

Mentorprogram Norges Eiendomsmeglerforbund 2025



Dysleksisjekk

Organisering av dagen

- Intensjoner/mål
- Pilotprosjektet
- Aktiviteter og avtaler
- Organisering av dagen

Tema

1. Hva er et godt mentorskap?
2. Mentorrollen
3. Hva skal vi snakke om?
4. Metoder og strategier i arbeidet
5. Mentorskapets «design»
6. Noen særlige utfordringer
7. Faser og forløp
8. Oppstart

Hva er et godt mentorskap?

Petter Mathisen

Tema

1. Hva er et godt mentorskap?
2. Mentorrollen
3. Hva skal vi snakke om?
4. Metoder og strategier i arbeidet
5. Mentorskapets «design»
6. Noen særlige utfordringer
7. Faser og forløp
8. Oppstart



«Det
var
noen
der ...»



«... Jeg løfter blikket, det er blitt kveld. I lagunen vasser mine to sønner sammen med maori-gutten, Nga. De beveger seg langsomt, konsentrert. De følger Nga's huskende bevegelser. "Move slowly" sier han, og går sakte framover med bøyde knær. De jakter etter blekksprut. Nga stikker rytmisk spydet inn i hulrommene i korallhodene. Han ser etter en bevegelse, et tegn.

Guttene har tid, de har den gode modellen, de har den sakte rytmen, de leter...»

Kan dette ha noe med mentoring å gjøre?



Praktisk mentoring

konsentrert
fokusert
langsomt
rytmisk

sammen med en modell...?



Når kan det være særlig viktig å ha en mentor?

1. I OVERGANGSFASER

- FRA TEORI TIL PRAKSIS (UNDER UTDANNING – «PRAKSISSJOKK 1» ?)
- FRA UTDANNING TIL YRKE (NYUTDANNET/NYANSATT – «PRAKSISSJOKK 2» ?)
- FRA EN STILLING TIL EN ANNEN (EKS NY LEDERROLLE)
- I UTVIKLINGEN AV EGEN KARRIERE, SPESIALITET, NIVÅ...

2. I SÆRLIG KREVEDE YRKESSITUASJONER

3. DER HVOR YRKESUTØVEREN ARBEIDER ALENE – ELLER KJENNER SEG ALENE

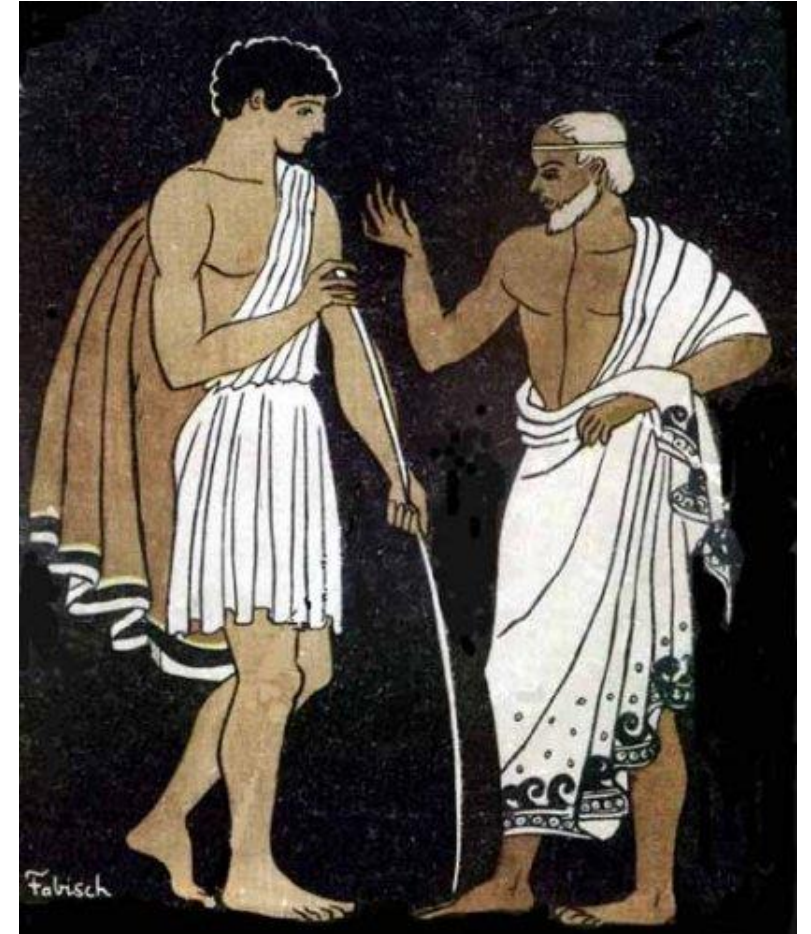
[illegible]

~~«NORSK
STANDARD~~

Hvem var Mentor?

”BEGREPET MENTOR STAMMER FRA DEN GRESKE MYTOLOGIEN OG DET KJENTE EPOSET ”ODYSSEEN” AV HOMÉR.

DA ODYSSEVS SKULLE REISE PÅ SIN KRIGERFERD MOT TROJA, UTPEKTE HAN SIN KLOKE, TILTRODDE OG ERFARNE MANN, MENTOR, TIL Å VÆRE LÆRER, VEILEDER, VENN OG SURROGATFAR FOR SIN SØNN TELEMAKOS.”



Mathisen, P. (2011). Mentorskap på norsk. Begrepet og praksisen. I: Skagen, K. (red). *Kunnskap og handling i pedagogisk veiledning*. 2. utgave, Bergen: Fagbokforlaget.

