

# Hva mener studenter ved Universitetet i Bergen at en mentorordning bør inneholde?

Kristine Fagerheim Sættem, Siri Oftedal, Daniel Hansen og Jonas Tidemand Onarheim

Praksisrapport

Høst 2019



Avdeling for samfunnspsykologi

Universitetet i Bergen

Veileder: Tormod Bøe

### Sammendrag

Universitet i Bergen har vedtatt at alle studenter ved fakultetene skal få tilbud om å delta i en mentorordning i løpet av deres første studieår. Målet for denne studien var å undersøke studenters preferanser vedrørende mentorordningens innhold og struktur, samt å diskutere funnene i lys av eksisterende litteratur. 59 studenter (48 kvinner, 11 menn) deltok. 30 studenter (25 kvinner, 5 menn) var førsteårsstudenter på profesjonsstudiet i psykologi, mens 29 (23 kvinner, 6 menn) var førsteårsstudenter på farmasi. Deltakerne ble bedt om å fylle ut et spørreskjema bestående av 15 spørsmål. Resultatene fra spørreundersøkelsen indikerte at studentene foretrekker små mentorgrupper med fokus på faglig innhold der de kan lære av en viderekommen students erfaringer. Tidspress er den faktoren som flest rapporterte som et hinder for deltakelse, i tillegg til manglende informasjon om mentorordningens hensikt og dårlig kjemi med mentor og mentorgruppen. Funnene fra denne undersøkelsen antyder at mentorordningen bør være faglig relevant for å sørge for at studentene ønsker å delta, samt være en sosial arena for studentene.

*Nøkkelord:* mentor, mentorering, mentorordning, universitetsstudenter

Prosjekt “Mentor fullskala”: Hva mener studenter ved Universitetet i Bergen at en mentorordning bør inneholde?

Studentenes helse- og trivselsundersøkelse (SHoT) sendes ut til norske heltidsstudenter hvert fjerde år. Undersøkelsen kartlegger områder som bolig, økonomi, forhold på studiested, studieferdigheter, fysisk og psykisk helse, trivsel, sosiale forhold, bruk av elektroniske medier, samt bruk av rusmidler. SHoT-undersøkelsen fra 2018 avdekker at det har skjedd en økning i alvorlige psykiske plager hos studenter sammenlignet med tidligere år. I 2010 rapporterte hver sjettede student om alvorlige psykiske plager, mens mer enn hver fjerde student gjorde det samme i 2018. Når det gjelder sosiale forhold, oppgir ca. 90% at de har to eller flere venner som de kan betro seg til. Flertallet nevner at de har utviklet fortrolige vennskap på studiestedet, samtidig som nesten hver tredje student rapporterer om at de ikke har utviklet et fortrolig vennskap innad studiestedet sitt. Videre oppgir 23% at de ofte eller svært ofte savner noen å være sammen med, 17% at de føler seg utenfor, og 16% at de føler seg isolert (Knapstad, Heradstveit & Sivertsen, 2018). Det kan være nærliggende å tenke at savnet etter noen å være sammen med, samt det å føle seg utenfor og isolert kan være knyttet til ensomhet. Forholdet mellom ensomhet og psykisk ubehag er sterkt etablert i litteraturen (Barstad & Sandvik, 2015). Holdt-Lundstad & Smith (2010) beskriver ensomhet som en faktor for dødelighet på lik linje med andre veletablerte faktorer.

Ved UiB og Studentsamskipnaden på Vestlandet (Sammen) eksisterer det en antakelse om at en mentorordning kan være med på å bedre forholdene som beskrives i SHoT-undersøkelsen. Mentorordningen skal i så henseende implementeres som et universelt forebyggingsiltak som skal styrke den sosiale og faglige tilhørigheten til studentene.

I 2016 ble det i handlingsplan for styrking av læringsmiljøet vedtatt (sak 34/16) at alle studenter ved Universitetet i Bergen (UiB) skal kunne ta del i en faglig mentorordning innen utgangen av 2019 (UiB, 2016). Universitetets studentpolitikere har vært pådrivere for å få

dette i gang, og de har argumentert for at mentorordninger kan bidra til å øke kvaliteten på utdanningen (Vaagland & Bjørnevik, 2016). Vedtaket ble videre fulgt opp i universitetets «Handlingsplan for kvalitet i utdanningene 2017-2022», hvor det presiseres at mentorordningen skal være ett av tiltakene fakultetene skal iverksette for å sørge for at studentene integreres i et faglig og sosialt kollegialt fagfellesskap (UiB, 2017). I Meld. St. 16 (2016-2017) Kultur for kvalitet i høyere utdanning, nevnes mentorordninger som et tiltak for å sikre inkludering i fagmiljøet, og for å forhindre frafall av nye studenter (Kunnskapsdepartementet, 2017). Samlet sett vurderer UiB, studentene, og Stortinget at mentorordninger kan bidra til å øke kvaliteten på utdanningen, integrere og inkludere studentene i et faglig og sosialt fellesskap, samt hindre at studentene faller fra.

I 2018 fikk UiB og Studentsamskipnaden på Vestlandet (Sammen) tildelt økonomisk støtte fra Helse- og omsorgsdepartementet til å opprette mentorordninger ved de enkelte fakultetene, og til å videreutvikle allerede eksisterende mentorordninger ved fakultetene. Som resultat ble prosjektet «mentor fullskala» etablert, og det ble opprettet en styringsgruppe og en prosjektgruppe som i første omgang skulle jobbe med å implementere ordningen for førsteårsstudenter.

