

SLUTTRAPPORt

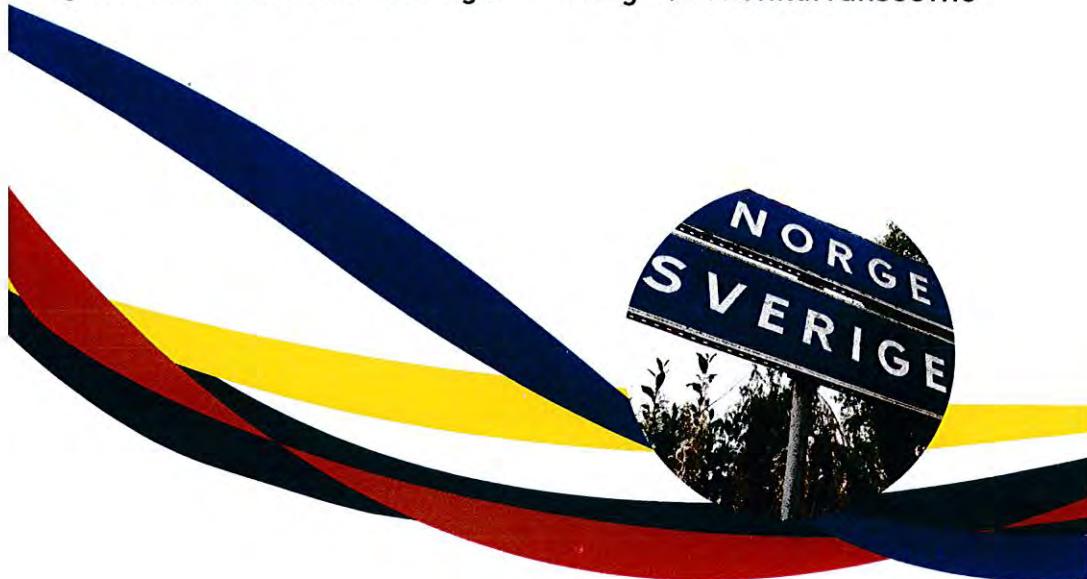
Interreg Sverige-Norge

Samarbeid mellom Stiftelsen Minerva
og Trondheim kommune
Januar 2009 – Desember 2011

MiA

Mångfaldskompetens i företagen
ger ökad konkurrensförmåga.

Mangfoldskompetanse i bedrift-
ene gir økt konkurranseevne



INTERREG
SVERIGE-NORGE



Minerva
REGIONALT RESURSCENTRUM I DALARA

Innhold

	Innehåll	
1	Sammanfattning	1 2
2	Bakgrund	3
3	Projektbeskrivning, målgrupp, resultat och effekter	5
	3.1 Projektbeskrivning	5
	3.2 Målgrupp	12
	3.3 Resultat och resultatindikatorer samt effekter	13
	3.4 Övrigt	21
	3.5 Särskilte vilkår for MiA projektet	22
4	Indikatorer	24
5	Projektets påverkan på de genomgående kriterierna	25
	5.1 Gränsregionalt mervärde	25
	5.2 Bättre miljö	26
	5.3 Jämställdhet mellan kvinnor och män	26
	5.4 Etnisk mångfald och integration	26
6	Informationsinsatser och skyltning av projektet	26
	Bilagor	27

1. Sammanfattning

Stiftelsen Minerva i Falun, Dalarna och Trondheim Kommune, Sør-Trøndelag har genomfört ett gemensamt Interreg Sverige–Norge- projekt mellan år 2009--2011 för att utveckla metoder, modeller och samarbete för kompetensutveckling inom mångfaldsområdet. Fokus har vært på ett speciellt program för arbetssökande invandrare og marginaliserte personer utenfor arbeidsmarkedet.

For å kunne bistå de arbeidssökende i å nå sine mål, har MiA projektet gjennomført en mentorordning i Dalarna og i Trøndelag med matching av ressurspersoner fra norsk og svensk næringsliv med arbeidssökere innen regionene. I prosjektet har arbeidssøkerne fått rollen som adept/mentee, det vil si den som har en mentor

Målet i projektet var :

- Ett aktivt, bestående och utvecklande samarbete mellan Stiftelsen Minerva och Dalarna som region och Trondheim Kommune i Sør Trøndelag
- Att utveckla gemensamma framgångsrika metoder för invandrade arbetssökande kvinnor och män og marginaliserte personer utanför arbetsmarknaden.
- Att deltagarna i mentorprogram och mentornettverk får ny värdefull kompetens och att de hittar ett lämpligt arbete.
- Att mentorerna får kunskap om mentorskap som ger dem och företagen höjd kompetens och bättre konkurrensförmåga. Och att mentorerna i projektet tillägnar sig speciell kompetens i folkhälsa, mångfald, miljö och jämställdhet.
- Att de nya metoderna som utarbetas i projektet blir etablerade i de båda länen och på sikt sprids till övriga regioner i Norge, Sverige och EU.

