. I tillegg nevnes manglende informasjon om mentorordningenes hensikt og dårlig kjemi med mentor eller mentorgrupper (Sættem m.fl., 2019).

I Kalvik & Sæthres rapport (2020) undersøkes mentorering i grupper ved UiB. Resultatene viser at mentorordningen ga studentene trygge sosiale rammer, økte egenaktiviteten, samt økte deres tilhørighet til fagmiljøet. Studentene rapporterte også at de var tryggere på studievalget, var mer aktive i undervisningen, brukte mer tid på campus og på institutt nære arenaer, samt var mer tilbøyelige til å inkludere andre studenter som så ensomme ut. Studien viser også at mentorene avlastet studieveileder i antall henvendelser.

I en praksisrapport fra Hansen og kolleger (2020), undersøkes integreringen av psykisk helse i mentorordningen ved UiB. Forfatterne poengterer at psykiske vansker bidrar til høyt frafall fra høyere utdanning, og det vil derfor være viktig å sette inn tiltak som kan forebygge psykiske vansker hos studenter. Med referanse til SHoT-undersøkelsen⁴ trekkes følgende psykiske problemer frem som de mest fremtredende hos studenter: angst og depresjon, ensomhet, livsstil og stress. Forfatterne argumenterer videre at disse temaene fremstår som mest hensiktsmessige å integrere i en mentorordning. Hvordan man omtaler og integrerer de ulike temaene anses også av stor betydning for om integreringen vil være vellykket. I rapporten skisseres også en mulig utforming og gjennomføring av en mentorordning, der de sentrale faktorene for psykisk helse er tatt høyde for.

Også Båtvik og kolleger (2021) ser på mentorordningene ved UiB og undersøker i hvilken grad ordningene adresserer faktorer relevant for frafall fra høyere utdanning. Studien viser at det var store variasjoner i mentorordningenes målsetting, i hvordan ordningene ble beskrevet, var bygd opp, samt i hvilken grad de oppfylte de overordnede intensjonene om å forebygge frafall. Det viste seg derfor vanskelig å behandle mentorordningene ved UiB som én felles ordning i evalueringen. Rapporten konkluderer derfor med at «[d]et kan vurderes som hensiktsmessig om mentorordningen som helhet har et enda tydeligere mål om å adressere de faktorene som er identifisert som virksomme for frafallsforebygging, og en mer felles plan for hvordan de skal gå frem for å nå disse målene» (Båtvik m.fl., 2021, s. 17).

⁴ Studentenes helse- og trivselsundersøkelse (SHoT) er en landsomfattende spørreundersøkelse som gjennomføres av Folkehelseinstituttet. Undersøkelsen skal kartlegge norske studentenes helse, livskvalitet og studieprestasjon.

I 2020 kom Diku⁵ med notatet *Etablering av mentorordninger. En kartlegging av institusjonenes arbeid og behov for dialog og erfaringsdeling* (Diku, 2020). Diku hadde fått i oppdrag fra Kunnskapsdepartementet å bidra til dialog og erfaringsutveksling for å støtte universiteter og høyskoler i oppgaven med å etablere mentorordninger for studenter i høyere utdanning. Allerede sommeren 2019 gjennomførte Diku en intervjuundersøkelse ved åtte utvalgte universiteter og høyskoler for å kartlegge status i arbeidet med mentorordningene. Kartleggingen viser at de fleste institusjonene var i en sonderingsfase og ennå ikke hadde mentorordninger, mens noen hadde mentorordninger på plass fra før. Ved de minste institusjonene var det diskusjon om hvilke behov en mentorordning skulle dekke, da det allerede foregikk mye tett veiledning. De mellomstore institusjonene påpekte at de allerede hadde elementer av en mentorordning, men at det var vanskelig å finne én ordning som passet for alle studier, og at dette heller ikke var ønskelig. De største institusjonene i utvalget pekte på at de allerede hadde gjort ting som liknet på mentorordninger i 5–25 år og at innretningen var opp til hvert enkelt fakultet/institutt/studieprogram. Det ble videre fremholdt av de intervjuede at det var viktig å differensiere i tilbud som studentsamskipnadene leverer og som institusjonene leverer. Diku skriver videre at sektoren understreket at «utfordringer med avklaring og tydeliggjøring av mentorbegrepet og av oppdraget er en viktig premisse for arbeidet» og videre at «mentorer må ses som én av flere tilnærminger som kan adressere studentenes tilhørighet, læring og unngå frafall» (Diku, 2020).

1.4 Oppbygging av rapporten

I dette første kapitlet har vi sett på bakgrunn for mentorordninger i høyere utdanning, tidligere forskning på området, samt formål og avgrensning for studien. I kapittel 2 presenteres den metodiske tilnærmingen. Det omfatter beskrivelse av den kvantitative og kvalitative kartleggingen av mentorordninger ved høyere utdanningsinstitusjoner, samt beskrivelse av dybdeintervjuer med sentrale aktører innenfor et utvalg av ordningene. I kapittel 3 presenteres funn fra den kvantitative kartleggingen (del 1), i kapittel 4 presenteres funn fra den kvalitative kartleggingen (del 2) og i kapittel 5 presenteres funn fra dybdeintervjuene (del 3). I kapittel 6 oppsummeres hovedfunn på tvers.

⁵ Direktoratet for internasjonalisering og kvalitetsutvikling i høyere utdanning. 1. juli 2021 ble Diku en del av Direktoratet for høyere utdanning og kompetanse (HK-dir).

2 Metode og datakilder

Denne studien er gjennomført i tre deler. Først har vi utført en kvantitativ kartlegging av mentorordninger ved 24 utvalgte statlige og private UH-institusjoner. Deretter har vi foretatt en kvalitativ kartlegging av et utvalg av disse, og til slutt gjennomførte vi dybdeintervjuer ved enkelte av mentorordningene. I kapittel 2.1 beskrives utvalget av institusjoner.

Når vi omtaler funnene, samt utvalget for del 2 og 3, er alle institusjoner anonymisert. En av årsakene til dette er at formålet med rapporten ikke er å peke ut hvilke institusjoner som har mentorordninger og hvilke som ikke har det, men å kartlegge hvordan det store bildet ser ut. En annen årsak er at institusjonene kan ha liknende ordninger uten at de kalles mentorordninger, og fordi disse ikke vil fanges opp i denne studien, er det mer hensiktsmessig å anonymisere de ordningene vi finner.

2.1 Utvalg

Oppdragsgiver ønsket at vi kartla så mange UH-institusjoner som mulig, inkludert private institusjoner. For å imøtekomme dette ønsket måtte vi foreta et utvalg. Vi valgte å inkludere offentlige og private universiteter og høyskoler som har et studentantall på over 1000 studenter. Ved at vi satte grensen ved 1000 studenter ble de minste institusjonene ikke med, men likevel ble alle institusjonskategoriene (universitet, vitenskapelig høyskole og høyskole) representert. Private UH-institusjoner er i en særstilling som del av utvalget, fordi de ikke styres gjennom tildelingsbrev fra KD. De kan likevel ha opprettet mentorordninger etter egne behov, eller agert ut ifra styringssignaler gjennom Kvalitetsmeldingen. 24 statlige og private UH-institusjoner er inkludert i studien, som vist i tabell 2.1.

Tabell 2.1: Oversikt over utvalgte institusjoner for studien

Kategori	Navn på institusjon
Universiteter	Nord universitet
	Norges miljø- og biovitenskapelige universitet
	Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet
	OsloMet – storbyuniversitetet
	Universitetet i Agder
	Universitetet i Bergen
	Universitetet i Oslo
	Universitetet i Stavanger
	Universitetet i Sørøst-Norge
	UiT Norges arktiske universitet
Statlige vitenskapelige høyskoler	Høgskolen i Molde, vitenskapelig høgskole i logistikk
	Norges handelshøgskole
	Norges idrettshøgskole
Private vitenskapelige høyskoler	Handelshøgskolen BI
	MF vitenskapelig høgskole
	VID vitenskapelige høgskole
Statlige høyskoler	Høgskolen i Innlandet
	Høgskolen i Østfold
	Høgskolen i Volda
	Høgskolen på Vestlandet
Private høyskoler	Dronning Mauds Minne Høgskole
	Høgskolen Kristiania
	Lovisenberg diakonale høgskole
	NLA Høgskolen

2.2 Del 1: kvantitativ kartlegging

Studiens første del er en kartlegging av mentorordninger ved de 24 utvalgte institusjonene. Formålet har vært å få et overblikk over hvilke typer mentorordninger som finnes ved de utvalgte UH-institusjonene. Noen UH-institusjoner kan ha én felles mentorordning på institusjonsnivå; andre kan ha ulike mentorordninger på fakultetsnivå, instituttnivå, studieprogramnivå eller emnenivå. Denne variasjonen er relevant å fange opp. Det er også relevant å fange opp hvilken innretning mentorordningene har, hvem ordningene er for og hvilke overganger de eventuelt er rettet mot. Følgende spørsmål ble undersøkt i del 1:

- Hvilke typer mentorordninger finnes ved de 24 UH-institusjonene?
- På hvilket nivå i institusjonen er mentorordningene organisert?
- Hvem er mentorordningene for?
- Er mentordningen laget for en bestemt overgang – f.eks. til høyere utdanning eller til arbeidslivet?

Den kvantitative kartleggingen har også dannet grunnlaget for utvalg av ordninger som sees nærmere på i den kvalitative kartleggingen (del 2 av studien).

Strategiske litteratursøk i sentrale nettbaserte kilder

Den kvantitative kartleggingen er gjennomført ved hjelp av strategiske søk etter nøkkelbegrepene 'mentor' og 'mentorordning'. Søkene er gjort som generelle nettsøk, og som spesifikke søk på hjemmesiden til de 24 utvalgte UH-institusjonene. Vi satte ingen begrensninger på søket når det gjaldt årstall eller publiseringsperiode. Dette var for å inkludere både nyere og eldre mentorordninger. For å ta høyde for variasjoner i institusjonenes navn, søkte vi både på institusjonenes forkortelser og fulle navn. Følgende søkekombinasjoner ble gjennomført:

- Generelle nettsøk:
 - 'fullt institusjonsnavn' og 'mentor'
 - 'forkortet institusjonsnavn' og 'mentor'
 - 'fullt institusjonsnavn' og 'mentorordning'
 - 'forkortet institusjonsnavn' og 'mentorordning'
- Spesifikke søk på institusjonens nettside:
 - 'mentor'
 - 'mentorordning'

Av hensyn til rammen for oppdraget baserte vi oss kun på offentlig tilgjengelig informasjon. Vi tok utgangspunkt i lett tilgjengelige og sentrale dokumenter eller beskrivelser på nettsider hos institusjonene. Prinsippet om å kun inkludere lett tilgjengelig informasjon begrunnes i at informasjon om mentorordninger vil være relevant også for aktører uten tilgang til interne dokumenter ved institusjonene. Dette kan for eksempel være de som skal studere ved en institusjon og som ønsker å ta del i mentorordningen når de starter, eller aktører fra arbeidslivet. Beskrivelse av mentorordninger er også noe vi antar at UH-institusjonene bør kunne presentere på sine offentlige nettsider.

Søkene ble gjennomført av to forskere og en forskningsassistent våren 2023. Samtlige søk ble kvalitetssikret. Informasjonen ble ekstrahert fra relevante nettsider og nettdokumenter, og fremstilt i tabellformat.

Utfordringer med søkemetoden

En utfordring ved vår tilnærming er at det kan finnes mentorordninger som det kun finnes informasjon om gjennom interne kanaler ved institusjonene, og som derfor ikke dukket opp i våre strategiske og nettbaserte søk.⁶ Det kan også tenkes

⁶ I vår registrering av informasjon om mentorordninger, har vi inkludert et bredt spekter av informasjonskilder. Dette har blant annet variert fra nettsider om spesifikke mentorordninger, til omtaler i aviskronikker eller jobbutlysningstekster. Ved å inkludere et såpass bredt spekter av tekster, ønsket vi å fange opp mentorordninger som kanskje ikke er like godt dokumentert eller omtalt på institusjonenes offentlig tilgjengelige nettsider.

at det eksisterer relevante ordninger som ikke omtales med begrepene 'mentor' eller 'mentorordning'. I stedet for *mentor* kan institusjoner benytte begreper som «læringsassistent», «læringsfasilitator», «fadder», «klassekontakt» eller «studentveileder». Fremfor å kalle ordningen *mentorordning*, kan institusjonene bruke betegnelser som «oppstartsprogram», «førsteårsopplevelsen», «mottaksordning» eller akronymer.⁷ Slike ordninger vil vår studie ikke fange opp.