Mentoring/mentorskap - en definisjon

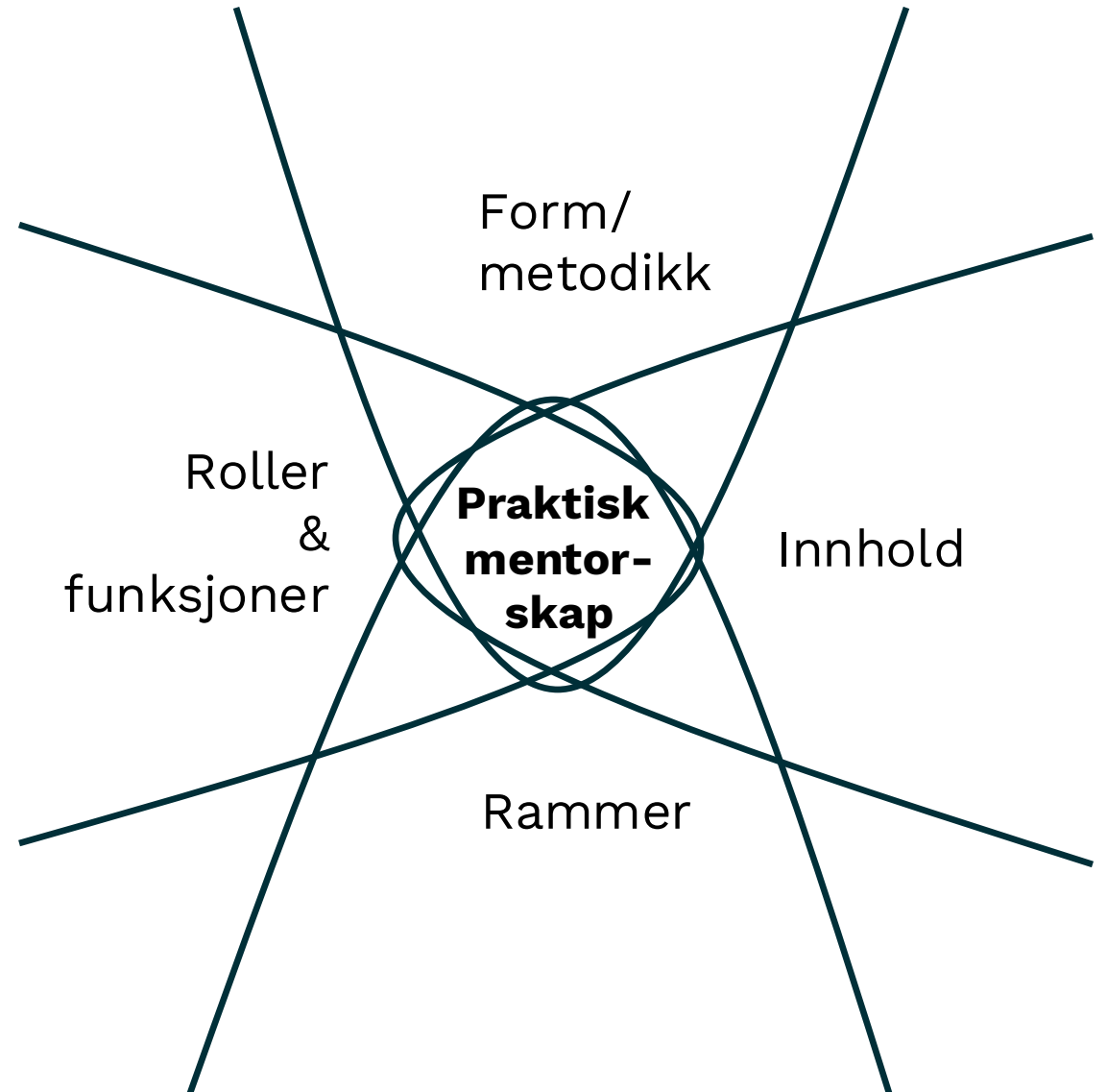
«En samtale mellom likeverdige kolleger gjennomført i en atmosfære av gjensidig *tillit, støtte* og *utfordring* hvor målet er å skape *refleksjon* og *ettertanke* som fører til *endring* og *forbedring*, og hvor man utforsker menteens potensial for *utvikling* og *vekst* som yrkesutøver.»

(Mathisen og Kirkeby, 2000)

Formell eller uformell mentoring?

1. Mentoring kan ha form av et organisert og mer eller mindre institusjonalisert *formelt program*, eller
2. det kan være en form for *uformell mentoring* eller "*naturlig*" mentoring. Det vil si at mentor-relasjonen kommer til av seg selv ved at de to "finner hverandre".

Hva er mentorsamtalens felt?



MENTORROLLEN

Sage on the stage or Guide on the Side?



- HVILKEN ROLLE VIL JEG HA?
- HVA FORVENTES AV MIN ROLLE?
- HVILKEN ROLLE BLIR JEG TILLAGT?
- HVA ER EN EFFEKTFULL MENTORROLLE?
- HVILKEN ROLLE VIL JEG *IKKE* HA?

3 mulige roller

1. HJELPEREN, SOM STØTTER I UTVIKLINGSPROSESSER
2. MODELLEN, SOM BIDRAR MED INNSIKT OG KLOKSKAP
3. PEDAGOGEN, SOM IVARETAR KUNNSKAPSUTVIKLING

Mulige & umulige roller?

1. *Den erfarne*

- En gang **jeg** var.....

2. *Den faderlige*

- Nei og nei, - jeg forstår deg **så** godt

3. *Veivalsen*

- Nå **må** du....

4. *Pytt san'*

- Det går nok over, -slapp av og ta det rolig

Mulige & umulige roller?

5. *Gartneren*

- *Veien blir til mens du går...*

6. *Verdensmesteren*

- *Hadde jeg vært deg:*

7. *Pedagogen*

- *Her må vi ta et trinn av gangen*

8. *Ålen*

- *Hva synes du selv da?*

Hva **SKAL/KAN/BØR** mentor og mentee snakke om?

Hvilke temaer har vært mest fremtredende i samtalene?