Etter forespørsel fra Kunnskapsdepartementet ble det også gjort en utredning av allerede etablerte mentorordninger ved UiB, ved andre universiteter i Norge, og internasjonalt. I rapporten kommer det frem at det eksisterer både formelle og uformelle mentorordninger ved UiB, og at disse kan variere med hensyn til innhold og struktur. Rapporten avdekker også at noen mentorer er eksterne personer tilknyttet arbeidslivet, andre er vitenskapelig ansatte, mens andre igjen er studenter som er kommet lengre i studieløpet enn deltakerne av mentorgruppen (UiB, 2018). På tross av disse forskjellene er det likevel en gjennomgående forståelse av at mentorene, på bakgrunn av å ha mer erfaring, skal tilby en form for faglig og sosial støtte til en eller flere studenter der rammene for mentor-student-

relasjonen på forhånd er avklart. En mentor kan i denne sammenhengen forstås som en erfaren student eller vitenskapelig ansatt som tilbyr faglig og sosial støtte for andre studenter innenfor avklarte rammer.

I utredningen av mentorordningene fremkommer det lite informasjon om hva studentene selv mener at en mentorordning bør inneholde. Et litteratursøk på temaet avdekker at det generelt finnes lite forskning på studenters oppfatning av mentorordninger, både nasjonalt og internasjonalt. I den litteraturen som finnes, fremheves særlig det å få en sosial arena i begynnelsen av et nytt studium, å oppnå yrkesfaglig utvikling, og å få en opplevelse av tilhørighet til studie- og yrkesretning som særlig viktige for studentene. I det følgende presenteres funnene fra litteratursøket tematisk.

**Det sosiale aspekt ved mentorordninger.** Medisinstuderter i Tromsø rapporterte i en anonym evaluering at mentorordningen ga dem et større nettverk i begynnelsen av studiet, både sosialt og faglig (Berg, 2007). Lektorstudenter ved Universitetet i Oslo (UiO) rapporterte at mentorordningen ble en arena hvor de kunne møte andre medstudenter, noe flere opplevde at øvrige tilbud ikke ga den samme muligheten til (Riksaasen, Hatlevik & Lejonberg, 2019). I lektorstudentenes mentorordning ble mentorordningene inndelt etter fag, slik at studentene var sikret å møte studenter som de senere ville møte igjen i studiesammenheng, noe de rapporterte at eksempelvis fadderordningen ikke tok hensyn til. Det kom også frem i enkelte av intervjuene at mentorordningen hadde dannet utgangspunkt for videre kontakt med medelever utover programmet, blant annet ved at studenter som hadde møttes i mentorprogrammet selv hadde tatt initiativ til å danne kollokviégrupper. Blant lektorstudentene ble det også vektlagt at mentorprogrammet burde ha tidlig oppstart, slik at studentene får mulighet til å danne slike grupper allerede tidlig i semesteret. En spørreundersøkelse som ble gjennomført blant lektorstudentene indikerte også at en stor

andel av studentene som deltok i programmet opplevde at programmet ga dem en større opplevelse av tilhørighet til lektorutdanningen.

**Yrkesfaglig utvikling og utvikling av yrkesrelatert identitet.** Rapportering fra studenter indikerer at mentorering kan bidra til en opplevelse av å sosialiseres inn i yrkesrollen, og slik gjøre studentene tryggere på yrkeslivet etter endte studier. I intervjuer med lektorstudenter som deltok i mentorordning ved UiO ble det av flere lagt vekt på det å bli kjent med andre medstudenter gjennom aktiviteter der studentene reflekterte over lærerrollen (Riksaasen, Hatlevik & Lejonberg, 2019). Flere rapporterte også i intervjuene at mentorordningen bidro til å bevisstgjøre dem på forventninger knyttet til lærerrollen, samt hvilke krav og kompetansekrav som er forbundet med lærerrollen.

Medisinstudentene i Tromsø beskrev blant annet at de fikk reflektert rundt usikkerheten knyttet til om yrkesvalget var det rette for dem, samt at mentorordningen ga dem mulighet til å lære seg selv bedre å kjenne før de skulle ut i legeyrket (Berg, 2007).

Det bør merkes at både medisinstudentene i Tromsø og lektorstudentene i Oslo hadde ferdig utdannede fagpersoner som mentor, og at opplevelsen av yrkesfaglig utvikling slik kan tenkes å skyldes møtet med en mentor som allerede hadde erfaring fra yrkeslivet.

**Egenskaper ved mentoren.** Enkelte studier har også undersøkt studentenes forventninger og ønsker knyttet til mentoren som person. I en studie ble psykologistudenter fra et amerikansk universitet bedt om å beskrive en ideell mentor både når det gjaldt fysiske karakteristikk og personlige kvaliteter (Bailey, Voiles, Finkelstein & Matarazzo, 2016). Deltakere beskrev ofte at mentoren var profesjonell i sin fremtoning og klesstil, og at mentoren var kunnskapsrik. I tillegg vektla deltakerne at en ideell mentor har en vennlig innstilling til studentene, samt andre interpersonlige egenskaper som humoristisk sans.

I en litteraturgjennomgang av mentor-student-relasjonen i sykepleiestudiet blir det beskrevet at studenter vurderer det som positivt at mentoren er tilgjengelig både emosjonelt

og praktisk, samt at mentoren er vennlig innstilt til studentene og kan gi individuell støtte (Wilkes, 2006).

Oppsummert fremkommer det lite informasjon i litteraturen om hva studentene selv mener at en mentorordning bør inneholde. Med utgangspunkt i dette, søker denne studien å undersøke nærmere hva studenter ved UiB ønsker at en mentorordning skal inneholde.

