

# NOTAT

---

Til: LS

Frå: Kleiva-Gramstad Sigrid Sofia

Dato: 09.11.2020

Saksnummer:

## **Evaluering av mentorordninga**

Mentorordninga vart innført som pilotprosjekt i mai. Mentorordninga er no blitt evaluert, og sekretariatet tilrår ei vidareføring og utviding av ordningar basert på denne evalueringa

### **Oppbygginga og gjennomføringa av mentorordninga**

Pilotprosjektet for mentorordninga vart sett i gong i mai 2020. Då vart landsstyret orientert om følgjande:

*Målet med mentorordninga er tredelt. For det første vil ho vere sentral i å knytte nye klubbleiarar til Norsk Journalistlag. Ved å ha ein mentor når ein først kjem inn i rolla vil det bli kortare avstand til resten av organisasjonen, då ein har nokon som kan vise veg gjennom systemet ved behov. For det andre vil mentorordninga gjere klubbleiaren tryggare i rolla si. Det å vere klubbleiar kan i seg sjølv vere einsamt, men det å vite at ein har nokon å snakke med vil kunne gjere at ein kjente seg tryggare i rolla og skape samvær også for klubbleiaren. For det tredje er målet at klubbleiaren skal kunne ha nokon å rådføre seg med, som har meir erfaring og derfor også kan ha ei lærarrolle ved behov. Målet med mentorordninga er derimot ikkje at mentoren skal vere pådrivar for kontakt i forholdet mellom mentor og ny klubbleiar. Det må vere klubbleiaren sjølv som bestemmer kor mykje kontakt det skal vere mellom dei for å unngå at dette blir eit stressselement for klubbleiaren.*

### **Evaluering av mentorordninga:**

Opphavleg inkluderte mentorordninga tre mentorpar, men då den eine nye klubbleiaren ganske tidleg trakk seg frå prosessen vart det vanskeleg å matche ei ny klubbleiar til den tredje mentoren på kort varsel. Dei to klubbleiarane som ikkje er med i mentorordninga, men heller har ein mentor-klubbleiarfunksjon som vart starta på sida av dette er heller ikkje med i evalueringa. Dette er for det første fordi dei ikkje er ein del av mentorordninga, med dei formene og restriksjonane dette fører med seg. For det andre er desse i ein spesiell situasjon med tanke på deira dekning av mediebransjen, og det vil vere problematisk frå eit etikkperspektiv å be dei om å evaluere eit forhold med dei same inngripande spørsmåla,

der poenget er at dette skal vere konfidensielt og litt på sida av resten av aktivitetane til organisasjonen.

Sekretariatet har gjennomført kvalitative intervju med alle partane i mentorordninga, der fokuset har vore på tre punkt:

- 1) Kor mykje kontakt har det vore?
- 2) Korleis har opplevinga di av di deltaking og NJs organisering av mentorordninga vore?
- 3) Kva er dine tankar knytt til prosjektet «mentorordninga»?

Desse er blitt gjennomført på telefon, og intervju har tatt mellom 32 og fem minutt.

### **Kor mykje kontakt har det vore?**

Det har ikkje vore store mengder med kontakt mellom mentor og ny klubbleiar i noko tilfelle, men det eine tilfellet har opplevd meir kontakt enn det andre. Par 1, som har hatt mest kontakt, har hatt ein til to samtalar utover den første mentorsamtalen. Par 2 har ikkje hatt noko kontakt utover den første samtalen.

I tilfellet *par 1*, har den nye klubbleiaren ytra at det har vore ein tanke om å ta ein telefon oftare, men at dette har forsvunne i arbeidet. Klubbleiaren seier likevel at det har vore nok kontakt mellom mentor og klubbleiar.

Både mentor og ny klubbleiar i *par 2* har uttrykt at det ikkje var så stort behov for kontakt, då klubbleiaren i dette tilfellet hadde ein del erfaring frå før av, også som klubbleiar. Det har vore ei felles tilbakemelding om at denne klubbleiaren nok ikkje har vore heilt i målgruppa, og at

Felles for dei nye klubbleiarane er at dei har uttrykt at tryggheta ved å ha nokon ein kan kontakte ved behov, har vore veldig viktig. Sjølv om den eine har hatt kontakt enn den andre, har ingen av dei uttrykt behov for at mentoren skal ta meir kontakt.

Felles for mentorane er eit behov for å kunne ta litt meir kontakt, kanskje ha ein fast samtale i månaden. Den eine mentoren påpeiker at ho kjenner på dårleg samvet for å ikkje ha vore meir tilstade, og den andre mentoren har ytra eit behov for å kunne ta meir kontakt. Her seier derimot klubbleiarane at dei opplever at det er dei som primært skal ta kontakt som meir positivt.

### **Korleis har opplevinga di av di deltaking og NJs organisering av mentorordninga vore?**

Felles for alle har vore at opplevinga av mentorordninga har vore positiv. Der *par 1* har vore meir nøgde enn *par 2*, har dette gått på behovet for mentor heller enn at det er eit tilbod.

Ein mentor påpeiker at det er viktigare å kanalisere dette inn mot «ferske og skjelvande» klubbleiarar som har tydeleg behov. Ein av klubbleiarane seier at dette er noko ein burde få tildelt med ein gong ein blir ny klubbleiar, slik at arbeidet kan setje i gong med ein gong.

Ein mentor seier at det bør institusjonaliserast i større grad, der også mentor bør kunne ta kontakt.

Det alle kjem med tilbakemelding om, er at det hadde vore positivt med eit fysisk møte i forkant sjølv om dei viser forståing med tanke på koronasituasjonen. Ei lunsj-til-lunsj-samling er noko dei ville ha opplevd som positivt.

### **Kva er dine tankar knytt til prosjektet «mentorordninga»?**

Alle deltakarane meiner at ein burde utvide og vidareføre mentorordninga, og opplever denne som positiv. Deltakarane bruker ord som «viktig», «nyttig» og «trygt» om ordninga, og ein legg til at det er fint å ha ein arena der ein kan stille spørsmåla ein ikkje kan stille i t.d. facebookgrupper. Det er også blitt sagt at ein opplever ei større tillit til mentoren ettersom denne blir tildelt.

Innspela som kjem på korleis ein skal utbetre denne handlar t.d. om at ein kan regionsfeste ordninga, slik at lokallaga får ansvar for å oppdrive mentorar. Det handlar også om at det hadde vore nyttig å kople ein mentor på klubbleiaren straks han eller ho er valt.

### **Evaluering frå sekretariatet**

Det største problemet i vidareføringa av mentorordninga har hittil vore tid og mentorar. Då dette ikkje er noko som er etablert hjå dei tillitsvalde per dags dato, har det vore vanskeleg å få folk til å seie at dei kan stille opp. Dette vil krevje noko meir innsats frå personen i sekretariatet som jobbar med dette, men dersom ein har planar om å utvide ordninga vil dette på sikt kunne krevje meir uavhengig av situasjonen i dag.

Sjølv om mentorordninga i avgrensa grad har vore utnytta av dei tillitsvalte hittil, er det tilrådeleg å halde fram med denne ordninga. Ved ei etablering av dette på sikt, vil det vere mogleg å sørge for ein positiv kompetanseføring frå erfarne til nye tillitsvalte.

### **Framlegg til vedtak:**

- **LS tar evalueringa til orientering**