(Evaluering av et mentorprogram, 2013)

MENTEE & MENTOR:

1. PRAKTISK YRKESUTØVELSE (HVORDAN)
2. RELASJONELLE FORHOLD (KOLLEGER)
3. LIVSSITUASJON (HJEM/JOBB)
4. KARRIEREUTVIKLING
5. VERDISPØRSMÅL

MENTEE FRAMHEVER I STØRRE GRAD *PRAKTISK YRKESUTØVELSE (HVORDAN)* ENN M

Mulig innhold i samtalene

1. MESTRING AV STRESS
2. EGEN OG KOLLEGERES ATFERD OG DYNAMIKKEN MELLOM DEM
3. PERSONLIG ENGSTELSE OG TVIL
4. FORSIKRING OM AT EN GJØR «DE RIKTIGE TINGENE»
5. KARRIEREVALG OG PERSONLIGE PRIORITERING
6. DRA NYTTE AV ANDRES GODE ERFARINGER
7. UTFORSKE MANGFOLDET AV MULIGHETER

Mulig innhold i samtalene

- 8. DET MENTEE OPPFATTER SOM VIKTIG
- 9. DET SOM ER AKTUELT
- 10. DET SOM STØTTER – OG UTFORDRER
- 11. ETTER EN PLAN/BESTEMTE TEMA
- 12. ”KRITISKE” YRKESSITUASJONER
- 13. DET SOM MENTEE HAR SUKSESS MED
- 14. DET SOM MENTOR ER GOD PÅ

(Mathisen, 2014)

Innhold i samtalene NEF's program?

- A) Det mentee er opptatt av og ønsker å snakke om
- B) Det mentor oppfatter som viktig
- C) Felles tema, utviklet av NEF & mentorene

METODER OG STRATEGIER

MENTOR- KOMPETANSE

- SAKSKOMPETANSE
- ANALYTISK KOMPETANSE
- METODE KOMPETANSE
- RELASJONSKOMPETANSE
- ETISKE KOMPETANSE
-



MENTOR- KOMPETANSE

- SAKSKOMPETANSE
- ANALYTISK KOMPETANSE
- **METODE KOMPETANSE**
- RELASJONSKOMPETANSE
- ETISKE KOMPETANSE

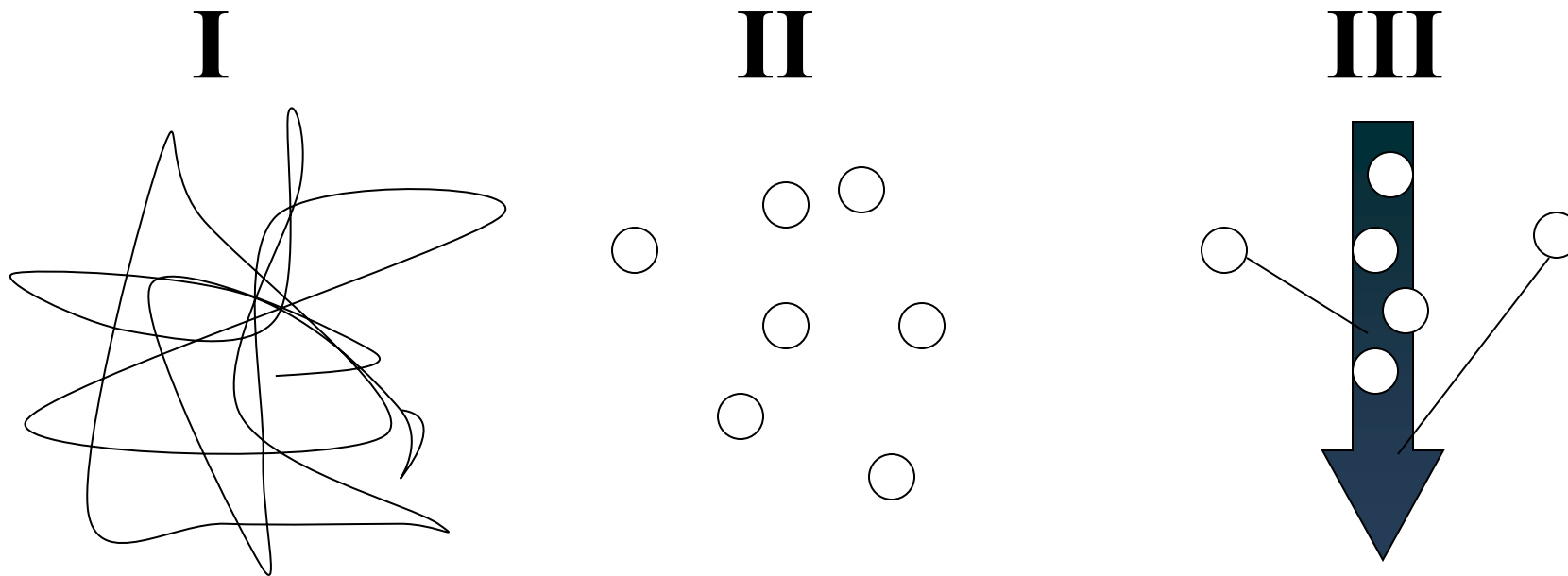


«Hva skal *gjøre*
da,
når jeg er
mentor?»