## **Metode**

### **Deltakere**

59 studenter (48 kvinner, 11 menn) deltok i studien. 30 (25 kvinner, 5 menn) gikk første året på profesjonsstudiet i psykologi ved Det psykologiske fakultet, mens 29 (23 kvinner, 6 menn) gikk første året på farmasistudiet ved Det medisinske fakultet. Noen av deltakerne hadde studert tidligere. Deltakerne ble valgt basert på bekvemmelighetsutvalg, hvor de førsteårsstudentene som var lettest tilgjengelige ble spurt om å delta.

### **Instrument og prosedyre**

**Instrument.** Deltakerne fikk utdelt et spørreskjema bestående av 15 spørsmål relatert til mentorordningen (Appendix 1). Skjemaet er utviklet av forfattere i samarbeid med representanter fra Sammen. Alle spørsmålene hadde flere svaralternativer, og på noen av spørsmålene hadde respondentene muligheten til å krysse av for flere svar.

**Prosedyre.** Spørreskjemaene til profesjonsstudentene ble delt ut i en kollokviegruppe, mens spørreskjemaene til farmasistudentene ble delt ut i en forelesning. Skjemaet tar fem til ti minutter å fylle ut.

## **Resultater**

### **Hva vil være relevant å lære om i en mentorgruppe?**

På spørsmål om hva som vil være relevant å lære om i en mentorgruppe, svarte en stor andel av alle studentene at det vil være relevant å lære om hvordan tidligere studenter som har gått samme studium som dem har løst ulike utfordringer. En del av studentene oppga også

at det ville være relevant å lære mer om fagenes og fakultetets organisering, samt om faglig innhold. Under halvparten av studentene vurderte sosial samhandling som relevant å lære om, og en forholdsvis lav andel av alle studentene svarte at det ville være relevant å lære om psykisk helse og eksamensangst (se Tabell 1).

Ser man på de enkelte studentgruppene, svarte noen flere farmasistudenter enn psykologistudenter at det vil være relevant å lære om hvordan tidligere studenter som har gått samme studium som dem har løst ulike utfordringer. Som vist i Tabell 1, vurderte en større andel av psykologistudentene imidlertid de andre ovennevnte temaene som relevante å lære om.

### **Gruppestørrelse**

Mer enn halvparten av alle studentene oppga at de ville foretrukket en mentorgruppe bestående av fem til åtte personer. Det var også en relativt stor andel som svarte at de ville foretrukket en gruppe bestående av to til fire personer. Som beskrevet i Tabell 1, svarte ingen av respondentene at de ville foretrukket grupper på mer enn åtte personer.

Blant farmasistudentene svarte en høyere andel at de ville foretrukket grupper på fem til åtte personer, mens det blant psykologistudentene var nesten like mange som svarte at de ville foretrukket grupper på henholdsvis to til fire personer og fem til åtte personer (se Tabell 1).

### **Hva skal til for at du kommer og deltar i en mentorordning?**

På spørsmål om hva som skal til for at studentene kommer og deltar i en mentorgruppe, svarte flertallet at de ville deltatt dersom den oppleves som faglig relevant. Omlag halvparten av studentene oppga at de ville deltatt dersom mentorgruppen er en sosial arena. Mer enn en tredjedel av studentene svarte at de ville deltatt dersom mentor er en viderekommen student, mens bare en svært liten andel oppga at de ville deltatt dersom mentor er en vitenskapelig ansatt (se Tabell 1).



Blant psykologistudentene svarte også en høy andel at de vil delta dersom mentorordningen gjør dem til bedre studenter, mens svarfrekvensen på dette spørsmålet var en del lavere blant farmasistudentene. Som vist i Tabell 1, oppga flere psykologistudenter enn farmasistudenter at de ville delta dersom mentor er en viderekommende student.

### **Foretrukket ordning**

Over halvparten av alle de spurte studentene oppga at de ville foretrukket en ordning bestående av både grupper og en-til-en-mentorering. Under halvparten av studentene svarte at de ville foretrukket at mentorordningen foregikk i grupper, og nesten ingen svarte at de ville foretrukket en ordning organisert som kun én-til-én-mentorering eller som kun drop-in hos en mentor med fast kontortid (se Tabell 1).

Ser man på de enkelte fakultetene, var det ingen av studentene ved Det psykologiske fakultet som oppga at de ville foretrukket en ordning organisert som kun én-til-én-mentorering. Flere farmasistudenter enn psykologistudenter oppga at de ville foretrukket at mentoreringen bare skulle foregå i grupper, mens flere psykologistudenter enn farmasistudenter ville foretrukket en drop-in-ordning hos en mentor med fast kontortid. Samlet sett oppga flest studenter å foretrekke en kombinasjon av både grupper og en-til-en-mentorering, men det var en noe større andel av psykologistudentene som oppga dette sammenlignet med farmasistudentene (se Tabell 1).

### **Foretrukket tidsbruk per måned**

Litt over halvparten av alle studentene svarte at de ville foretrukket å bruke tre til seks timer i måneden på mentorordningen, mens under halvparten svarte at de ville foretrukket å bruke én til tre timer i måneden. Noen få oppga at de ville foretrukket å bruke seks til åtte timer i måneden på mentorordningen, og nesten ingen oppga at de ville foretrukket å bruke færre timer enn det som var oppgitt. Som vist i Tabell 1 oppga ingen av studentene at de var villige til å bruke flere timer enn det som var oppgitt.

Resultatene innad i fakultetene viser at nesten halvparten av farmasistudentene ville foretrukket å bruke én til tre timer i måneden, mens under halvparten av psykologistudentene ville foretrukket det samme. Litt over halvparten av psykologistudentene rapporterte å ville bruke tre til seks timer, mot litt under halvparten av farmasistudentene. Som beskrevet i Tabell 1 oppga under halvparten av psykologistudentene å ville bruke seks til åtte timer på mentorordningen i måneden, mens nesten ingen av farmasistudentene oppga dette.