En annen utfordring med søk etter informasjon på nettsider eller nettbaserte dokumenter, er at informasjon kan bli fjernet, endret eller bytte plassering. Dette kan av og til gjøre det vanskelig å finne tilbake til originalkilden. Derfor er det viktig at man lagrer url-adresse, dato for søk og eventuelt skriver ned relevante tekstutdrag fra nettsiden. I vår studie møtte vi på nevnte utfordring. Gjennom vårt søk fant vi nettsider om relevante mentorordninger, men underveis i prosjektforløpet ble to av nettsidene fjernet eller flyttet. Ettersom både url-adresse, dato for søk og relevante tekstutdrag allerede var dokumentert, hadde vi fremdeles tilgang til den originale informasjonen.

Et annet problem kan være at utdatert informasjon *ikke* er fjernet eller endret. Dette betyr at vi kan ha registrert informasjon om mentorordninger som ikke lenger er aktive eller som har blitt endret. Dette er vanskelig å kvalitetssikre, ettersom vi ikke har kapasitet til å følge opp samtlige av treffene med ytterligere validitetssjekk (for eksempel ved å kontakte samtlige ordninger). Den kvalitative kartleggingen (del 2 av studien) fungerer i så måte som en kvalitetssikring av mye av den informasjonen vi *har* funnet, samt en korrigerende av informasjon vi kan ha gått glipp av. Det kan likevel være avvik.

Funnene vi presenterer gir ikke et fullstendig bilde av de mentorordninger som finnes ved UH-institusjonene, både fordi vi ikke undersøker samtlige UH-institusjoner, og på grunn av begrensninger ved søkene. Likevel kan funnene gi en indikasjon på omfanget av, og innretningene på, mentorordningene i høyere utdanning.

Søk i institusjonenes årsrapporter

Et av utgangspunktene for dette oppdraget er den politiske føringen fra tildelingsbrevene for 2019 om å etablere mentorordninger i løpet av det året. For å få et klartest mulig bilde av de statlige UH-institusjonenes oppfølging av dette, har vi gjort et systematisk søk i institusjonenes årsrapporter. Vi søkte etter ordet 'mentor' i årsrapportene for 2019 for samtlige av de 17 statlige universitetene og

⁷ Grunnet rammene i vår studie, har det ikke vært mulig å gjennomføre et uttømmende søk etter alle mulige synonymer til 'mentor' og 'mentorordning'. Ikke bare vil slike søk ta lenger tid å gjennomføre, det vil også generere en rekke irrelevante treff som skaper «støy» i datamaterialet. For eksempel vil søk etter «læringsfasilitator» og «fadder» gi en rekke treff som ikke er av relevans for vår studie om mentorordninger.

høyskolene som er del av utvalget for denne studien.⁸ Resultatene fra søket kan bidra til å forklare hvordan institusjonene responderte på oppdraget i 2019. Søket ble gjennomført våren 2023.

2.3 Del 2: kvalitativ kartlegging

På bakgrunn av observasjonene fra den kvantitative kartleggingen, vurderte vi hvilke mentorordninger som skulle velges ut for videre kvalitativ kartlegging. Kriteriene for utvalg til den kvalitative kartleggingen var at utvalget til sammen ga maksimal variasjon knyttet til institusjonskategori (universitet/vitenskapelig høyskole/høyskole), variasjon knyttet til type institusjon (statlig/privat), variasjon knyttet til nivå plassering for mentorordningen (institusjon/fakultet/institutt/studieprogram), samt variasjon i hovedinnretning på ordningen (for førsteårsstudenter/forberedelse til yrkeslivet/annet), men med hovedvekt på ordninger for førsteårsstudenter.

I den kvalitative kartleggingen sendte vi e-post til kontaktpersoner ved de utvalgte ordningene, for å stille spørsmål som ga utfyllende informasjon. Spørsmålene dreide seg om hvorvidt ordningen fortsatt var aktiv (eventuelt hvorfor mentorordningen er lagt ned), hvor lenge mentorordningen hadde eksistert, hva de ville trekke frem som de største suksessfaktorene ved sin mentorordning, og hvorvidt det var planlagt endringer i ordningen. Vi ba om å få besvart spørsmålene skriftlig.

Ved bruk av sitater fra e-postene i denne rapporten er alle utsagn omskrevet til bokmål av anonymitetshensyn.

2.4 Del 3: dybdeintervjuer

På bakgrunn av informasjon som kom frem gjennom del 2, valgte vi ut 3 mentorordninger der vi gjennomførte dybdeintervjuer for å få innsikt i hvordan ordningene fungerer i praksis. Vi valgte primært ut ordninger som hadde eksistert lenge nok til å kunne vurdere nytteverdien av egen ordning. Intervjuene ble gjennomført som digitale intervjuer høsten 2023.

De tre målgruppene for dybdeintervjuene var: 1) studenter som har vært mentorer, 2) studenter som har deltatt i en mentorordning og 3) ansatte som administrerer mentorordninger. Intervjuene med de som har vært mentorer hadde som mål å få innsikt i mentorens oppgaver, erfaringer, og deres vurdering av nytten av mentorordningen. Intervjuene med studenter som har deltatt i en mentorordning hadde som mål å få innsikt i hvilket utbytte de har hatt av mentorordningen,

⁸ Kilde: https://dbh.hkdir.no/tall-og-statistikk/aars-rapporter/statistikk-side/18.1?undermeny=statistikk_dokumenter&tabellId=621&sektorKode=0&valgtArstall=2019.

hvordan de vurderer kompetansen til mentorene, og hvordan institusjonen har fulgt opp ordningen. Intervjuene med de som administrerer mentorordninger hadde som mål å få innsikt i hva som er formålet med mentorordningen, hvordan ordningen fungerer, hvordan de rekrutterer mentorer, samt eventuelle forbedringer eller endringer som er planlagt.

Til sammen gjorde vi 7 intervjuer med til sammen 4 mentorer, 4 studenter og 5 kontaktpersoner. Alle intervjuene var gruppeintervjuer med to deltakere i hvert intervju, bortsett fra intervjuet ved den nedlagte ordningen som kun involverte én kontaktperson. Intervjuene var semi-strukturerte, og baserte seg på intervju guider tilpasset de ulike informantgruppene. Hvert intervju varte cirka en halvtime. Det ble gjort opptak av alle intervjuene, og skrevet notater underveis som vi senere brukte til å finne tilbake til relevante sitater. Ved bruk av sitater fra intervjuene i denne rapporten er alle utsagn omskrevet til bokmål av anonymitetshensyn.

For dybdeintervjuene sendte vi inn meldeskjema til Sikt.

3 Mentorordninger i Norge

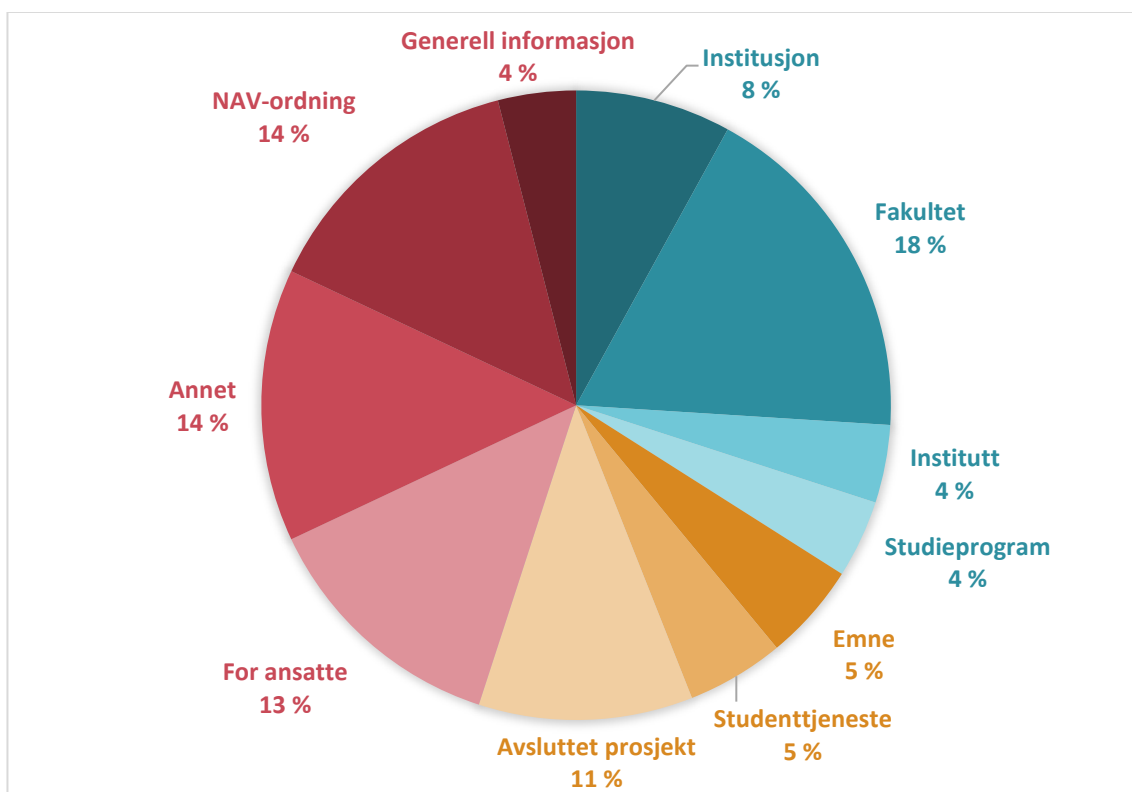
Del 1 av studien er en kvantitativ kartlegging av mentorordninger ved 24 utvalgte universiteter og høyskoler. Som beskrevet i metodekapittelet har vi gjennomført kartleggingen ved hjelp av strategiske søk etter mentorordninger, både gjennom generelle nettsøk og spesifikke søk på hjemmesiden til UH-institusjonene, samt i årsrapportene for 2019 for de statlige institusjonene.

Vi viser først hvilke treff vi fikk på våre søk etter mentorordninger og i hvilken grad disse er relevante for vår studie. Deretter beskriver vi hvordan ordningene fordeler seg på ulike institusjonskategorier og på ulike statlige institusjoner. Videre beskriver vi hvem som er målgrupper for de ulike mentorordningene og hvilke overganger de er rettet mot. Til slutt beskriver vi funn om mentorordninger fra årsrapporter for 2019.

3.1 100 ordninger med ulik grad av relevans for studien

Søket etter 'mentor', 'mentorordning' og institusjonsnavn resulterte i totalt 100 treff. Vi fikk treff for mentorordninger knyttet til 23 av UH-institusjonene, mens det ved én institusjon ikke dukket opp noen treff for hverken 'mentor' eller 'mentorordninger'.

Ser vi nærmere på mentorordningene som dukket opp i våre søk, finner vi en relativt stor spredning – både når det gjelder hvor ordningene er organisert og hvordan de er innrettet. I denne kartleggingen er vi hovedsakelig ute etter internt organiserte mentorordninger for studenter ved UH-institusjonene. På bakgrunn av dette formålet, har vi kategorisert treffene ut ifra om de har høy, middels eller lav relevans for studien. Figur 3.1 viser de 100 treffene. Oversikten indikerer at mentorordninger tilskrives ulike betydninger, er tiltenkt ulike aktører, og er organisert på flere ulike nivåer – og både innenfor og utenfor institusjonene.