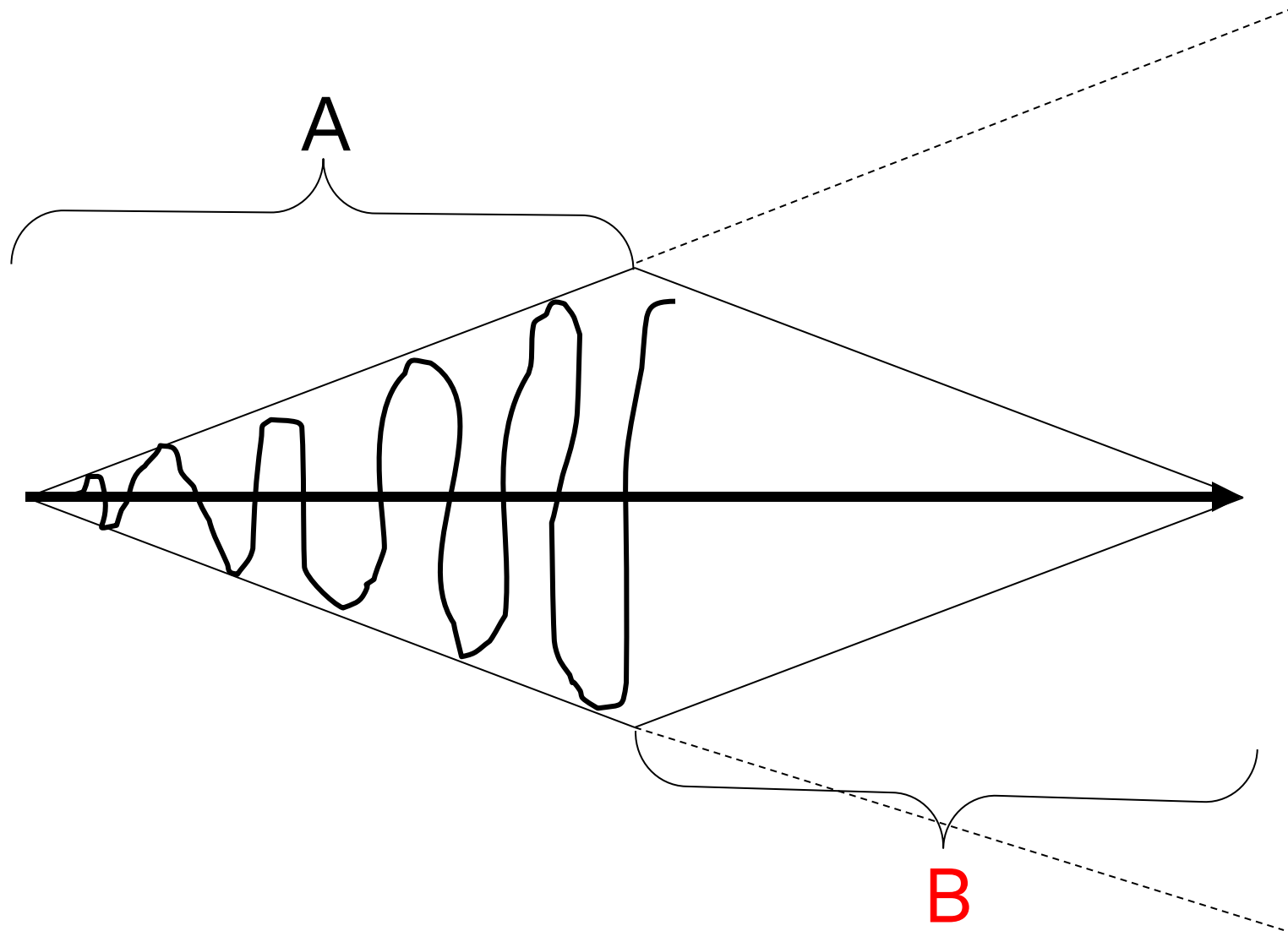
Mathisen, P. & Høigaard, R.
(2021). [Veiledningsmetodikk](#). Cappelen Damm.

Fra så godt som ingen ting - til en hel del



○ = metodiske grep ↓ = strategi

Utviklingen i en mentorsamtale



3 enkle varianter

1. LYTTE
2. SAMTALE
3. GI RÅD

1. HVA HANDLER DETTE OM?
2. HVILKE MULIGHETER HAR VI?
3. HVA SKAL VI GJØRE?

1. KLARGJØR SITUASJONEN
2. UTVIDE PERSPEKTIVENE
3. OPPRETTE EN «HANDLINGSPLAN»

En hybrid...