### **Hvorfor vil du benytte deg av en eventuell mentorordning?**

Over halvparten av alle studentene svarte at de ville benyttet seg av en mentorordning for å øke sin faglige kompetanse, og over halvparten oppga at de ville benyttet seg av en mentorordning for å kunne lære av en som har kommet lenger enn dem i studieløpet. Litt under halvparten oppga å ville benytte seg av en mentorordning for å bli kjent med sine medstudenter. Under halvparten av studentene ville benyttet seg av en mentorordning for å utvide sitt faglige nettverk, mens enda færre ville benytte seg av ordningen med formål om å øke sin sosiale kompetanse (se Tabell 1 for detaljer).

Sammenligner man de to gruppene, svarte flertallet av psykologistudentene at de ville benyttet seg av en mentorordning for å øke sin faglige kompetanse. Halvparten av farmasistudentene svarte de samme. Over halvparten av både psykologistudentene og farmasistudentene vurderte det å lære av en viderekommen student som årsak til å ville benytte seg av en eventuell mentorordning, mens litt under halvparten av både psykologistudentene og farmasistudentene vurderte det å bli kjent med medstudenter og å utvide sitt faglige nettverk som årsaker til å ville benytte seg av en eventuell mentorordning. Under halvparten av både psykologistudentene og farmasistudentene vurderte det å utvikle sin sosiale kompetanse som årsak, med litt høyere svarprosent hos psykologistudentene (se Tabell 1).

### **Hindringer knyttet til å benytte en mentorordning**

Et stort flertall av alle studentene oppga tidspress som den største potensielle hindringen til å benytte seg av ordningen. Svarfrekvensen når det gjelder tidspress var spesielt høy blant psykologistudentene. Omtrent halvparten av studentene oppga at manglende kjemi med mentor kunne være et hinder for deltagelse. I tillegg svarte en stor andel av studentene at manglende informasjon om innholdet i mentorordningen kan være et hinder. Bare en liten andel av studentene oppga prestasjonsangst og utfordringer knyttet til å delta i en gruppe som mulige hindringer. Som vist i Tabell 1, var det kun en liten andel av studentene som oppga at andre ordninger allerede dekker tilbudet.

### **Bør mentorordningen være frivillig eller obligatorisk?**

Samlet sett svarte et stort flertall av studentene at de foretrekker at mentorordningen er frivillig. Svarfrekvensen er nesten like høy blant farmasistudentene som blant psykologistudentene (se Tabell 1 for detaljer).

### **Organisering**

På spørsmål om hvorvidt det er viktig for studentene hvordan mentorordningen organiseres, svarte omtrent to tredjedeler av studentene at de ikke bryr seg om dette (se Tabell 1). Litt under én tredjedel oppga at de foretrekker at mentorordningen er organisert av fakultetet, mens kun en liten andel svarte at de foretrekker en studentorganisert mentorordning. En noe større andel av farmasistudentene svarte at de foretrekker en mentorordning som er organisert av fakultetet sammenlignet med psykologistudentene.

### **Digitalisering**

På spørsmål om hvorvidt studentene ønsker at mentorordningen skal være digitalisert, svarte flertallet at de ønsker dette (se Tabell 1). En noe større andel av psykologistudentene svarer at mentorordningen bør digitaliseres, sammenlignet med farmasistudentene.

### **Diskusjon**

Hensikten med denne spørreskjemaundersøkelsen var å kartlegge hva studenter ved UiB ønsker at en mentorordning skal inneholde. Psykologistudenter og farmasistudenter på første året svarte gjennomgående at de vil delta dersom ordningen oppleves som faglig relevant, dersom den øker deres faglige kompetanse, og dersom deltakelse generelt gjør dem til bedre studenter. Flertallet foretrekker en frivillig ordning, og flertallet peker på tidspress som den største hindringen for deltakelse. Over halvparten av studentene foretrekker en ordning bestående av grupper og én-til-én-mentorering, og de fleste ønsker i tillegg en digitalisert mentorordning. Over halvparten foretrekker en gruppe bestående av fem til åtte personer, og litt over halvparten oppgir at de er villige til å bruke tre til seks timer i måneden. Studentene ved Det psykologiske fakultet trakk i stor grad frem at det ville vært relevant å lære om hvordan de kan bli bedre studenter, og om hvordan de kan øke sin faglige kompetanse. Farmasistudentene ved Det medisinske fakultet ønsker i større grad at mentorordningen skal være sosial og mindre tidkrevende.

### **Faglig/sosial plattform**

Flertallet av studentene i denne undersøkelsen oppgir at de ønsker å delta dersom mentorgruppen oppleves som faglig relevant, sosial, og dersom den gjør dem til bedre studenter. Nesten halvparten av studentenes oppgir også at de er interessert i å lære om fagenes og fakultetets organisering. Ifølge medisinstudentene i Tromsø har mentorordningen bidratt til nettopp dette. På det sosiale planet fungerte mentorordningen i Tromsø som en plattform for å sosialisere seg med medstudenter, samtidig som enkelte oppga å ha brukt ordningen som et springbrett til å organisere kollokviegrupper i ettertid (Berg, 2007).

I SHoT-undersøkelsen fra 2018 rapporterte nesten hver tredje student at de ikke hadde utviklet et fortrolig vennskap innen studiestedet sitt og at de savnet noen å være med (Knapstad, Heradstveit & Sivertsen, 2018). I Tromsø rapporterte flere av studentene at mentorgruppen ga dem en følelse av tilhørighet (Berg, 2007). I denne undersøkelsen svarer

imidlertid under én tredjedel av studentene at de er interessert i å lære om sosial samhandling. Mentorordningen kan fortsatt tenkes å fungere som en sosial samhandlingsplattform og som en plattform for å forebygge ensomhet. Dette kan igjen tenkes å hindre en ytterligere økning i alvorlige psykiske plager hos studentene, som rapportert i SHoT-undersøkelsen.