Figur 3.1: Fordeling av søketreff for mentorordninger ved UH-institusjonene

Mentorordninger med høy relevans

Mentorordninger med *høy* relevans er konkrete og definerte mentorordninger for studenter, organisert på enten institusjonsnivå, fakultetsnivå, instituttnivå eller studieprogramnivå. Til sammen 34 av treffene er mentorordninger med høy relevans. 8 av disse mentorordningene er organisert på institusjonsnivå, 18 på fakultetsnivå, 4 på instituttnivå og 4 på studieprogramnivå. I figur 3.1 er mentorordningene med høy relevans markert i grønt.

Mentorordninger med middels relevans

Mentorordninger med *middels* relevans er mentorordninger for studenter, men som likevel ikke vurderes som så relevante for vår studie. Dette er for eksempel avsluttede pilotordninger og prosjekter, mentorordninger som inngår i et emne, eller ordninger som er organisert på andre måter (som ved ulike student- eller bibliotek tjenester). Til sammen 21 av treffene er mentorordninger med middels relevans. 5 av disse mentorordningene er på emnenivå, 5 er organisert ved ulike studenttjenester (for eksempel knyttet til biblioteket eller studentorganisasjoner) og 15 henviser til avsluttede pilotordninger og mentorprosjekter. I figur 3.1 er mentorordninger med middels relevans markert i gult.

Mentorordninger med lav relevans

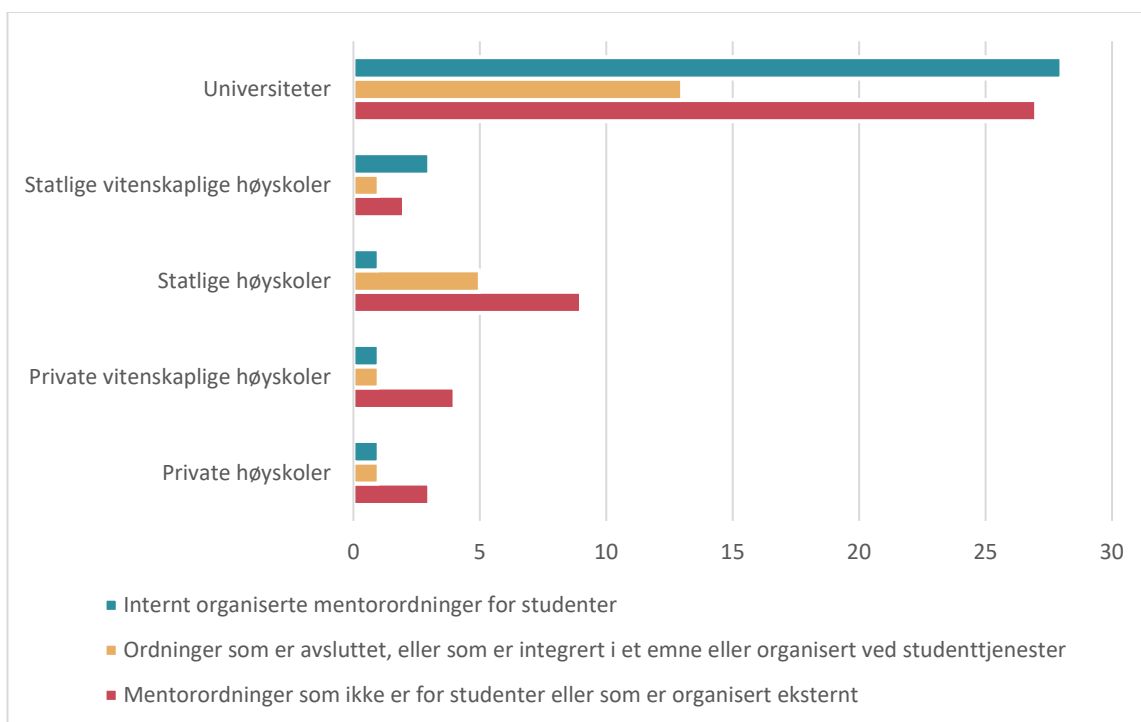
Mentorordninger med *lav* relevans for denne studien, er mentorordninger for ansatte, eller ordninger som er organisert utenfor UH-institusjonen. Til sammen 45 av treffene fra vårt søk er mentorordninger med lav relevans. 13 av disse mentorordningene er for ansatte ved UH-institusjonen, slik som ordninger for nyansatte eller for kvinner i førsteamanuensis- og førstelektorstillinger. 14 treff viser til NAV sin mentorordning for studenter. 14 treff viser til mentorordninger som av andre årsaker ikke er relevante for vår studie, slik som ordninger organisert utenfor UH-institusjonen. Et eksempel er *OXLO mentorordning* for siste års masterstudenter, som skal bidra til økt rekruttering av ansatte med flerkulturell bakgrunn. Et annet eksempel er mentorordningen *Nattergalen*, der bachelorstudenter innen barnevern eller sosialt arbeid er mentorer for et barn med minoritetsbakgrunn. De resterende 4 treffene fra vårt søk er generelle informasjonssider der det informeres om, eller oppfordres til, å lage mentorordninger lokalt ved UH-institusjonene, eller det er nettsider som omtaler konferanser om tematikken. I figur 3.1 er mentorordningene med lav relevans markert i rødt.

3.2 Fordeling av mentorordninger ved ulike UH-institusjoner

I det følgende ser vi nærmere på fordelingen av de 100 treffene på mentorordninger, fordelt på de ulike kategoriene av UH-institusjoner. Deretter ser vi på fordelingen blant de statlige institusjonene. For å bevare både mentorordningenes og institusjonenes anonymitet, grupperes de i følgende fem kategorier: universiteter (10 stk.), statlige vitenskapelige høyskoler (3 stk.), statlige høyskoler (4 stk.), private vitenskapelige høyskoler (3 stk.) og private høyskoler (4 stk.).

Mentorordninger fordelt på institusjonskategorier

Figur 3.2 viser hvordan de 100 mentorordningene fordeler seg på de fem institusjonskategoriene. Ved de ti universitetene finner vi til sammen 28 internt organiserte mentorordninger for studenter. Ved de tre statlige vitenskapelige høyskolene finner vi totalt tre internt organiserte mentorordninger for studenter, og ved de fire statlige høyskoler finner vi én slik ordning. Ved de syv private institusjonene finner vi to internt organiserte mentorordninger for studenter.



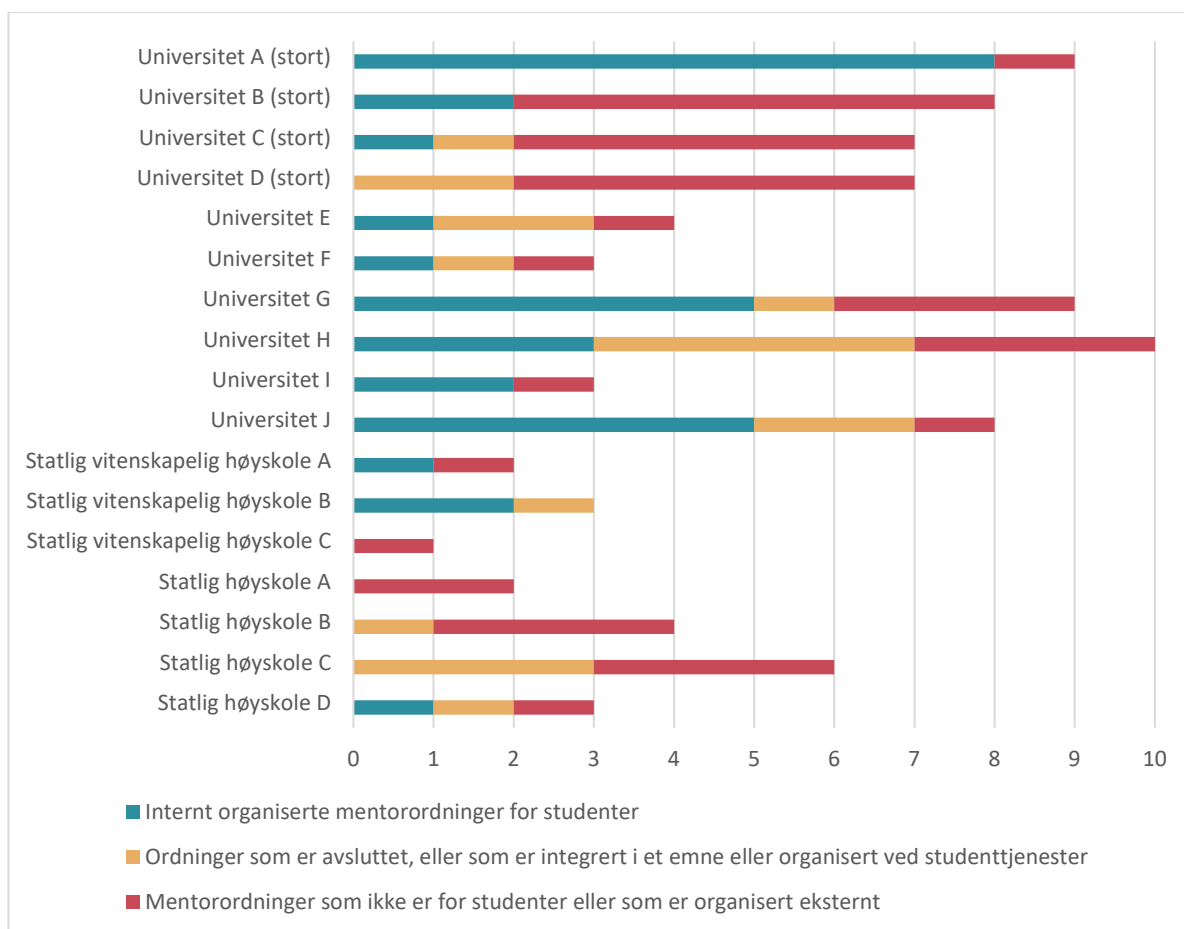
Figur 3.2: Fordeling av mentorordningene med høy (grønn), middels (gul) og lav (rød) relevans ved de ulike institusjonskategoriene.

Ettersom det er flest universiteter med i vårt utvalg (10 av 24), og disse har relativt mange studenter, er det ikke overraskende at vi samlet sett finner flest mentorordninger her. De andre institusjonskategoriene er representert med 3 eller 4 institusjoner, hvilket kan forklare hvorfor vi har funnet færre mentorordninger i disse gruppene. Figur 3.2 viser også at samtlige av institusjonskategoriene har mentorordninger med ulike grad av relevans for denne studien, noe som innebærer at det er variasjon med tanke på hvem mentorordningene er for og hvor de er organisert.

Mentorordninger fordelt på de statlige institusjonene

Spredningen av ordningene på de ulike institusjonskategoriene er interessant med tanke på at statlige universiteter og høyskoler fikk i oppdrag å starte opp mentorordninger gjennom tildelingsbrevene fra Kunnskapsdepartementet i 2019. Figur 3.3 viser fordelingen av de mentorordningene vi fant ved de 17 statlige UH-institusjonene som er med i vårt utvalg. Institusjonene er anonymisert, og presenteres i tilfeldig rekkefølge. «Store» universiteter er universiteter med et studentantall på over 20 000 studenter.⁹

⁹ Antallet studenter ved de ulike UH-institusjonene er for 2022 og er hentet fra database for statistikk om høyere utdanning (DBH).



Figur 3.3: Fordeling av mentorordningene ved de statlige UH-institusjonene.