1

- LYTTE
- HVA HANDLER DETTE OM?
- KLARGJØR SITUASJONEN



2

- HVILKE MULIGHETER HAR VI?
- SAMTALE
- UTVIDE PERSPEKTIVENE



3

- HVA SKAL VI GJØRE?
- OPPRETTE EN «HANDLINGSPLAN»
- GI RÅD

Rytme og framdrift

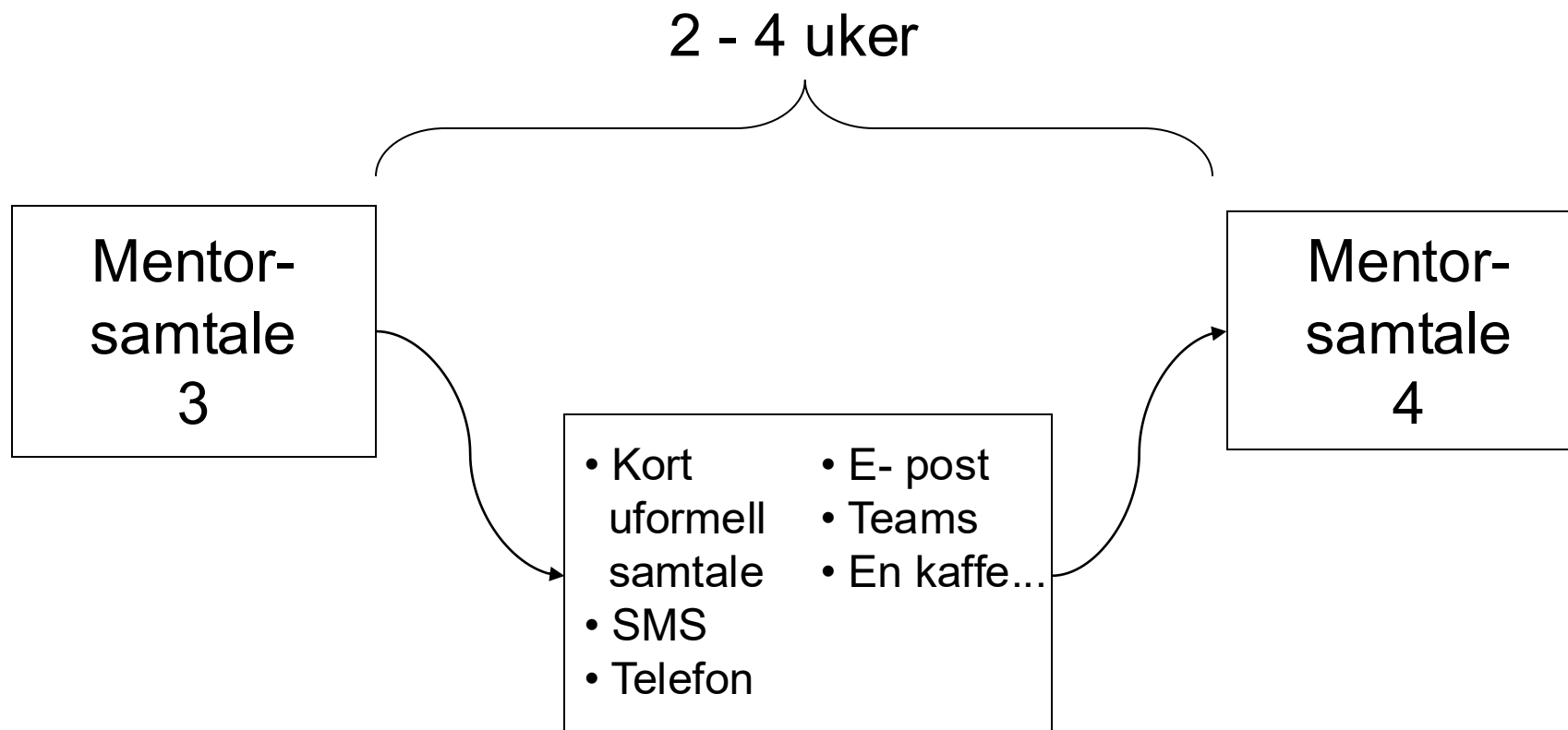
- et eksempel

1. Still spørsmål
2. Reformuler utsagn
3. Oppsummer
4. Gi feedback
5. “Hva gjør du nå?”

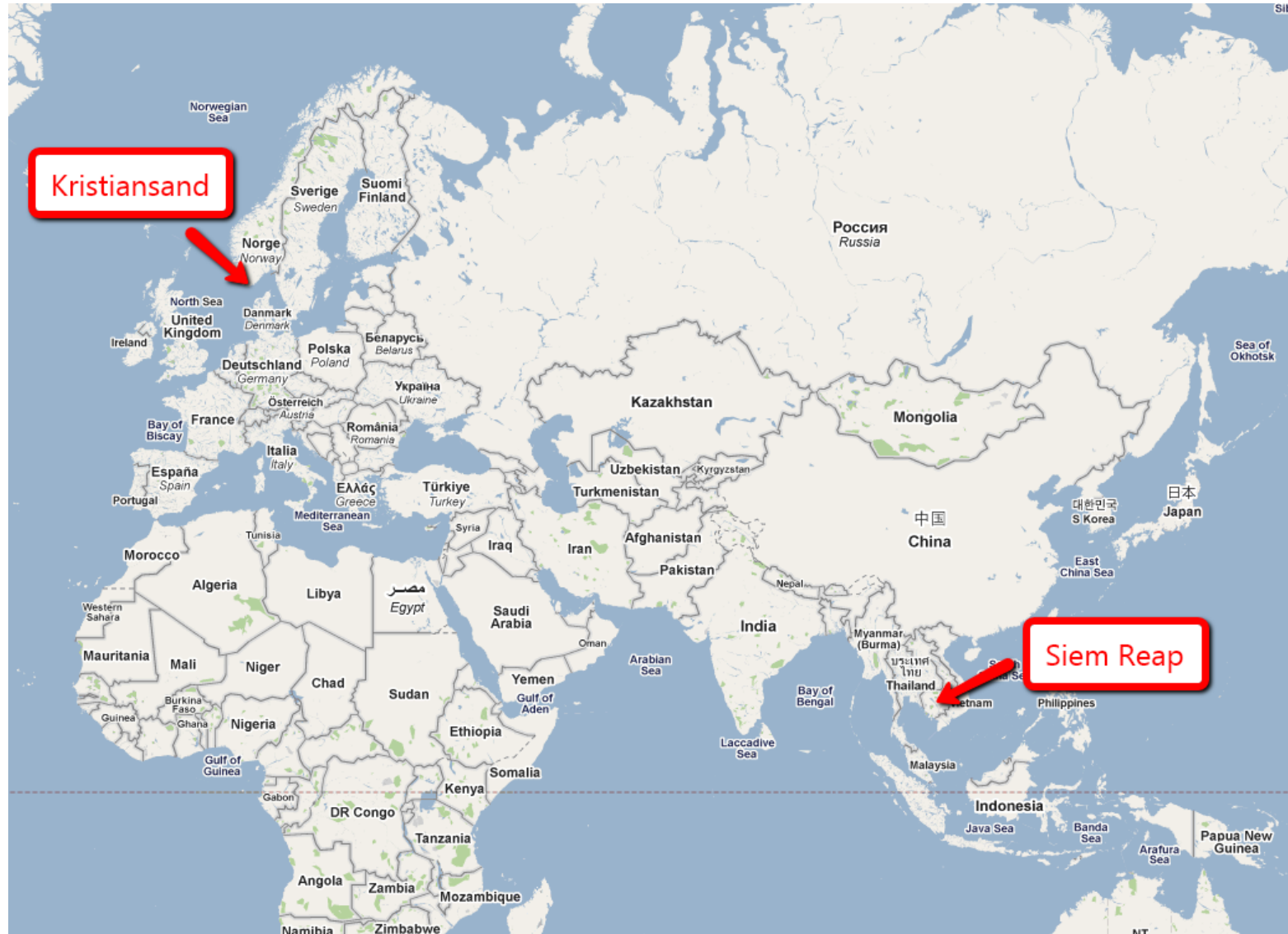


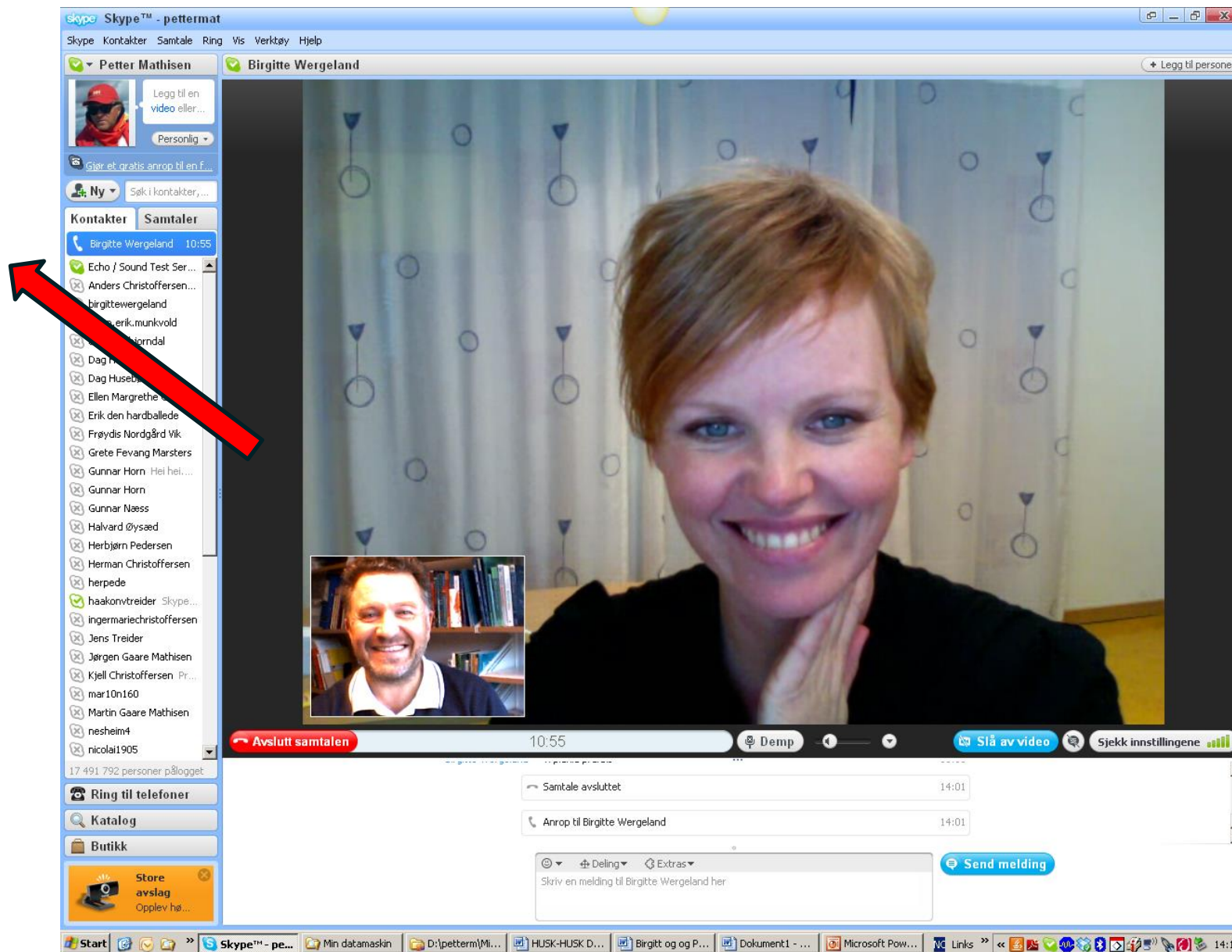
MENTORSKAPETS «DESIGN»

Hva skjer mellom MENTOR-samtalene?



En mentee i Siem Reap



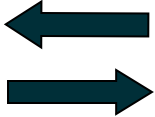


Et mentorskap kjennetegnes av - kontinuitet gjennom tilgjengelighet