### **Organisering av mentorordningen**

Resultatene viser at omtrent samtlige studenter mener at mentorordningen burde være frivillig. Dette kan sees i sammenheng med at studentene oppgir tidspress som den største barrieren for å delta. Dersom studentene ikke møter opp i gruppene, risikerer universitetet å bruke økonomiske midler og ressurser på en mentorordning som studentene ikke benytter seg av. Samtidig er det mange praktiske implikasjoner med å gjøre en mentorordning obligatorisk. Blir det konsekvenser for studenten hvis vedkommende ikke dukker opp? Hvordan realiserer man disse? Ved en frivillig organisert ordning kan man for eksempel ilegge mentor oppgaven om å kontakte studenter som ikke dukker opp til mentorering.

Et flertall av studentene oppga at de ikke bryr seg om hvordan mentorordningen er organisert. Det kan tenkes at dette henger sammen med manglende informasjon om hensikten med mentorordningen, samt om fordeler og ulemper ved de ulike organiseringene.

### **Gruppestørrelse**

Litteraturen på området nevner ikke noe om studenters preferanse for gruppestørrelse. Ytterligere litteratursøk antyder at det ikke finnes et standardsvar på hva som er den ideelle gruppestørrelsen. I denne spørreundersøkelsen svarer majoriteten av studentene at de ville foretrukket grupper på fem til åtte deltakere, mens de resterende ville foretrukket grupper på to til fire deltakere. Størrelsen på gruppen vil kunne ha konsekvenser i form av praktiske implikasjoner for mentorordningen. Mindre størrelse på mentorgruppen krever opplæring av flere mentorer, og flere grupper kan skape utfordringer som plassmangel og oppfølging av mentorene innad hvert fakultet. Samtidig kan det tenkes at mindre grupper vil gi mer tid til

den enkelte studenten i gruppen, samt kunne legge til rette for et tettere bånd mellom mentor og studenten, og studentene dem imellom.

### **Egenskaper ved mentoren**

I rapporten fremstilt av UiB på vegne av Kunnskapsdepartementet fremkommer det at de enkelte fakultetene og universitetene definerer «mentor» noe ulikt. Dette kan skyldes at det er forskjeller i eksisterende ordninger som ligner mentorordningen. Litteraturen viser at for medisinstudentene i Tromsø og lektorstudenter i Oslo, var det å ha en ferdigutdannet fagperson som mentor en pådriver til yrkesfaglig utvikling og utvikling av yrkesrelatert identitet (Berg, 2007). I denne spørreundersøkelsen svarer studentene at det er flere som hadde deltatt i mentorordningen om mentor var en viderekommende student fremfor en vitenskapelig ansatt. Dette kan sees i lys av at svært mange studenter svarte at det var relevant for dem å lære om en viderekommende student sine erfaringer med å løse problemer på studiet som en del av mentorordningen. Disse resultatene kan indikere at studentene kanskje ønsker mindre asymmetri i relasjonen til mentor. Det at mentor var i samme posisjon som studentene for kort tid siden kan i tillegg gjøre mentors egne erfaringer med studiet mer relevante for studentene, samt gjøre det lettere for mentor å relatere seg til studentene og deres hverdag. Å ha mentorer som er ferdig utdannet og har arbeidserfaring ville i tillegg vært mer kostbart for universitetet, sammenlignet med å drive mentoropplæring av viderekomne studenter. Det kan tenkes at en ferdig utdannet mentor vil være mer ønskelig blant studenter som har kommet lenger i studiet, da denne gruppen kanskje vil ha mer behov for yrkesrettet mentorering.

### **Barrierer for å benytte mentorordningen**

I SHoT-undersøkelsen fra 2018 fremkommer det at studenter på integrerte masterprogrammer eller profesjonsstudier bruker 31 timer (median) i uken på studiene

sammenlignet med studenter på årsheter som bruker 13 timer (median) i uken (Knapstad, Heradstveit & Sivertsen, 2018).

I og med at tidspress løftes frem som en av studentenes største potensielle barrierer for å benytte seg av en mentorordning, er det viktig å ta høyde for at studenter ved forskjellige program har ulike behov som springer ut fra et allerede eksisterende tidspress ved de ulike studieretningene. For å sikre at studenter faktisk benytter seg av mentorordningen, bør derfor rammene for programmet tilpasses studentene ved hvert fakultet og studieretning.

Manglende kjemi med gruppen eller mentor oppgis også som en barriere for å benytte seg av mentorordningen. Her kan for eksempel bli-kjent-aktiviteter, øvelser eller vektlegging av god gruppedynamikk tidlig i mentorprogrammet påvirke studentens kjemi med gruppen og mentor. Siden majoriteten av studentene foretrekker gruppe og én-til-én mentorering, kunne det vært strategisk å plassere sesjoner med én-til-én mentorering tidlig i programmet slik at studentene fikk muligheten til å utvikle god kjemi med mentor. Intervju av lektorstudenter ved UiO avdekket også en opplevelse av at mentorordningen startet for sent (Riksaasen, Hatlevik & Lejonberg, 2019). Dersom mentorordningen hadde startet tidligere, kunne dette frigjort mer tid til én-til-én mentorering, øvelser og bli-kjent aktiviteter for å forbedre gruppedynamikk og studentenes kjemi med mentor. Undersøkelsen avdekker også at manglende informasjon om hensikten med mentorordningen er en potensiell barriere for studentene. Derfor er det viktig at fakultetene informerer studentene om innholdet i mentorordningen og hvilken relevans ordningen kan ha for studenten. Dette behovet kan tenkes å tilfredsstilles gjennom at mentorordningen som plattform blir digitalisert, noe flertallet av studentene i undersøkelsen ønsket.