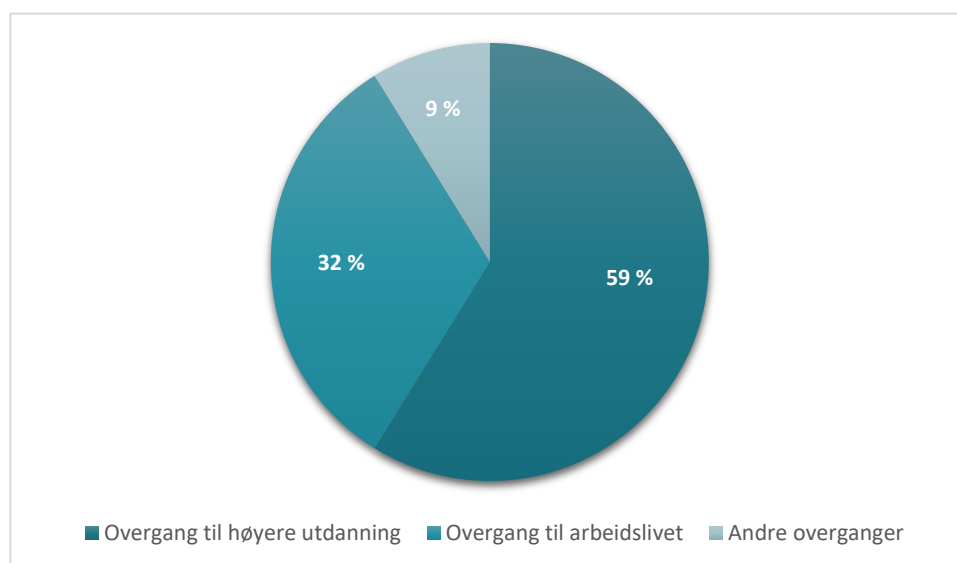
Fordelingen i figur 3.3 viser at det er stor variasjon i hvor mange mentorordninger vi finner ved de ulike statlige UH-institusjonene. Noen av de statlige institusjonene har opptil flere internt organiserte mentorordninger for studenter, mens andre statlige institusjoner ikke har noen slike ordninger.

Sammenlikner vi figur 3.3 med figur 3.2, finner vi at den samlede fordelingen for de ulike UH-kategoriene i figur 3.2 dekker over at det finnes institusjoner som har få internt organiserte mentorordninger for studenter. Spesielt gjelder dette for de ti universitetene, der det er tre universiteter som trekker opp gjennomsnittet for mentorordninger (grønt). Dette skjuler også at det er fire universiteter der vi finner kun én eller ingen internt organiserte mentorordninger for studenter.

3.3 Mentorordninger for ulike overganger

Ser vi nærmere på de internt organiserte mentorordningene for studenter ved samtlige institusjoner (markert i grønt i figurene), finner vi også her variasjoner i mentorordningenes innretning. Dette gjelder spesielt *hvem* som er målgruppe for ordningene, og dermed også *hvilken overgang* mentorordningene er ment for.

Figur 3.4 viser fordelingen av internt organiserte mentorprogram for studenter og hvilke overganger de er innrettet mot.



Figur 3.4: Fordelingen av internt organiserte mentorprogram for studenter og hvilke overganger de er innrettet mot.

Til sammen er 59 prosent (20 av 34) av de internt organiserte mentorordningene innrettet mot førsteårsstudenters overgang til høyere utdanning. Disse ordningene er vanligvis frivillige, har ofte en varighet på ½-1 år, og det er som regel erfarne studenter som er mentorer for de nye studentene. Mentorene ser i mange tilfeller ut til å bli lønnet for dette. Formålet med mange av disse ordningene er faglig, studentrelatert og/eller sosialt. For eksempel skal mange av ordningene bidra i form av faglig støtte, utvikling av læringsmiljø, opplæring i ulike systemer, veiledning i akademisk skriving, eksamensmestring eller hjelpe i andre situasjoner i studentenes overgang til høyere utdanning. Riktignok varierer det hvilke formål som vektlegges ved de ulike ordningene, der noen ordninger fokuserer mer på det faglige, mens andre vektlegger formål knyttet til «det å være student» og studietilværelsen. Ingen av ordningene vektlegger kun det sosiale.

Totalt 32 prosent av mentorordningene (11 av 34) i vårt datamateriale er innrettet for å hjelpe studenter i overgangen til arbeidslivet. Disse mentorordningene er hovedsakelig for studenter i siste år, enten dette er i bachelor- eller masterløpet, men vi finner også noen mentorordninger som følger studentene gjennom flere år mot overgangen til arbeidslivet. Ordningene går vanligvis over et år, og det er som regel representanter fra arbeidslivet som er mentorer for studentene. Formålet med mange av ordningene er faglig og/eller yrkesrettet. Det varierer riktignok i hvilket omfang mentorordningene er lagt opp for å danne kontakt med arbeidslivet. Noen gjennomfører gruppesamlinger eller besøk ved aktuelle arbeidsplasser, mens andre har én-til-én oppfølging og veiledning av en mentor fra bransjen.

Mentorordningene for overgangen til arbeidslivet er gjerne også frivillige, der studenter selv velger å delta i et mentorprogram eller må søke for å bli tatt opp til et begrenset antall plasser i mentorordningen.

I datamaterialet finner vi også 3 mentorordninger (9 %) som er for andre overganger. Dette er for eksempel mentorordninger som er innrettet mot studentenes overgang fra bachelor til master, ordninger som følger studenter gjennom praksisperioden, eller ordninger som følger visse studenter gjennom hele studieløpet.

3.4 De statlige institusjonenes årsrapporter for 2019

Som nevnt har vi også gjort et systematisk søk i statlige UH-institusjoners årsrapporter for 2019, for å forstå hvordan institusjonene fulgte opp den politiske føringen om å etablere mentorordninger i tildelingsbrevene samme år. 17 årsrapporter ble undersøkt, og i 6 av rapportene fikk vi relevante treff. Disse fordelte seg på alle institusjonskategorier (universiteter, vitenskapelige høyskoler og høyskoler). De øvrige 11 institusjonene omtaler ikke hvordan de fulgte opp tildelingsbrevet på dette punktet. Informasjonen fra de 6 som omtaler mentorordninger, er oppsummert i tabellen nedenfor:

Tabell 3.1: Informasjon fra de statlige institusjonenes årsrapporter for 2019

Type institusjon	Sammendrag av informasjonen i årsrapporten
Universitet (stort)	På bakgrunn av pålegget i tildelingsbrevet opprettet alle fakulteter ved institusjonen minst én mentorordning i 2019. Målgruppene varierte mellom å være nye studenter, masterstudenter og internasjonale studenter, og ordningene varierte i tilnærming (faglig, sosialt eller arbeidslivsorientert).
Universitet (stort)	For å øke gjennomføringsgraden i ett spesifikt studieprogram har institusjonen igangsatt en mentorordning som tilbys alle studenter i dette programmet. Ordningen videreføres i 2020. Det rapporteres også om en mentorordning rettet mot mannlige førsteårsstudenter i to spesifikke studieprogram, men denne ordningen videreføres ikke.
Universitet	Institusjonen rapporterer at arbeidet med mentorordninger settes i gang i 2020.
Universitet	Det er satt i gang en pilot med mentorer for studenter i emner med høy strykprosent. I tillegg er det en mentorordning rettet mot overgangen til arbeidslivet for enkelte av studieprogrammene.
Vitenskapelig høyskole	Det gjennomføres pilotering av en mentorordning rettet mot overgang til arbeidslivet, som går over i ordinær drift høsten 2020.
Statlig høyskole	Høyskolen har ikke satt i gang et eget mentorprosjekt i 2019. Institusjonen satser heller på fadderuka, samt et nytt, felles innførings-emne som gradvis skal innføres for alle studieprogram. Piloteringen var planlagt på tre fakulteter høsten 2020.

Tabellen viser at de rapporterte tiltakene varierer mellom å ta utgangspunkt i bestemte emner eller studieprogram, til å være igangsetting av mer generelle ordninger på eksempelvis fakultetsnivå. Videre ser vi at målgruppene og innretningen varierer. Den statlige høyskolen som omtaler mentorordninger, argumenterer for hvorfor det er mer hensiktsmessig å satse på andre tiltak.

Ut ifra hva vi vet om disse seks institusjonene gjennom den øvrige kartleggingen vår, kan vi konkludere med at flesteparten av de institusjonene som omtalte mentorordninger i sine årsrapporter for 2019, i dag har aktive ordninger i en eller annen form.

4 Mentorordninger for studenter

Formålet med den kvalitative kartleggingen (del 2) har vært å se nærmere på utvalgte mentorordninger når det gjelder varighet, formål og suksesskriterier. Kartleggingen har også bidratt til å verifisere informasjon fra del 1.

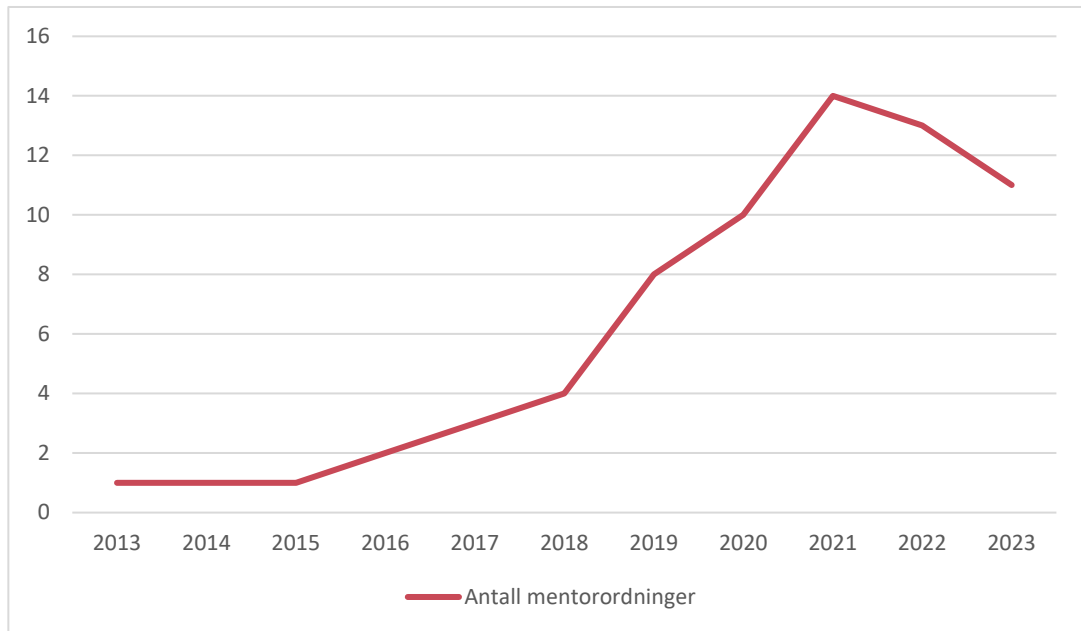
Etter å ha studert resultatene fra del 1 i lys av studiens formål, valgte vi å gå videre med de mentorordningene som er for *studenter*, og som er organisert *internt* ved institusjonene. I tillegg ønsket vi å inkludere noen mentorordninger som nylig var avsluttet, ettersom disse kunne bidra til å belyse eventuelle utfordringer med å opprettholde mentorordninger.

På dette grunnlaget valgte vi ut 17 ordninger, fordelt på 12 statlige og 2 private UH-institusjoner. Om lag halvparten av de utvalgte mentorordningene var på fakultetsnivå, mens resten var på institusjons-, institutt- eller studieprogramnivå. Ettersom noe av utgangspunktet for denne studien er at de statlige institusjonene ble bedt om å starte mentorordninger for å hindre frafall i første studieår, valgte vi ut en overvekt av ordninger for denne studentgruppen. Dette innebærer at flesteparten av de 17 utvalgte ordningene var innrettet mot overgangen til høyere utdanning. E-poster ble sendt ut til kontaktpersonene ved de 17 mentorordningene sommeren 2023, og vi fikk svar fra 16. I de neste avsnittene går vi nærmere inn på disse 16, ved å se på aktive og nedlagte ordninger, mentorordningenes formål, samt hva som kan gjøre at en mentorordning lykkes.

4.1 Aktive og nedlagte ordninger

Av de 16 mentorordningene vi har sett på, fant vi at 11 er aktive, mens 5 er nedlagte eller i en avslutningsfase. Figur 4.1 viser en oversikt over antall aktive ordninger i løpet av en tiårs periode.¹⁰ Selv om figuren baserer seg på informasjon fra en begrenset mengde institusjoner, ser utvalget ut til å kunne indikere hvordan fremveksten av mentorordninger har utviklet seg i perioden 2013–2023.

¹⁰ Som nevnt i metodekapitlet, har vi ikke begrenset søket etter mentorordninger til å omfatte en bestemt tidsperiode. Med denne innfallsvinkelen fant vi blant annet en mentorordning som ble opprettet ved en (privat) høyskole allerede i 2013. Dermed har vi valgt å strekke tidsperioden fra 2013 til 2023.