NOEN SÆRLIGE UTFORDRINGER

Hva gjør vi med erfaringene våre?

Er dette «normalsituasjonen» i mentorsamtalen?

M  **m**

M m

”Erfaringsstyranniet”

(Kvernbekk, 1995)

- ANEKDOTER
- EGNE SUKSESSER
OG NEDERLAG
- ”MIN HISTORIE”
- STØRRE/MINDRE,
VERRE/BEDRE

*”Hadde **jeg** vært deg ...”*

*”**Jeg** ville absolutt ha ...”*

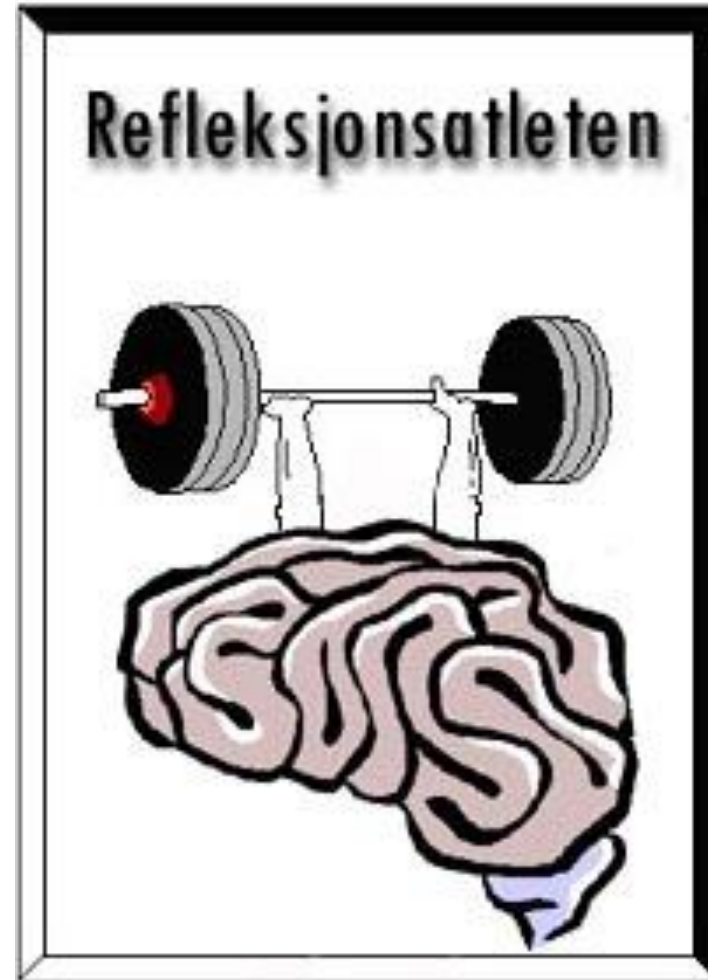
*”Da **jeg** var i samme situasjon ...”*

*”Du bare må gjør som **jeg** gjorde da ...”*

Se opp for ”refleksjonsatleten”

Refleksjonsatleten ser refleksjonen som den fundamentale praksis - og han er alltid klar over at han er klar over at det er Han som er klar over dette.