### **Kan mentorordningen bidra til å nå målene den er ment til å oppnå?**

Innledningsvis ble det nevnt at UiB og Sammen har en tanke om at mentorordningen kan være med på å forbedre statistikken referert til i SHoT-undersøkelsen (Knapstad,

Heradstveit & Sivertsen, 2018), samt forhindre frafall. Likevel svarte en forholdsvis lav andel av alle studentene at det ville være relevant å lære om psykisk helse, om sosial samhandling, og om eksamensangst. Litt flere var interessert i å lære om stressreduksjon. Dersom mentorordningene likevel skal benyttes som en arena for å forbedre studentenes psykiske helse, bør det kanskje vies mindre tid til dette enn til eksempelvis faglig innhold. Det vil således være viktig å undersøke hvorvidt mentorordningen likevel har hatt en helsefremmende effekt etter at programmet har blitt implementert. Videre vil det være interessant å vite hvorfor disse temaene vurderes for å være mindre relevante å lære om. Kan det hende at studentene benytter andre plattformer for å lære om psykisk helse? Opplever studentene at det er flaut eller stigmatiserende å snakke om psykiske helse med andre?

Når det gjelder frafall, har ikke dette direkte blitt undersøkt i spørreskjemaet. Derimot har en del av studentene indikert at det sosiale aspektet ved mentorordningen kan bidra til at de ville deltatt i en mentorgruppe. Det kan tenkes at en mentorgruppe kan bidra til å forhindre frafall gjennom å gi studentene en arena der de føler tilhørighet, og der de får mulighet til å treffe medelever og integreres i et faglig miljø. Også disse antagelsene bør undersøkes etter implementeringen av et mentorprogram for å sikre at programmet har den ønskede effekten på frafall.

### **Begrensninger ved studien**

Funnene i denne studien bør ses i sammenheng med at utvalgsstørrelsen er liten. Selv om resultatene kan gi indikasjoner om hva studentene ønsker av en mentorordning, bør generaliseringer til andre studieretninger og til studentpopulasjoner generelt gjøres med forsiktighet. Forskjellene i resultater mellom psykologi- og farmasistudenter understreker også dette. Videre kan det tenkes at enkelte av spørsmålene i spørreskjemaet ville gitt andre svar dersom de hadde blitt formulert eller administrert på en annen måte, for eksempel gjennom intervju. Andre svaralternativer på spørsmålene kunne også avdekket andre behov



og preferanser hos studentene. Dessuten manglet fire av femten spørsmål nøytrale alternativer, noe som kan ha tvunget deltakerne til å uttrykke en mening eller holdning de ikke har. Spørreundersøkelsen ble også utdelt i undervisningssammenheng, noe som kan ha skapt et "forventningspress" med hensyn til hvilke svar studentene selv trodde var forventet av dem.

Det er også verdt å merke seg at spørreskjemaet ble utviklet med et pragmatisk formål slik at det kunne fylles raskt ut av studentene i undervisningssammenheng. En søknad til regional etisk komité (REK) om å gjennomføre en ny studie kunne tilrettelagt for en anonym, nettbasert spørreundersøkelse der man kunne stilt andre og flere spørsmål enn det denne studien tok for seg.

### **Implikasjoner og anbefalinger**

Denne studien kan ha implikasjoner for hvordan mentorordningene kan se ut for psykologi- og farmasistudenter ved UiB i fremtiden. Vi vet at førsteårsstudentene ved profesjonsstudiet i psykologi og farmasi foretrekker grupper bestående av to til åtte personer. Vi vet også at de foretrekker en ordning bestående av grupper og én-til-én, at de mener mentor bør være en viderekommende student som vektlegger å lære studentene om sine egne faglige og praktiske erfaringer ved studiet, at de foretrekker en frivillig ordning som ikke overskrider mer enn tre til seks timer i måneden, og at de foretrekker en digitalisert ordning hvor de får tilstrekkelig informasjon om innhold og formål.

Selv om svarene disse studentene har gitt ikke kan generaliseres til andre studieretninger, kan de benyttes som en pekepinn på hva andre studenter kan komme til å svare. Undersøkelsen kan også hjelpe andre fakulteter når de skal implementere ordningen på den mest effektive og økonomiske måten. Innholdet i mentorordningen bør imidlertid skreddersys til de forskjellige studieretningene.

I en videreutviklet studie anbefales det at spørreskjemaet revideres slik at alle spørsmålene har nøytrale svaralternativer. Utvalgsstørrelsen bør økes for å kunne generalisere resultatene, og spørreskjemaene bør deles ut til hvert enkelt fakultet slik at man får frem nyansene i behovene som har sammenheng med studieretning.

Den kvantitative metoden bør også suppleres med kvalitativ forskning i form av semistrukturerte intervju og/eller fokusgrupper for å gå i dybden på holdningene, preferansene og behovene til studentene når det gjelder mentorordningen.

### **Konklusjon**

Samlet sett gir funnene innsikt i hva førsteårsstudenter ved profesjonsstudiet i psykologi og farmasi ønsker at en mentorordning skal inneholde på deres respektive fakulteter. Dette er verdifull informasjon i seg selv når de skal utforme mentorordningen, da ingen av dem har etablerte mentorordninger enda. I og med at UiB ønsker etter hvert å kunne tilby mentorordninger til alle studenter, kan resultatene fra denne undersøkelsen benyttes i prosessen videre.