Figur 4.1: Oversikt over aktive mentorordninger for studenter i perioden 2013–2023.

Figuren viser at kun et fåtall mentorordninger ble opprettet *før* 2019. I perioden 2020–2022 ser vi en økning som muligens kan skyldes at institusjonene igangsatte tiltak i forbindelse med koronapandemien eller svarte på myndighetenes styrings-signaler. I perioden 2022–2023 ser vi at antallet aktive ordninger synker. Flere av de nedlagte ordninger var koronatiltak og varte kun 1–2 år.

4.2 Mentorordningenes formål

Formålene med de 16 ulike mentorordningene kan deles opp i følgende fire kategorier:

- Faglig og sosial tilhørighet i første studieår (7 ordninger)
- Tiltak under koronapandemien (4 ordninger)
- Overgang til arbeidslivet (3 ordninger)
- Andre formål (2 ordninger)

Faglig og sosial tilhørighet i første studieår

Flesteparten av ordningene vi har undersøkt har som formål å skape bedre faglig og sosial tilhørighet for førsteårsstudenter. Under følger sitater fra to av e-post-svarene, som beskriver dette formålet:

Formålet med [universitetets] mentorordninger er at studenter inkluderes faglig og sosialt i utdanningen, lærer å bli studenter og har en god førsteårsopplevelse. Når studenter inngår i en mentorordning, legger utdanningen til rette for gode overganger for studentene på en systematisk måte. Mentorordninger er viktige fordi en god faglig og sosial tilhørighet skaper trygghet som grunnlag for studentene utvikling og læring (universitet).

...vi har et aktivt mentorprogram ved vårt fakultet (...) med formål om å bedre førsteårsstudenters trivsels- og læringsmiljø på campus (...) et tilbud til alle nye førsteårsstudenter ved våre bachelorprogram. (...) Videre har Universitetsstyret ved [universitetet] vedtatt at alle 3- og 5-årige program ved [universitetet] skal ha et førstesemesterprogram hvor mentorordning er en sentral del (universitet).

Av de 7 ordningene som har faglig og sosial tilhørighet som formål, er det også én ordning som er i pilotfasen med oppstart høsten 2023. Denne pilotordningen rettes mot et bestemt fakultet der enkelte studieprogrammer har høy frafallsprosent, og institusjonen henviser også til resultater fra SHoT-undersøkelsen 2022, som viser at en stor andel av studentene er ensomme og har psykiske plager ved akkurat dette fakultetet. Én ordning er avsluttet med planer om å videreføres i en annen form, mens de resterende er fullt aktive. Tidspunktet for når ordningene ble opprettet, fordeler seg jevnt over de siste seks årene. Et flertall av ordningene er organisert på fakultetsnivå. Vi finner også én ordning på institusjonsnivå og én ordning på studieprogramnivå.

Tiltak under koronapandemien

I den kvalitative kartleggingen kom det frem at fire av ordningene oppstod som tiltak under koronapandemien. Av disse er det kun én av ordningene som er aktiv per i dag. I sitatet nedenfor beskrives hvordan mentorordning ble igangsatt da de så på studentmottaket som helhet under pandemien:

Studentmentorordningen ved fakultetet startet høsten 2020 som et tiltak i koronaperioden. Spesielt med tanke på situasjonen rundt COVID-19 og de smittevern hensyn som måtte ivaretas, var det behov for å se på studentmottaket som en helhet. (...) Vi har fortsatt med denne ordningen som er et tilbud til alle studenter som starter på våre grunnstudier (...), samt til studenter på internasjonale masterprogram. (...) Vi forlenger perioden for ordningen ut februar måned fra og med studieåret 2023/2024, for å støtte de nye studentene litt lenger inn i studieåret (universitet).

Det er altså tre av ordningene som ble opprettet under pandemien som ikke lenger er aktive, og disse varte dermed kun 1–2 år. I e-postsvarene fra disse ordningene

kommer det frem at de ekstra øremerkede midlene som kom fra staten, bidro til at ordningen ble opprettet. Det kommer også frem at ordningene ikke ble tilstrekkelig benyttet:

Mentorordningen var mer som en pilotordning som startet i 2022, og fakultetet hadde ekstra «koronapenger» til å bruke ressurser på dette. Dette ble spesielt opprettet pga konsekvensene av pandemien. Studentene var positive til et slikt tiltak, men problemet var at det var få studenter som benyttet tilbudet (universitet).

Mentorordningen hos oss er dessverre avsluttet. Det var liten interesse fra studentene, så da ble ordningen lagt ned (vitenskapelig høyskole).

I e-postsvarene ser vi også at alle de tre ordningene forklarer nedleggelsen ved at det er andre tiltak som treffer bedre, eller at overlappen mellom mentorordningen og andre ordninger bli for stor, slik de to sitatene nedenfor viser:

Tilbakemeldingene fra studenter som mottok tilbudet var varierende. Det ble utført et forskningsopplegg hvor man så på effekten av ordningen. (...) [Institusjonen] har en rekke andre tilbud for sosial og akademisk integrering med samme mål som mentorordningen, men hvor studentene ikke har én personlig kontakt slik mentorordningen var lagt opp. Flere av disse tilbudene opplever vi god oppslutning om (vitenskapelig høyskole).

Vi evaluerte mentorordningen, og tilbakemeldingene er enkelt oppsummert at dette fungerer dårlig og til dels gikk i konkurranse med etablerte strukturer. (...) Mentorordningen var lite kjent, ble lite brukt og behovene var allerede dekket gjennom våre andre studenttiltak. På generelt grunnlag har vi anbefalt mentorordningen til fakultet som ikke har tilsvarende strukturer som oss for å ivareta studentene. Vi anser derfor det som lite effektivt å bruke over 1 million årlig på mentorordningen når behovene som denne ordningen skal dekke allerede er dekket (universitet).

Overgang til arbeidslivet

Tre av ordningene er i kategorien for overgang til arbeidslivet. Én av disse ble opprettet allerede i 2013 og er fortsatt aktiv. Denne ordningen er på fakultetsnivå på en privat UH-institusjon. Vi får opplyst at studentene har én fast mentor, og at opplegget varer gjennom de siste to årene av bachelorstudiene. Mentorene er fra både offentlig, privat og frivillig sektor. Ved denne mentorordningen er et av formålene personlig vekst og modning hos den enkelte student. I dette inngår refleksjon over identitet, verdier, valg og motivasjon. Det trekkes også frem at denne formen for «mentoring» er forankret i det faglige. Et utdrag fra en av e-postene viser hvordan denne læringsformen skiller seg fra mer tradisjonell undervisning:

Pedagogisk bygger det også på en tanke om at den personlige refleksjonen i møte med en erfaren fagperson tilfører en «forpliktelse» til læringen som en ikke får i samme grad gjennom forelesinger (privat høyskole).

Den andre mentordningen ble opprettet i 2019, og den finner vi ved en statlig institusjon. Ordningen består i at en masterstudent og en alumn settes sammen i et par som følger hverandre gjennom to semestre. Det første året var ordningen for bachelorstudenter, og senere har ordningen gått over til å være for masterstudenter. Den tredje ordningen i denne kategorien er nedlagt og varte kun ett år. I e-postsvaret oppgis manglende interesse fra studentene som årsak til nedleggelse.

Andre formål

I kategorien for andre formål, finner vi to ordninger. Den ene ble opprettet i 2016, og er altså en av de tidligere ordningene vi har funnet. Ordningen er på studieprogramnivå på et stort universitet, og har som formål å skape et faglig og sosialt miljø på ett bestemt studieprogram. Ordningen er profesjonsrettet og tilbys kontinuerlig gjennom hele studieforløpet, som semesteremner. Den andre ordningen har som formål å forbedre gjennomføringen i bestemte «risikoemner», og dermed er det emner for førsteårsstudenter og store klasser med risiko for høyt frafall eller høy strykpersent, som inngår i ordningen. Det er likevel et tiltak som både favner det faglige og det sosiale, slik som beskrevet i dette e-post-svaret:

Studenters tilbakemelding er at de jobber mer aktivt med faget og opplever mestring i faget, samtidig som de etablerer nye relasjoner med medstudenter (universitet).

Hva gjør at ordninger lykkes?

Et trekk ved de fleste av mentorordningene for førsteårsstudentene vi har sett på er at også andre studenter enn førsteårsstudentene ser ut til å dra fordeler av ordningene. Det rapporteres om at mentorordningene gir bedre felleskap for samarbeid og læring, økt samhold og trivsel, og at de skaper en arena for dialog mellom nye og erfarne studenter, som igjen gir økt trygghet for de nye studentene. Det påpekes at liten avstand i interesse og alder mellom studentmentor og de nye studentene skaper tillit og samhörighet. En annen fordel er at det er utviklende for mentorene. Det fremheves at det å være mentor gir personlig utvikling, samt at mentorene kan få fortrinn i studiet og arbeidslivet, ved at de tilegner seg både organisatorisk, relasjonell og faglig kompetanse gjennom mentorrollen.

Andre forhold som nevnes som viktige for å lykkes er god og omfattende nok opplæring, og tett oppfølging av mentorene underveis, som viktig for å lykkes.

Eksempler er et internt mentornettverk for deling av erfaringer, tydelige forventninger og rammer fra institusjonen, samtidig som det er viktig å gi studentmentorene frihet til å fylle rollen. Andre organisatoriske grep som trekkes frem for å lykkes er felles retningslinjer, og noen har en egen styringsgruppe for mentorordningen. Økonomi er også et sentralt poeng for flere av ordningene. Det synes helt nødvendig at nok ressurser er avsatt til mentorordningen på fakultetet, og noen forteller også at muligheten for eksterne midler til oppskalering har vært essensielt.

For ordningene som omhandler overgang til arbeidslivet ser vi noen andre faktorer for å lykkes, og det ser ut til å handle om integrering av de eksterne som bidrar som mentorer. Ved en ordning får vi vite at en del av mentorene er inne som gjesteforelesere og også bidrar til revisjon av studieplaner. Ved en ordning som primært bruker alumni (tidligere studenter), fortelles det at dette er en fin mulighet for alumni til å bidra tilbake til institusjonen og at det synliggjør alumni også mer generelt.

5 Erfaringer med mentorordninger for førsteårsstudenter

Formålet med dybdeintervjuene har vært å få ytterligere innsikt i enkelte mentorordninger. Etter å ha studert resultatene fra del 2 i lys av studiens formål, valgte vi å gå videre med to mentorordninger som er aktive og én ordning som er avsluttet. Utvalgsriteriene var at alle tre ordninger var for førsteårsstudenter, og ordningene skulle være på ulike institusjoner. De tre utvalgte ordningene er tilknyttet hvert sitt universitet, og samtlige er på fakultetsnivå.

Funnene som beskrives nedenfor er organisert tematisk, og beskriver hvilke perspektiver som informantene har trukket frem. Vi ser først på gevinster, deretter på utfordringer, og til slutt på suksessfaktorer.

5.1 Gevinster

Gjennom intervjuene kommer det frem en del gevinster ved det å ha en mentorordning, og det ser ut til at disse gevinstene kommer både studentene, mentorene og institusjonene til gode.

En trygg student er en god student

En gevinst som trekkes frem, er at studentene blir trygge gjennom mentorordningene. I intervjuet med kontaktpersonene ved en av de aktive ordningene, forteller informanten hvordan mentoropplegget hos dem først vektlegger det sosiale gjennom blant annet bli-kjent-aktiviteter og gjennomgang av det praktiske på campus, og hvordan dette legger et fundament for den videre studietilværelsen:

Når det hadde gått en uke eller to eller tre, kanskje uke fire (...), så etterlyste faktisk studentene ... da var de egentlig klar for det akademiske. Da hadde de på en måte blitt trygge. Det vi har lært i den senere tida, er at en trygg student er en god student. Så det er kjempeviktig å få de relasjonene tidlig, det å kanskje vite 'hva er en kollokviegruppe', bare vite slike ting som at det er lurt å sitte sammen og lære, at man lærer av hverandre (kontaktperson).