Jon Hellesnes



Etiske utfordringer

1. Konfidensialitet og taushet
2. Grense mellom privat og profesjonell rolle
3. Maktbalanse og risiko for avhengighet
4. Manglende kompetanse eller «feil råd»
5. Skjult agenda eller uheldig påvirkning
6. Ansvarsdeling/-pulverisering
7. Uklare grenser i kommunikasjon og tilgjengelighet
8. Kulturelle og verdimessige misforståelser
9. Favorisering og urettmessige fordeler
- 10....

VÆR VARSOM-PLAKAT FOR VEILEDNINGSPRAKSIS

Basert på Mathisen & Kristiansen (2005)

1. Respekter den andres integritet

Møt veisøker med respekt for deres personlige grenser og livssituasjon.

Unngå å overta ansvar som tilhører den andre - støtt uten å styre.

2. Vær bevisst makt og asymmetri

Anerkjenn at veiledningsforholdet er asymmetrisk - du har et kunnskaps- og erfaringsfortrinn.

Bruk denne makten med varsomhet og ydmykhet.

3. Skap trygghet og tillit

Etabler klare rammer og forventninger for veiledningen.

Vær tydelig på roller, ansvar og mål.

4. Utøv moralsk dømmekraft

Vær oppmerksom på etiske dilemmaer og vis klokskap i møte med sårbarhet.

Reflekter jevnlig over egne handlinger og holdninger.

5. Vær profesjonell - ikke privat

Hold en profesjonell distanse, selv i nære og tillitsfulle relasjoner.

Unngå å blande personlige behov og interesser inn i veiledningen.

6. Fremme selvstendighet og utvikling

Veiledning skal styrke den andres evne til refleksjon og selvstendige valg.

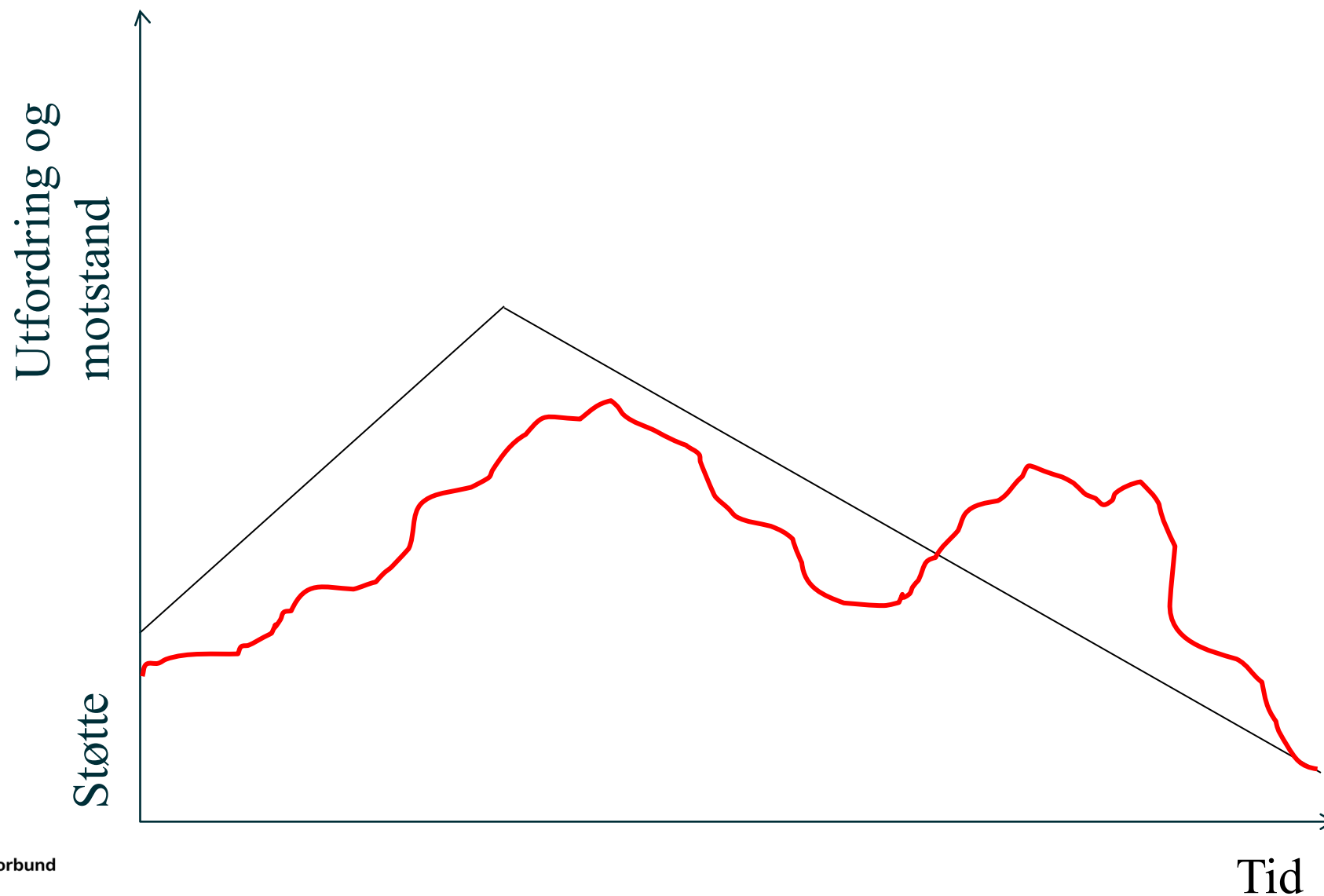
Ikke gjør den andre avhengig - bygg kompetanse og mestring.