## Referanser

- Bailey, S., Voyles, E., Finkelstein, L. & Matarazzo, K. (2016). Who is your ideal mentor? An exploratory study of mentor prototypes. *Career Development International*, 21, 160-175. doi: 10.1108/CDI-08-2014-0116.
- Barstad, A & Sandvik, L. (2015). *Deltaking, støtte, tillit og tilhørighet. En analyse av ulikhet i sosiale relasjoner med utgangspunkt i levekårsundersøkelsene* (Rapport nr. 2015/51). Oslo: Statistisk sentralbyrå.
- Berg, E. (2007). Mentorgrupper for medisinstudenter – et bidrag til personlig modning fram mot legeyrket? *Utposten*, 6. Hentet fra <https://www.utposten.no/i/2007/6/utposten-chapter-9>.
- Holt-Lunstad J, Smith TB, Layton JB (2010) Social Relationships and Mortality Risk: A Meta-analytic Review. *PLoS Medicine* 7(7): e1000316. doi: 10.1371/journal.pmed.1000316
- Knapstad, M. Heradstveit, O. & Sivertsen, B. (2018). *Studentenes Helse- og Trivselsundersøkelse 2018*. Hentet fra [https://khrono.no/files/2018/09/05/SHOT%202018%20\(1\).pdf](https://khrono.no/files/2018/09/05/SHOT%202018%20(1).pdf)
- Kunnskapsdepartementet (2017). *Kultur for kvalitet i høyere utdanning* (Meld. St. 16 (2016–2017)). Hentet fra <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/meld.-st.-16-20162017/id2536007/>
- Riksaasen, K., Hatlevik, I & Lejonberg, E. (2019). Mentoroppfølging i lektorutdanningen: Hvordan oppfølging ved en mentor kan bidra til en god studiestart for lektorstudenter. *Acta Didactica Norge*, 13(2). doi: 10.5617/adno.5485.
- Universitetet i Bergen (2016, 2. desember). *Handlingsplan for styrking av læringsmiljøet 2016-2019*. Hentet fra <https://www.uib.no/strategi/103171/handlingsplan-styrking-av-l%C3%A6ringsmilj%C3%B8et>

Universitetet i Bergen (2017, 28. august). *Handlingsplan for kvalitet i utdanning 2017-2022*.

Hentet fra <https://www.uib.no/strategi/110057/handlingsplan-kvalitet-i-utdanning-2017%E2%80%932022>

Universitet i Bergen (2018, 30. mai). *Utredning av mentorordning i høyere utdanning*. Hentet

fra <https://www.regjeringen.no/contentassets/0551277915434a31aa2be99b7466c1e5/rapport-mentorordninger-i-hoyere-utdanning.pdf>

Vaagland, J. & Bjørnevik, T. L. (2016, 27. juni). Kan en mentorordning gi økt

utdanningskvalitet? *Khrono*. Hentet fra <https://khrono.no/kvalitet/kan-en-mentorordning-gi-okt-utdanningskvalitet/125451>

Wilkes, Z (2006). The student-mentor relationship: A review of the literature. *Nurs Stand*.

24-30;20(37):42-7. doi: 10.7748/ns2006.05.20.37.42.c4160

Tabell 1

*Resultater fra svar på spørreskjema*

	Fakultet	
	Psykologisk N = 30 50,8%	Medisinsk N = 29 49,2%
Alder		
18 – 20	66,7%	62,1%
21 – 23	23,3%	24,1%
24 – 26	6,7%	10,3%
Eldre	3,3%	3,4%
Kjønn (% Mann)	16,7%	20,7%
Har studert før (% Ja)	16,7%	44,8%
Hvor langt er du kommet i studiet ditt?		
Første året	100%	100%
Hva er relevant for deg å lære om i en gruppe med en mentorordning?		
Sosial samhandling	30,0%	24,1%
Psykisk helse	23,3%	13,8%
Stressreduksjon	50,0%	34,5%
Eksamensangst	30,0%	24,1%
Hvordan fagene og fakultetet er organisert	53,3%	27,1%
Fag	43,3%	34,5%
Hvordan noen som har gått samme studie som meg har løst utfordringer	80,0%	82,8%
Annet	3,3%	—
Hvor stor ville du foretrukket at mentorgruppen var?		
2 – 4 personer	46,7%	27,6%
5 – 8 personer	53,3%	72,4%
Hva skal til for at du kommer og deltar i en gruppe med en mentor?		
At det er faglig relevant	83,3%	72,4%
At det er sosialt	40,0%	51,7%
At jeg blir en bedre student	86,7%	44,8%
At mentor er en viderekommende student	46,7%	24,1%
At mentor er en vitenskapelig ansatt	10%	3,4%
Hvilken ordning ville du foretrukket?		
Én-til-én-mentorering	—	7,4%
Gruppe	20,0%	40,7%
Gruppe + én-til-én-mentorering	66,7%	48,1%
Drop-in hos en mentor med fast kontortid	13,3%	3,7%
Hvor mange timer i måneden er du villig til å bruke på mentorordningen?		
1 – 3 timer	20,0%	48,1%
3 – 6 timer	56,7%	44,4%