Kontaktpersonen ved den nedlagte mentorordningen understreker også viktigheten av å ha tilbud til studentene som supplerer undervisning og annen faglig aktivitet, selv om akkurat ordningen ved dette universitetet ble lagt ned fordi andre tiltak ivaretar studentenes behov. Informanten peker også på egeninteressen som institusjonen har i å ta godt vare på studentene:

Det er jo et veldig viktig behov å dekke, både det som går inn mot fagidentitet, studieprogramidentitet, men også den sosiale biten. (...) Og for fakulteter som ikke har gode strukturer for dette, så er jo mentorordninger ypperlig. (...) Universiteter, fakulteter, skal bruke betydelige ressurser på studenter, utover det å ha de i emner og i studieprogram, og drive undervisning og det eksplisitt utdanningsrettede. (...) Det er også masse egeninteresse i det. Jeg har veldig tro på at mye av den viktigste rekrutteringen vi gjør er å ha fornøyde, gode studenter, det minimerer faren for å falle ifra under studiene, det øker gjennomføringen (kontaktperson).

Lærerikt for mentorene

Gjennom intervjuene kommer det frem at mentorene føler at de selv lærer mye av å være mentor, og at de samtidig opplever at den jobben de gjør er betydningsfull. To av mentorene beskriver det slik:

Mentor 1: *Vi har jo blitt mye mer ansvarsfulle, vil jeg tro, med å kunne rette oppgaver (...), og hatt disse møtene, booka rom. Mentor 2:* *Jeg har på en måte opplevd at jeg har sett hvor mye de setter pris på disse møtene, og at det er et opplegg som tar dem imot helt fra start, og viktigheten av at det er et kjent ansikt som de kan møte i gangene, og si hei til i lunsjen (mentorer).*

Andre mentorer trakk fram at det er fint å bli kjent med førsteårsstudentene, og at en gevinst ved å være mentor er at du «kjenner alle». Det var også en av mentorene som ga uttrykk for å ha fått mer tro på seg selv i egen studentrolle gjennom å være mentor for andre studenter:

Jeg har hvertfall blitt mer komfortabel med å ha fremvisning og prate om studielivet, og har forstått at jeg kanskje kan litt mer om det å være student enn det jeg tenker innimellom (mentor).

Samlet sett, ut ifra de intervjuene vi har gjort, får vi inntrykk av at mentorene sitter igjen med en positiv opplevelse av å være mentor, og at det er en givende deltidsjobb.

Indikatorer på effekt

I den ene mentorordningen vi valgte ut for intervju, fortalte en av kontaktpersonene at fakultetet følger med på ulike indikatorer, for å se på nytteverdien av mentorordningen. I tillegg til å gjennomføre undersøkelser som gir kvalitative data, følger de med på studiepoengproduksjon og oppmøte i mentorordningen, og ser disse i sammenheng. Informanten utdypet hva analysene gir av informasjon:

Vi har jo ganske mye kvalitative data fra studenter og mentorer som sier at dette er veldig bra og at det har hatt en positiv effekt, og har gjort at folk har blitt værende på studiet, funnet noen å studere med, det er de samme de begynte med som de skriver bacheloroppgave med (...) så det er vi trygge på at fungerer. Når det gjelder om det fungerer på det kvantitative nivået, hvilke effekter, så er det jo litt verre å måle. Men det vi har målt over tid (...) er studiepoengproduksjonen sett i sammenheng med hvordan studenten deltar i mentorprogrammet. (...) Hvis man måler studentens eksamensresultater med oppmøte i [mentorordningen], så ser man en ganske klar trend (...) at du tar i snitt 10-12 studiepoeng hvis du ikke møter opp og du tar 25 studiepoeng hvis du møter opp i mentorprogrammet (kontaktperson)

Kontaktpersonen var påpasselig med å understreke at denne sammenstillingen av data ikke er et bevis på effekter av mentorordningen, men at det kan være en indikasjon på en sammenheng. Ifølge informanten pleier de å si at «aktive studenter lærer mer (...) og de som lærer aller mest er mentorene» (kontaktperson).

5.2 Utfordringer

Gjennom intervjuene kommer det også frem at det er knyttet en del utfordringer til mentorordninger, og alle disse avdekket vi allerede i den kvalitative kartleggingen. I de neste avsnittene utdypes derfor utfordringene som knytter seg til behov for mentorordninger, med avgrensning av mentorrollen, frafall fra mentorordningene, samt økonomiske aspekter ved det å drive mentorordninger.

Ikke alltid et behov for mentorordning

I intervjuene kommer det frem at det oppleves som at det ikke alltid er behov for mentorordninger ved enkelte studiesteder eller studieprogram. Kontaktpersonen ved det avsluttede mentorprogrammet påpeker hvordan mentorordning ikke fylte noe behov hos dem:

Mentorordningen har ikke helt funnet sin plass (...) Det var ikke noe vakuum som de fylte, og hvertfall ikke da pandemien var forbi. (...) Mentorordningen har til

dels gått litt i beina på det etablerte. Hvis det blir for mange tilbud som skal betjene den samme studentpopulasjonen, uten at det er koordinert på noen som helst måte, så blir det en form for uheldig konkurranseform (kontaktperson).

En informant fra et av de aktive programmene peker på at mentorordningen kan oppleves som overflødig på studieprogrammer med mindre studentgrupper, ettersom det kan være lettere å etablere faglig og sosial tilhørighet der. Informanten beskriver først hvordan ordningen fungerer for de store studieprogrammene:

Den modellen vi har bygget, den fungerer veldig godt, men den fungerer veldig godt for store studier med store klasser, sånn som [studiene] våre er, det er som regel studieprogram med 60-150 studenter. Så det er veldig store kull, med store fellesfag (...) hvor det er 400 i forelesningssalen. Derfor er det veldig nyttig å bryte opp de store gruppene i mindre grupper, slik at folk blir kjent og får noen å jobbe sammen med (...) (kontaktperson).

Samme informant beskriver hvordan mentorordningen ved deres fakultet har fungert ved et av de mindre studieprogrammene:

Men vi har også studier som har litt annen karakter (...) med veldig få studenter, 30 tar de vel opp hvert år. Veldig høyt snitt for å komme inn, veldig dedikerte, det er en profesjonsutdanning, og de har veldig tett undervisning, veldig mye lab. Der har ikke mentorordningen fungert, der har ikke dette vært noe behov (...) de har ikke behov for det lærende fellesskapet. Så der har vi hatt det [mentorordning] i to år, også har vi kutta det ut i år. (...) Vi har ikke frafall heller, alle kommer seg gjennom på en god måte (kontaktperson).

Avgrensning av mentorrollen

Til tross for opplæring av mentorene, indikerer funn fra intervjuene at det kan oppleves som uklart hva rollen som mentor for førsteårsstudenter innebærer. En kontaktperson ved en av de aktive mentorordningene uttrykker følgende:

Det som kan være vanskelig det er ... hvordan man definerer mentorrollen. Altså det å finne den rollen. Selv om vi snakker om det på opplæringen, så ... Alle som er mentorer synes det er vanskelig. For de er jo en mellomting mellom fasilitator, lærer, eldre student – det er jo et lite konglomerat av roller. Men når de får litt erfaring, så finner de jo rollen sin (kontaktperson).

Flere av informantene reflekterer over hvor grensen for mentorrollen går. Det som særlig trekkes frem, er hvilken rolle mentorene skal ha i den faglige oppfølgingen. Flere mentorer beskriver det som sentralt at man «ikke er en lærer» og noen forteller for eksempel at de i opplæringen har fått tips om å stille spørsmålene tilbake

til studentene når de lurer på noe. På denne måten får mentorene en støttefunksjon som veileder mer i studieteknikk og oppgaveløsning enn at de skal gi faglige råd.

Manglende oppmøte og frafall

En utfordring er at enkelte studenter *ikke* er interessert i mentorordninger, hvilket resulterer i at de enten ikke møter opp eller faller fra underveis i mentorordningen. Nettopp frafall i mentorsamlingene utover i semesteret er et tema hos informantene, og en kontaktperson uttrykker det slik:

Vi ser at oppmøtet er best til å begynne med, og det er kanskje naturlig. Og så dabber det litt av etter hvert som de [førsteårsstudentene] knekker den universitetskoden (kontaktperson).

Unntaket ser ut til å være i eksamensperioden. Informantene forteller at da kommer en del studenter tilbake til mentorordningen. Dette kan henge sammen med studentenes behov for ekstra faglig veiledning i tiden frem mot eksamen.

Flere informanter i vår studie reflekterer over de som faller fra. På spørsmål til førsteårsstudenter om hva de har savnet i sin mentorordning, svarer to informanter følgende:

Student 1: *Bedre oppmøte. Vi var jo ganske mange på en gruppe, og det ble fort få ... Så jeg tror det var mange som slet med å skjønne hva som var betydningen ... Eller at folk ikke følte at de hadde bruk for det.* **Student 2:** *Ja, enig. Jeg kunne ønske at flere bruke det [mentorordningen] ... at alle ser verdien av det (studenter som deltar i mentorordning).*

Også kontaktpersoner og mentorer reflekterer over manglende deltakelse, og en kontaktperson er bekymret for at de som ikke deltar i ordningen, er de som særlig kunne trenge denne formen for oppfølging:

Det som alltid er vanskelig, er å få alle til å møte, kanskje spesielt de som virkelig trenger det. Så om vi når de som er de ensomme, det er jo litt vanskelig å vite (kontaktperson).

Lignende refleksjoner kommer frem blant mentorene. En mentor forteller hvordan de går frem for å følge opp de som ikke møter, men at det er begrenset hvor mye de kan gjøre hvis studentene ikke responderer når de tar kontakt:

Jeg synes det har vært litt [vanskelig med] de som melder seg helt ut, på en måte. For det er gjerne de som absolutt trenger å møte opp i mentorprogrammet. Det går til en viss grad der vi ikke kan «pushe» noe mer på dem heller. Vi ser jo at mange faller fra, og da prøver jo vi å sende melding for å høre om de kommer. Og,

ja... Når man heller ikke får noe svar der, så er det jo litt sånn ... Det er jo litt kjipt, da, men det er ikke noe mer vi får gjort med det. Men som sagt, det er jo gjerne de vi vil skal komme (mentor).

Under intervjuet med disse mentorene kommer det også frem at de kan føle på et særlig ansvar for studentene i sin gruppe. Dette ansvaret gjør seg gjeldende både når studenter faller fra mentorgruppen, men også når studenter gjør fremskritt.

Mentorordninger er ressurskrevende

Kontaktpersoner fra både den avsluttede og de aktive mentorordningene sier at det krever mye tid og ressurser å planlegge, organisere, gjennomføre og opprettholde mentorordningen. En kontaktperson forteller at det er dyrt, og at det kan være en barriere for å starte opp mentorordninger:

Når det gjelder økonomien i dette [mentorordningen] – for dette er dyrt, vi betaler mye for dette her. Og vi vet jo at sektoren får mindre bevilgninger fremover, sånn er det jo (...) Og det tror jeg kan være en utfordring for mange andre institusjoner som kanskje ønsker å begynne med mentorordninger (...) Det blir en liten utfordring i det – for den økonomien i det, den er ikke så lett (...) Heldigvis, for vår del, har vi fått etablert [mentorordning], men det koster mer å etablere ting (kontaktperson).

På spørsmål angående den økonomiske bærekraften til egen mentorordning og videreføring av ordningen, svarer en kontaktperson:

Jeg tror vi skal få videreført det, men det er klart, det koster såpass mye, så det er en stor utgiftspost for fakultetet. Og ledelsen byttes jo med jevne mellomrom, så man er jo aldri ... Det er jo derfor vi har hatt veldig fokus på å måle så godt vi kan kvantitative effekter [av mentorordningen] for å kunne rettferdiggjøre bruken av dette her (kontaktperson).

Disse sitatene viser at nok ressurser er avgjørende for både å starte opp, og opprettholde mentorordninger. Dermed blir mentorordninger, som det meste annet, et spørsmål om prioritering ved institusjonene.