Under prosjektperioden har MiA rekruttert arbeidssökere registrert hos Arbetsförmedlingen og NAV. Deltakerne har fått hver sin mentor innefor den bransjen de selv hadde ønske om. Arbeidssøkerne har fått jobcoaching eller yrkesveiledning og fått styrket sine muligheter til yrkesdeltakelse innenfor sitt kompetanseområde. Mentorene har fått blitt kjent med arbeidssökere som representerer en viktig ressurs for både norsk og svensk næringsliv samt fått bidra i en prosess hvor mentor og mentee/adept har felles læringsutbytte. Gjennom møter mellom partene har kunnskap om mangfoldig rekruttering til arbeidsmarkedet økt samtidig som en større yrkesdeltakelse fører til bedre folkehelse.

MiA har gjennomført en rekke felles konferanser på begge sider av landegrensene hvor mentorer og mentees/adepter har fått en møtearena samt at det ble rettet søkelys på viktige relevante tema.

Mervärdet i projektet är en korsbefruktning av tidigare erfarenheter inom ledarskap och utveckling från Minerva och Trondheim Kommune. Ett annat spännande mervärde är lärandet då två vitt skilda organisationer möts och samarbetar. Mentorernas samverkan och utveckling samt möten i företagskluster bidrar också till spridning och mervärde.

Prosjektet har också jobbet aktivt i forhold til spredning av metodene innen mentoring som et aktivt virkemiddel til å forene sammenfallende interesser for arbeidssökere og arbeidsgivere. Budskapet har hatt nedslagsfelt både innen Skandinavia og i andre europeiske land gjennom deltagelse på forskjellige arrangementer og erfaringsutveksling. Kontinuerlig utvärdering har blivit gjennomført av prosjektledelsen. I tillegg er prosjektet fulgt gjennom følgeforskning av NTNU Samfunnfsforskning AS ved HUSK

Ved prosjektets slutt har de fleste deltagere fått seg jobb innen sitt kompetanseområde og viktige ressurser er blitt tilført til regionene. Prosjektledelsen har erfart at frivillig mentorskap sammen med tett oppfølging av deltakerne er et svært kraftfullt virkemiddel. Deltakernes egne ressurser er imidlertid den viktigste forutsetning for å nå sine mål, mentors rolle har vært å bidra til å frigjøre disse ressursene.

2. Projektets bakgrund

Presentation av Stiftelsen Minerva

Stiftelsen Minerva är ett regionalt kunskapscentrum för idé- och kompetensutveckling för kvinnor och män i Dalarna. Stiftarna har förankring inom fackliga, politiska, och offentliga organisationer samt representanter för små och stora företag. Verksamheten ska påverkas av kvinnors och mäns gemensamma syn på ledarskap, tillväxt och utveckling i arbetslivet. Målet är en jämställd arbetsmarknad där lika rättigheter, skyldigheter och möjligheter råder. Minerva ser också till den helhet som utgörs av att alla har rätt till en plats i arbetslivet oavsett kön, ålder, etniskt ursprung, funktionshinder eller sexuell läggning. Sedan 1992 har Minerva bedrivit lokala, nationella och internationella projekt med inriktning mot ledarskap, tillväxt och utveckling. Deltagare i projekten har varit företag och organisationer i regionen samt företag och organisationer i EU. Projekten har varit förankrade på arbetsmarknaden, både i näringslivet och offentlig sektor samt i länsorganen och fackföreningarna.

Presentasjon av Trondheim kommune



Ved oppstart av prosjektet var Mentornettverk en del av enheten Arbeid og kompetanse. Dette var en kommunal enhet som ble etablert som følge av en samling og styrking av kommunens tiltaksarbeid rettet mot utsatte grupper i kommunen. Arbeid og Kompetanse hadde som hovedoppgave å sikre arbeidstrening, sysselsetting og rådgivning til personer som er avhengig av økonomisk sosialhjelp, og jobbet med ca. 1500 personer pr. år.

I løpet av prosjektperioden ble MiA lagt inn under Enhet for voksenopplæring, (EVO). EVO har som hovedoppgave å tilby opplæring i norsk og samfunnskunnskap for minoritetsspråklige og spesialundervisning for voksne. Enheten har ca 1300 elever og rundt 170 ansatte og jobber i samarbeid med Kvalifiseringssenteret for innvandrere om tiltak som skal kvalifisere innvandrere til jobb eller utdanning.

Hvorfor samarbeid?