NEF's – «Vær-varsomplakat»

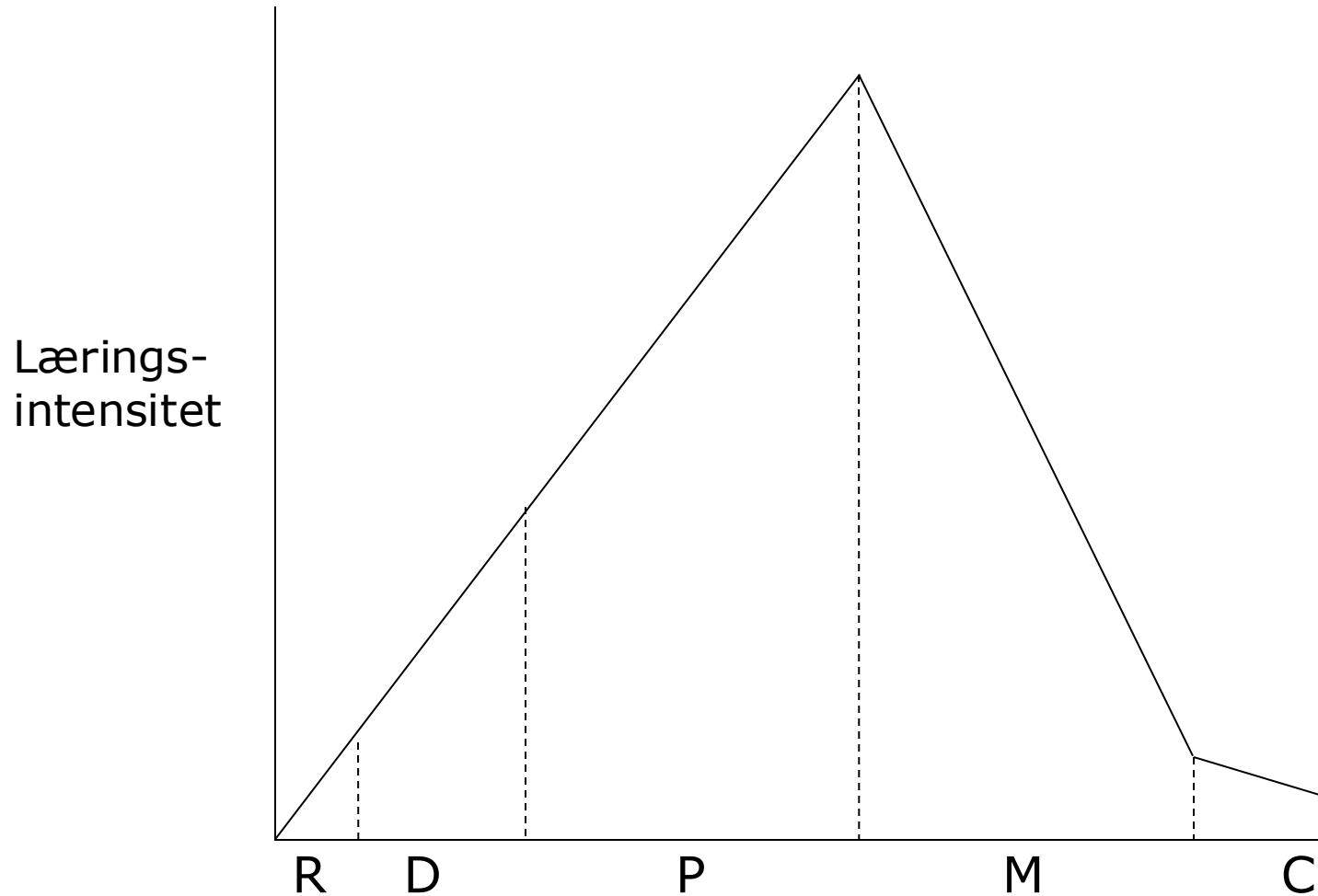
-
-
-
-
-
-

FASER OG FORLØP

Ulike faser i en mentorrelasjon



Ulike faser i en mentorrelasjon



R: Rapportbuilding is about developing trust and comfort with each other

D: Direction-setting is about setting goals for the relationship.

P: Progress-making is the most intensive stage, where experimentation and learning proceed rapidly.

M: Maturation is when the relationship becomes more mutual in terms of learning and support. The mentee gradually becomes more and more self-reliant.

C: Close-down is when the formal relationship ends. In most successful mentoring relationships there is an informal continuity on a equal basis.

OPPSTART

Noen råd ved etablering av mentor-relasjonen

1. Bli enige om hvordan dere oppfatter hensikten med mentorrelasjonen
2. Bestem når dere skal møtes og hvordan dere skal holde kontakt
3. Avklar hvilke roller mentor og mentee har
4. Avklar hvilke «kommunikasjonsregler» som skal gjelde i samtalene
5. Avklar forventninger og hvordan justering av forventninger skal gjøres
6. Bestem hva skal det snakkes om, evt. hva det ikke skal snakkes om
7. Bestem hva man skal ”stilles til regnskap for”, hvem som er ansvarlig for hva
8. Avtal håndtering av taushet og konfidensialitet

Noen råd ved etablering av mentor-relasjonen

- Innspill til første samtale
- Evaluering etter 3 samtaler, er det liv laga for mentorparet?
- Hva kan M forventer av m - og omvendt?
- Hva som kan være «passe» kontakt?

Noen råd ved etablering av mentor-relasjonen

- Innspill til første samtale
- Evaluering etter 3 samtaler, er det liv laga for mentorparet?
- Hva kan M forvente av m - og omvendt?
- Hva som kan være «passe» kontakt?

Kontakt NEF:

Prosjektleder Christopher Lejonberg
+4747371031
christopher.lejonberg@landkreditt.no

Administrator Svein Strømnes
+4793094191 svein@nef.no