5.3 Suksessfaktorer

I intervjuene fortalte informantene om gode erfaringer fra sine mentorordninger. Disse erfaringene kan vi omtale som suksessfaktorer, og i beste fall er tiltakene overførbare til andre ordninger eller andre institusjoner. Under følger en oppsummering av de suksessfaktorene som kom frem under intervjuene.

Organisering av mentorene

Noen av suksessfaktorene som kommer frem gjennom intervjuene knytter seg til hvordan man organiserer mentorene. Ett tiltak er å lage et slags mellomleder-sjikt i mentorgruppen, der noen kalles «sjefsmentor» og har ansvar for alle mentorene innenfor ett studieprogram. Sjefsmentorene møter ukentlig de som administrerer ordningen på fakultetet, og er de som videreformidler informasjon til og fra den store gruppen med mentorer.

Et annet tiltak dreier seg om å tenke bærekraft i rekrutteringen av mentorer, ved å sørge for at ikke alle mentorer slutter samtidig. På denne måten skaper man kontinuitet når det gjelder opparbeidet kunnskap og erfaringer i mentorgruppen, og man slipper å starte med blanke ark.

Et tredje tiltak handler om opplæringen av mentorene, og i en av mentorordningene er opplæringen gjort om til et studiepoenggivende kurs som studentene kan sette på vitnemål og CV. Tidligere ga de mentorene lønn for opplæringsdelen.

Et fjerde tiltak er å ha en sjekklister som mentorene kan bruke. På denne måten kan man være mer sikker på at de ulike mentorsamlingene får likt innhold. Informantene våre har likevel understreket viktigheten av at mentorene har en del frihet til å tilpasse innholdet i mentorsamlingene, siden studentkullene og studentgruppene kan være ganske ulike, og ha ulike behov både gjennom semesteret og fra år til år.

Tidlig informasjon til studentene som skal delta

Gjennom intervjuene har vi også fått høre om suksessfaktorer som dreier seg om hvordan man kan engasjere studentene som skal delta i mentorordningene. Ett av tiltakene som trekkes frem er tidlig informasjon. I de ordningene som er valgt ut for dybdeintervjuer i vår studie, gjøres dette litt ulikt, men ideen er omtrent den samme: nå ut tidlig nok, og i rett kanal. I den ene ordningen forteller studentene at institusjonen informerte dem om mentorordningen på privat e-post før studieåret startet. Som den ene studenten sa: «I teorien skal det være umulig å ikke få det med seg at [mentorordningen] finnes». I den andre ordningen forteller studenten at fadderne la dem til i en Facebook-gruppe i løpet av de to første studieukene, og der stod det hvor de skulle møte.

En annen suksessfaktor som ble trukket frem av informantene handlet om den faktiske gjennomføringen av mentorsamlinger. De fortalte at det beste var å legge mentorsamlingene i forbindelse med annen undervisning, og ikke ha noen pause eller undervisningsfri imellom. På denne måten var det større sannsynlighet for at studentene møtte opp til mentorsamlingene.

6 Samlede observasjoner

I dette kapittelet løfter vi frem noen samlede observasjoner på tvers av studiens tre deler. Blant annet ser vi på noen trekk knyttet til utviklingen av mentorordninger ved høyere utdanningsinstitusjoner i Norge. I tillegg belyser vi hva som fungerer ved mentorordningene, samt utfordringer knyttet til både gjennomføring og opprettholdelse av ordningene.

6.1 Utvikling av mentorordninger

Variasjon i typer mentorordninger og fordeling

I denne studien av 24 UH-institusjoner fant vi 100 ulike ordninger gjennom systematiske nettsøk etter mentorordninger. Ser vi bort i fra mentorordninger for ansatte eller studenter med særskilte behov, finner vi hovedsakelig to grupper med mentorordninger ved UH-institusjonene: i) mentorordninger innrettet mot førsteårsstudenter og ii) mentorordninger innrettet mot studenter på vei ut i praksis eller arbeidslivet.

Mentorordninger for førsteårsstudenter retter seg mot studenter i overgangen til høyere utdanning, med det formål å sørge for en god start med sosial og faglig tilhørighet. Disse ordningene organiseres på institusjons-, fakultets- eller institutt-nivå, og det er gjerne mer erfarne studenter som har rollen som mentor for førsteårsstudenter.

Den andre gruppen ordninger innretter seg mot sisteårsstudenter på vei ut i arbeidslivet, eller studenter som er i (eller på vei ut i) praksis. Disse mentorordningene har som formål å legge til rette for en god overgang fra studiene til arbeidslivet, eller å koble studenter opp mot enten praksisveiledere eller andre aktører i arbeidslivet. Ordningene styres og organiseres ofte i samarbeid med arbeidslivet, og det er mer erfarne yrkespersoner som har rollen som mentor.

I materialet ser vi at det er en overvekt av internt organiserte mentorordninger for studenter ved universitetene. Det må tas i betraktning at universitetene utgjør 10 av 24 utvalgte UH-institusjoner i studien, og at alle universitetene er med på grunn av høyt studenttall. Likevel er det fire av universitetene som står for til

sammen 21 av de 34 ordningene med høy relevans, og det er også her vi finner eksempler på de mest omfattende mentorordningene.

Flere ordninger nedlagt de siste årene

Funn i denne studien viser at 5 av de 16 mentorordningene fra kartleggingen er avsluttet. Alle nedleggelsene skjedde i 2022 eller 2023. Videre ser vi at ordningene som er lagt ned i denne perioden, kun varte i 1–2 år.

En del av de nedlagte mentorordningene er pilotordninger, der institusjonene har besluttet å ikke videreføre ordningen. Årsaker som oppgis er knyttet til manglende interesse blant studentene og/eller at oppgavene til mentorordningen allerede er dekket av lignende og veletablerte studenttiltak.

Flere av de nedlagte mentorordningene i kartleggingen er også «koronaordninger», altså mentorordninger som ble opprettet under koronapandemien og som følge av statlige koronamidler. Flere av disse ordningene rapporterer at de ikke lenger har ressurser til å opprettholde mentorordningene nå som «koronamidlene» er slutt og/eller at studentene ikke lenger har det samme behovet for ordningen nå som pandemien er over.

Det er også verdt å merke seg at noen mentorpiloter og «koronaordninger» er videreført og har blitt videreutviklet til mer etablerte ordninger. Dette tyder på at man ved disse institusjonene har sett et behov for fortsatt satsing på mentorordningene.

Fremvekst på grunn av politiske føringer og koronatiltak

De fleste mentorordningene i denne kartleggingen er opprettet i perioden 2019–2021. Denne veksten i mentorordninger kan skyldes to ting: i) politiske føringer og ii) koronarelaterte tiltak.

Som tidligere nevnt ser vi i Kvalitetsmeldingen fra 2017 et politisk signal om å opprette mentorordninger for førsteårsstudenter ved universiteter og høyskoler, der mentorordninger kommer frem som mulig tiltak mot frafall i utdanningene. Forslaget om mentorordninger ble fulgt opp i tildelingsbrevene til alle de statlige universitetene og høyskolene for 2019. Følgelig ser vi også omtale av mentorordninger i noen av institusjonenes årsrapporter for 2019. Det er derfor nærliggende å anta at de politiske føringene resulterte i en del av de mentorprosjektene, -pilotene og -ordningene som ble opprettet fra 2019 og fremover. Vi ser også at flestparten av de institusjonene som omtalte mentorordning i sin årsrapport for 2019, i dag fortsatt har aktive ordninger.

Årene 2020–2022 var i stor grad preget av koronarelaterte restriksjoner ved norske universiteter og høyskoler. Dette gikk i stor grad ut over studentene,

ettersom de mistet mange av de faglige og sosiale arenaene som en ordinær studiesituasjon tilbyr. Oppmerksomheten ble spesielt rettet mot førsteårsstudenter, siden deres overgang til høyere utdanning ble særlig utfordrende. I tillegg delte regjeringen ut over 280 millioner kroner i løpet av 2021 til ulike studentrelaterte ekstratiltak i forbindelse med pandemisituasjonen (Tønnessen et al., 2021) og 170 millioner til UH-sektoren i 2022 «for å hjelpe studenter å opprettholde studieprogresjon, og lage flere sosiale lavterskeltilbud for studenter» (Regjeringen, 2022). Det kommer frem av kartleggingen at flere mentorordninger ble opprettet som et koronarelatert tiltak og/eller på bakgrunn av de statlige «koronamidlene». Fellesnevneren for mange av mentorordningene som vokste frem i perioden fra 2019 og utover, uavhengig av bakgrunn for innføringen, ser ut til å ha som formål å sørge for en god studiestart og en sosial og faglig tilhørighet for førsteårsstudentene.

6.2 Hva fungerer?

Gjennom den kvalitative kartleggingen og dybdeintervjuene fant vi at mentorordninger varierer og at det ikke vil finnes én mentorstruktur som passer alle. Blant annet har det kommet frem at antall studenter, og arbeidsformene på et studium, kan ha noe å si for behovet. Behovet er også styrt ut ifra om det finnes andre, lignende tiltak for studentene, som ivaretar deres faglige og sosiale integrering. Det vi ser er at mentorordninger synes å fungere godt

- på studier med mange studenter
- når de ikke går i beina på allerede etablerte ordninger
- hvis det satses på ordningene (nok ressurser)
- hvis de er godt organisert og strukturert (god informasjon, god rekruttering av mentorer, gjennomtenkt opplegg)
- hvis mentorene vet hva de skal gjøre og hva deres rolle innebærer (god informasjon, opplæringskurs)
- der strukturen for mentorsamlingene gir nok rom for studenter og mentorer til å «legge opp løpet» slik at det svarer på førsteårsstudentenes behov (ofte mest behov for sosial tilhørighet i starten, og mer faglig tilhørighet utover i semesteret)

I studien har vi funnet at mange av mentorordningene for førsteårsstudenter oppleves å gi bedre felleskap for samarbeid og læring, økt samhold og trivsel, samt økt trygghet. Det rapporteres også fra én ordning at en sammenstilling av studiepoeng og oppmøte på mentorordningen indikerer en positiv sammenheng mellom å være aktiv i ordningene og å være produktiv i studiet. Som en merverdi eller biefekt, ser vi at mange av mentorene har utbytte av å tre inn i rollen når det kommer til å få kompetanse som er nyttig i arbeidslivet.

6.3 Hva er utfordringene?

Gjennom studien har vi også identifisert noen strukturelle og organisatoriske utfordringer ved mentorordningene.

Definisjoner og ulike behov

Én utfordring kan knyttes til selve definisjonen av hva en *mentorordning* er. Denne definisjonsproblematikken gjenspeiler seg i det konglomeratet av ulike mentorordninger som vi finner. For eksempel er det stor spredning i hvem ordningene er for, hvem som kan være mentor, når i studieløpet ordningene er lagt, og hvilken overgang mentorordningene retter seg inn mot. Lignende utfordringer er også poengtert i tidligere studier og rapporter (se Båtvik m.fl., 2021; Diku, 2019; Opheim & Faye, 2021).

En annen utfordring med mentorordninger kan knyttes til selve definisjonen av begrepet *mentor*. Funn fra vår studie indikerer at det kan være uklart hva rollen som mentor for førsteårsstudenter innebærer. Siden mentorrollen ofte favner mange ulike oppgaver, ser vi at mentorene selv kan oppleve en usikkerhet knyttet til hva deres mentorrolle innebærer og hvilket ansvar de har.

En konkret utfordring som kommer til syne gjennom denne studien, er at formålet med mentorordningene *kan* være dekket av andre og allerede eksisterende tiltak ved institusjonen. For eksempel sørger både fadderordninger og linjeforeninger for en sosial arena for studentene, og de tilrettelegger dermed for studenters sosiale tilhørighet ved institusjonen. Faglige seminarer og kollokviegrupper, som ofte organiseres på emne- eller studieprogramnivå, sørger på sin side for en faglig arena for studentene. På lignende vis sørger ulike student- og bibliotekstjenester for veiledning, støtte og råd til nye studenter om oppgaveskriving, studieveiledning, råd om psykisk helse og lignende. Noen informanter peker også på at mentorordninger kan oppleves som overflødig i studieprogrammer med få studenter, der det legges mer til rette for en faglig og sosial «klassetilhørighet» enn ved studieprogrammer med flere hundre studenter.