	Fakultet	
	Psykologisk	Medisinsk
	N = 30	N = 29
	50,8%	49,2%
6 – 8 timer	23,3%	3,7%
Færre timer enn det som er oppgitt	—	3,7%
Hvorfor vil du benytte deg av en eventuell mentorordning?		
Øke faglig kompetanse	93,3%	51,7%
Øke sosial kompetanse	26,7%	20,7%
Utvide mitt faglige nettverk	40,0%	34,5%
Lære fra noen som har kommet lengre enn meg på studie	70,0%	69,0%
Bli kjent med nye studenter på kullet mitt	40,0%	44,8%
Hva kan hindre deg fra å benytte en mentorgruppe?		
Tidspress	86,7%	69,0%
Utfordrende å være i en gruppe	6,7%	6,9%
Prestasjonsangst	16,7%	13,8%
Andre ordninger dekker behovet jeg ville fått tilfredsstilt igjennom mentorordningen	10,0%	6,9%
Kjemi med gruppen og/eller mentor	46,7%	48,3%
Manglende informasjon om hensikten med mentorordningen	40,0%	41,4%
Burde mentorordningen være frivillig eller obligatorisk?		
Mentorordningen burde være frivillig	90,0%	86,2%
Mentorordningen burde være obligatorisk	10,0%	13,8%
Er det viktig for deg hvordan mentorordningen er organisert?		
Det er viktig for meg at mentorordningen er organisert av fakultetet	20,0%	35,7%
Det er viktig for meg at mentorordningen er organisert av studentene	13,3%	10,7%
Jeg bryr meg ikke om det er organisert av studentene eller fakultetet	66,7%	53,6%
Ville du foretrukket at mentorordningen var digitalisert? (% Ja)	86,7%	75,9%

## Appendix 1

Spørreskjema delt ut til studentene.

I 2016 vedtok utdanningsutvalget ved Universitetet i Bergen å innføre mentorordninger for alle bachelorstudenter. Studenter ved Universitetet i Bergen har vært pådrivere for å få dette i gang, og ordningen skal være ett av flere tiltak som skal sikre at studenter trives og lykkes med studiene sine. En mentor kan defineres på ulike måter, men skal i utgangspunktet bidra til læring og utvikling, samt faglig og sosial integrering.

Tusen takk for at du tar deg tiden til å svare på denne spørreundersøkelsen. Du er nå, som student, delaktig i utformingen av mentorordningene som skal implementeres ved de forskjellige fakultetene i løpet av 2019. Undersøkelsen er frivillig og anonym, og du kan når som helst trekke deg. Sett ring rundt svaralternativet som passer best for deg. Du kan sette ring rundt flere svar.

Denne spørreundersøkelsen er utformet av studenter på profesjonsstudiet i psykologi ved Universitetet i Bergen, i samarbeid med Studentsamskipnaden på Vestlandet («Sammen»). Har du spørsmål om undersøkelsen? Ta kontakt med [Oystein.Sandven@sammen.no](mailto:Oystein.Sandven@sammen.no)

- 1) Hvor gammel er du?
  - 18 – 20
  - 21 – 23
  - 24 – 26
  - Eldre
- 2) Hvilket kjønn er du?
  - Mann
  - Kvinne
  - Annet
- 3) Hvilket fakultet studerer du ved?
  - Det psykologisk fakultet
  - Det medisinsk fakultet
  - Det juridisk fakultet
  - Det humanistiske fakultet
  - Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet
  - Det samfunnsvitenskapelige fakultet
  - Fakultetet for kunst, musikk og design.
- 4) Har du studert før?
  - Ja
  - Nei
- 5) Studerer du årsstudium eller bachelor i psykologi?
  - Årsstudium
  - Bachelor
  - Annet
- 6) Hva er relevant for deg å lære om i en gruppe med en mentorordning?

- Sosial samhandling
  - Psykisk helse
  - Stressreduksjon
  - Eksamensangst
  - Hvordan fagene og fakultetet er organisert
  - Fag
  - Hvordan noen som har gått samme studie som meg har løst utfordringer
  - Annet
- 7) Hvor stor ville du foretrukket at mentorgruppen var?
- 2 – 4 personer
  - 5 – 8 personer
  - Flere enn ovennevnte
- 8) Hva skal til for at du kommer og deltar i en gruppe med en mentor?
- At det er faglig relevant
  - At det er sosialt
  - At jeg blir en bedre student
  - At mentor er en viderekommende student
  - At mentor er en vitenskapelig ansatt
  - Annet
- 9) Hvilken ordning ville du foretrukket?
- 1 til 1 mentorering
  - Gruppe
  - Gruppe + 1 til 1 mentorering
  - Drop-in hos en mentor med fast kontortid
- 10) Hvor mange timer i måneden er du villig til å bruke på mentorordningen?
- 1 – 3 timer
  - 3 – 6 timer
  - 6 – 8 timer
  - Færre timer enn det som er oppgitt
  - Flere timer enn det som er oppgitt
- 11) Hvorfor vil du benytte deg av en eventuell mentorordning?
- Øke faglig kompetanse
  - Øke sosial kompetanse
  - Utvide mitt faglige nettverk
  - Lære fra noen som har kommet lengre enn meg på studie
  - Bli kjent med nye studenter på kullet mitt
  - Annet
- 12) Hva kan hindre deg fra å benytte en mentorgruppe?
- Tidspress
  - Utfordrende å være i en gruppe
  - Prestasjonsangst



- Andre ordninger dekker behovet jeg ville fått tilfredsstilt igjennom mentorordningen
- Kjemi med gruppen og/eller mentor
- Manglende informasjon om hensikten med mentorordningen

13) Burde mentorordningen være frivillig eller obligatorisk?

- Mentorordningen burde være frivillig
- Mentorordningen burde være obligatorisk

14) Er det viktig for deg hvordan mentorordningen er organisert?

- Det er viktig for meg at mentorordningen er organisert av fakultetet
- Det er viktig for meg at mentorordningen er organisert av studentene
- Jeg bryr meg ikke om det er organisert av studentene eller fakultetet

15) Ville du foretrukket at mentorordningen var digitalisert, slik at du kunne fått oversikt over modulene i kurset og hatt et sted hvor du kunne kontaktet noen om du trengte hjelp?

- Ja
- Nei