Studenter som faller fra

En sentral utfordring i mentorordningene vi har undersøkt er at noen studenter eller studentgrupper ikke ønsker å delta i ordningene, og at det er en del frafall underveis i mentorforløpet.¹¹ Informantene peker på at frafallet skjer utover i

¹¹ Ettersom det er vanskelig å få tak i studenter som *ikke* er delaktige i mentorordningene vi har kontaktet, er disse studentstemmene ikke representert i vår studie. Det er likevel interessant å merke seg at denne gruppens lave interesse for, og/eller frafall fra, mentorordninger er bemerket som en utfordring fra andre informanter i studien.

første semester. Manglende interesse og manglende oppmøte blant studenter poengteres også av kontaktpersoner ved samtlige av de nedlagte mentorordningene i vår kvalitative kartlegging. Ved noen av ordningene kan det også virke som om den lave interessen blant studentene var en sentral årsak til nedleggelsen. Ved andre ordninger kommer det frem at den lave interessen så ut til å skyldes at mentorordningen tapte i konkurransen mot andre og lignende studenttiltak. Ved andre ordninger synes lav interesse og frafall i mentorsamlingene primært å være relatert til individuelle preferanser hos studentene.

Flere av informantene beskriver det som at de studentene som ser ut til å trenge en mentorordning mest, er de som faller fra. Dette kan være studenter som virker ensomme eller som ikke har en sterk faglig eller sosial tilhørighet i studentgruppen. Frafall av studenter underveis i mentorordningene er et tankekors, ettersom intensjonen med ordningene er å bidra til studenters sosiale og faglige tilhørighet. Herunder ligger spesielt ønsket om å redusere ensomhet, psykiske plager, samt minske frafall fra studiene (Universitetet i Bergen, 2020). Ettersom vi i denne studien ikke har hatt mulighet for å få tak i studenter som har forlatt mentorordningene, står noen spørsmål ubesvart: Er det en bestemt studentgruppe som faller fra mentorordningene? Hva er årsaken til at de ikke møter opp? Gjenspeiles frafallet i disse studentenes trivsel, følelse av tilhørighet og gjennomføringsgrad av studiene? Spørsmålene er sentrale i lys av mentorordningenes formål og intensjoner, og vil være viktige å besvare i videre forskning knyttet til mentorordninger for studenter i høyere utdanning.

6.4 Økonomi og prioritering

En siste utfordring som kommer frem gjennom studien er knyttet til økonomi og prioritering. Kontaktpersoner fra både avsluttede og aktive mentorordninger forteller at det krever mye tid og ressurser å planlegge, organisere, gjennomføre og opprettholde mentorordninger. Følgelig kreves det at ledelsen prioriterer og satser på disse ordningene, samt at en slik prioritering gjenspeiles i de økonomiske rammene avsatt til mentorordningene.

Manglende økonomiske ressurser rapporteres som årsak til nedleggelse fra flere av kontaktpersonene. Dette vises også i mentorordningene som ble opprettet som et direkte resultat av «koronamidlene» fra regjeringen, og som i etterkant av pandemien har blitt lagt ned grunnet en naturlig bevilgningsstopp.

Det er også interessant å se at kontaktpersoner fra de aktive mentorordningene med god finansiering påpeker at manglende økonomiske ressurser kan være en hindring for suksess ved mindre etablerte mentorordninger. Informanter ved godt etablerte ordninger er altså ikke nødvendigvis bekymret for sin *egen ordnings* økonomiske situasjon, men de uttrykker bekymring på vegne av mentorordninger

som er i oppstartsfasen og/eller ordninger som ennå ikke er skikkelig etablert. Informantene beskriver at det oppleves som tid- og ressurskrevende å få etablert en solid mentorordning med en god struktur og et godt mentoropplegg. Det oppleves også som ressurskrevende å gjennomføre og opprettholde mentorordninger av god kvalitet.

6.5 Avsluttende kommentar

Da vi startet arbeidet med denne kartleggingen, var det umulig å vite hvor mange treff vi ville få gjennom våre strategiske søk. Med vårt spissede søk etter 'mentor' og 'mentorordninger' ved 24 av landets UH-institusjoner, fikk vi 100 treff. Av disse var det 34 ordninger vi definerte til å ha høy relevans for vår studie. Flertallet av disse ordningene er for førsteårsstudenter.

Et vesentlig element i en slik kartlegging er også hvilke ordninger vi *ikke* har funnet. Vi antar at det er en god del ordninger ved UH-institusjonene som ligner, men som ikke kalles mentorordninger, og at det derfor finnes flere relevante ordninger ved UH-institusjonene enn de som inngår i denne studien. En støtte til mangfold av ordninger så vi også i Dikus rapport (2020), der mentorer ble omtalt som én av flere tilnærminger som kan adressere studentenes tilhørighet, læring og unngå frafall. Hvorvidt studentene trives og blir integrert i studiene, og hvilke tiltak som er formålstjenlige, er til syvende og sist et spørsmål som best kan besvares lokalt – ved hver enkelt institusjon, ved hvert fakultet, hvert institutt, og ved hvert studieprogram. Derfor vil et mangfold være naturlig.

For at interesserte aktører skal kunne gjøre en vurdering av status på tiltak som bidrar til studenters faglige og sosiale tilhørighet, vil det være nyttig å skaffe oversikt over *alle* de ordningene som har dette som formål, uavhengig av hva de er kalt. Dette vil naturlig nok kreve et større kartleggingsarbeid, og er utenfor rammene for denne studien. Som tidligere nevnt vil det også være interessant å se enda nærmere på studentgruppen som benytter seg av mentorordninger og hva de får ut av å delta. Samtidig vil det være formålstjenlig å se på hvilke studenter som enten ikke deltar i, eller faller fra, mentorordningene, samt årsaker til dette. For å få mer innsikt i hvordan mentorordninger og liknende ordninger bidrar til å øke studenters sosiale og faglige tilhørighet, samt om de reduserer frafall fra studiene, er det dermed behov for mer systematiske undersøkelser.

Referanser

- Bokmålsordboka. (u.å.). *Mentor*. Hentet 14. mars 2023 fra <https://ordbokene.no/bm/mentor>
- Båtvik, A. H., Lindseth, E. & Johansen, J. H. (2021). Betydningsfulle faktorer for frafall og kontinuitet i høyere utdanning, og i hvilken grad disse adresseres i mentorordningen ved UiB, praksisrapport, UiB.
- Delonij, L. E. C., Dirkx, K. J. H., Janssen, J. P. W. & Martens, R. L. (2020). Predicting and resolving non-completion in higher (online) education – A literature review. *Educational Research Review*, Vol. 29. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.edurev.2020.100313>
- Diku (2020). *Etablering av mentorordninger. En kartlegging av institusjonenes arbeid og behov for dialog og erfaringsdeling* (notatserie nr. 1, 2020). Direktoratet for internasjonalsisering og kvalitetsutvikling i høyere utdanning (Diku) <https://diku.no/rapporter/diku-notatserie-01-2020-etablering-av-mentorordninger-en-kartlegging-av-institusjonenes-arbeid-og-behov-for-dialog-og-erfaringsdeling>
- Hansen, C. B., Karlstad, O., Pedersen, V. B. & Tellefsen, C. E. (2020). Integrering av psykisk helse i mentorordningen, praksisrapport, Institutt for samfunnspsykologi, UiB.
- Hatlevik, I. K. R. & Lejonberg, E. (2019). Mentoroppfølging i lektorutdanningen: Hvordan oppfølging ved en mentor kan bidra til en god studiestart for lektorstudenter, *Acta Didactica Norge*, Vol. 13, Nr. 1, Art. 2, DOI: <http://dx.doi.org/10.5617/adno.5485>
- Kalvik, T. V. & Sæthre, H. Å. (2020). Mentorering i grupper – Modellen og resultater (vedlegg 1), rapport, Universitetet i Bergen, Det matematisk-naturvitenskapelige fakultetet.
- Kunnskapsdepartementet (2019). *Statsbudsjettet for 2019, kap. 260 – Tildelingsbrev for Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet*. Regjeringen. <https://www.regjeringen.no/contentassets/688a417d0baa4dcb8da2157ac6fd7907/ntnu1.pdf>
- Kunnskapssenter for utdanning (2020). *Frafall i høyere utdanning: disponerende faktorer og tiltak, en norsk oppsummering av kunnskapsoppsummeringen til Delnoij m.fl., 2020, Universitetet i Stavanger*.

- Mathisen, P. (2015). *Mentor. Mentoring i teori og praksis*, 2. utgave, Bergen: Fagbokforlaget.
- Meld. St. 16 (2016–2017) *Kultur for kvalitet i høyere utdanning*. Kunnskapsdepartementet, (Kvalitetsmeldingen)
<https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/meld.-st.-16-20162017/id2536007/>
- Merriam-Webster (u.å.). *Mentee*. Hentet 14. mars fra <https://www.merriam-webster.com/dictionary/mentee>
- NAOB – Det norske akademis ordbok (u.å.). *Mentor*. Hentet 14. mars 2023 fra <https://naob.no/ordbok/mentor>
- Opheim, B. & Faye, R. (2021). Lærarstudentar si oppleving av ei mentorordning i norsk grunnskulellærarutdanning, *Acta Didactica Norden*, Vol. 15, Nr. 3, Art. 7. DOI: <https://doi.org/10.5617/adno.8191>
- Regjeringen (2022). Regjeringen deler ut 170 millioner til å følge opp studentene, Pressemelding, 01.02.2022, hentet 20. oktober 2023 fra <https://www.regjeringen.no/no/aktuelt/regjeringen-deler-ut-170-millioner-til-a-folge-opp-studentene/id2899090/>
- Store norske leksikon. (u.å.). *Telemakhos*. Hentet 14. mars 2023 fra <https://snl.no/Telemakhos>
- Stortinget. (u.å.). *Stortingsvedtak. Anmodninger*. Hentet 14. mars 2023 fra <https://www.stortinget.no/no/Saker-og-publikasjoner/Vedtak/Vedtak/?pid=2016-2017&m=6&dtid=ANMOD#primaryfilter>
- Sættem, K.F., Oftedal, S., Hansen, D. & Onarheim, J.T. (2019). Hva mener studenter ved Universitetet i Bergen at en mentorordning bør inneholde?, praksisrapport, Institutt for samfunnspsykologi, UiB.
- Tønnessen, E., Lie, T., Vold, H.B., Vartdal, R. & Arnesen A. (03.11.2021). Flere sliter med å bruke opp koronapenger bevilget til studenttiltak, *Khrono*, lastet ned 20.10.2023 fra <https://khrono.no/flere-sliter-med-a-bruke-opp-koronapenger-bevilget-til-studenttiltak/627445>
- Universitetet i Bergen (2018). *Utredning av mentorordning i høyere utdanning*. Universitetet i Bergen.
- Universitetet i Bergen (2020). *Mentor – frå pilotar til fullskala satsing*, Prosjektrapport, UiB.

Tabelloversikt

Tabell 2.1: Oversikt over utvalgte institusjoner for studien	19
Tabell 3.1: Informasjon fra de statlige institusjonenes årsrapporter for 2019.....	30

Figuroversikt

Figur 3.1: Fordeling av søketreff for mentorordninger ved UH-institusjonene.....	25
Figur 3.2: Fordeling av mentorordningene med høy (grønn), middels (gul) og lav (rød) relevans ved de ulike institusjonskategoriene.....	27
Figur 3.3: Fordeling av mentorordningene ved de statlige UH-institusjonene.....	28
Figur 3.4: Fordelingen av internt organiserte mentorprogram for studenter og hvilke overganger de er innrettet mot.	29
Figur 4.1: Oversikt over aktive mentorordninger for studenter i perioden 2013–2023.	33

Nordisk institutt for studier av
innovasjon, forskning og utdanning

Nordic institute for Studies in
Innovation, Research and Education

www.nifu.no