De båda organisationerna; Trondheim Kommune och Minerva har under många år arbetat med verksamhet som på olika sätt stödjer särskilt utsatta grupper, men också verksamhet inom ledarskap och utveckling. Exempel på verksamhet är mentorprogram, internationella arbetsmarknadsprojekt, jämställdhetsutbildningar, kompetensutveckling för kvinnliga politiker, projekt för arbetssökande invandrade kvinnor och män samt andra marginaliseringade grupper i samhället. Den grundläggande erfarenheten inom de båda organisationerna är betydande och ett närmare samarbete skulle kunna utveckla nya och värdefulla metoder inför framtiden. Dessa metoder skulle kunna bidra till att råda bot på den kompetensbrist som finns i Dalarna och ge fler meningsfullt arbete. *"Fler behövs därför i meningsfullt arbete – de arbetslösa behöver få jobb, sjuka och förtidspensionerade behöver rehabilitering och människor från andra länder behöver skapa sin tillvaro i Dalarna"* (Dalastrategin – Med förenade krafter mot 2016). Dalastrategin pekar också på näringslivets behov av nytänkande och omställningsförmåga för att göra regionen mer dynamisk och konkurrenskraftig. Detta kan endast ske genom ett bättre tillvaratagande av kompetensen så att den möter näringslivets och samhällets behov.

I felles fylkesplan for Trøndelagsfylkene 2009-2012 er det satt som mål å ”*dekke Trondelags behov for arbeidskraft på kort og lang sikt*”. Videre går det frem under strategi 3 viktigheten av å tilrettelegge for inkludering av innvandrere i arbeidslivet:

”En arbeidskraftressurs som må utnyttes bedre er de som har kommet til landet som innvandrere. Integrering skjer best gjennom aktiv deltagelse i samfunnet, og dette innebærer at både næringsliv og offentlig virksomhet må øke sin inkluderingskompetanse, samtidig som vi må lette på rigide systemer for kompetansekrav når det gjelder utdanning fra utlandet.

Bare ca. 40 % av alle stillinger lyses ut, mens resten omsettes gjennom venner og bekjente, direktekontakt med bedrifter og lignende. Fordi mange innvandrere ikke har tilgang til slike nettverk, fører det til mindre tilgang til ledige stillinger”. (Felles fylkesplan for Trøndelag 2009-2012, Høringsversjon).

De båda organisationerna har en viss erfarenhet av att bedriva mentorprogram/nettverk för arbetssökande invandrare med syfte att de ska få ett arbete i näringslivet och organisationer efter avslutat program. Det finns relativt många arbetssökande invandrare och marginaliseringade personer med olika yrkes- och utbildningsbakgrund i bågge länderna. I projektet avsåg organisationerna som konkret aktivitet på var sitt håll bedriva mentorprogram/nettverk, något olika organiserat.

Målet med projektet är ett utvecklat och beständigt samarbete mellan Stiftelsen Minerva och företag/organisationer i Dalarna och Arbeid og kompetanse samt företag/organisationer knutna till kommunens arbete. Modell och metodutveckling av mentorprogram/nettverk för arbetssökande invandrarkvinnor och marginaliseringade personer utanför arbetsmarknaden i Trondheim kommun och Dalarna. Att deltagarna i mentorprogrammet hittar lämpligt arbete, samt att de nya metoderna efter projektet slutförts är etablerade inom arbetsförmedlingarna och NAVkontor i projektets regioner samt på längre sikt även i övriga Sverige, Norge och EU

Finansiering

Interreg Sverige-Norge Programmet, Stiftelsen Minerva och Länsstyrelsen Dalarna har bidragit med kontanta medel till projektet. Arbetsförmedlingen har medfinansierat genom deltagarersättningar. I Trøndelag har IR-middler varit kontant finansiering och medfinansiering har Trondheim kommune stått för.

Tidsplan

Projektet startade 1 januari 2009 och har pågått till 31 december 2011. Samtliga aktiviteter i projektet har genomförts.

3. Projektbeskrivning, målgrupp, resultat, och resultatindikatorer samt effekter

3:1 Projektbeskrivning

Mentornettverk

Vi har erfart at mange arbeidssøkere mangler informasjon om de bransjene de ønsker seg inn i. Vi som jobber i det offentlige ser også at vi kommer til kort i det å gi riktig, oppdatert og nyansert informasjon om de ulike bransjene. Det er yrkespersoner i "felten" best på. Videre vet vi at de aller fleste som får seg jobb på arbeidsmarkedet i dag, får det gjennom uformelle kanaler.

I Mentornettverk kobler vi derfor arbeidssøkere med yrkespersoner innenfor den bransjen arbeidssøkeren har kompetanse innenfor eller ønsker seg inn i. Yrkespersonen kaller vi mentor. En mentors rolle er å være veileder, informant, sparringspartner, støtteperson og en døråpner for arbeidssøkeren, som vi kaller mentee.

Gjennom samtaler bidrar mentor med sin yrkesbakgrunn, arbeidserfaring og engasjement, og stiller seg åpen til å invitere mentee med seg i faglige sammenheng som f.eks seminarer og introdusere han/henne for ressurspersoner og nyttige kontakter. Dette gir mentee muligheten til å bygge sitt eget nettverk for å kunne få en fot innom arbeidsmarkedet. Det forventes ikke at mentor skal skaffe mentee arbeid, men at han/hun bruker ca 2 timer pr mnd over et år for å støtte han/hun på vei mot jobb. Det er frivillig både for mentee og mentor att delta. Tilbudet om mentor er et supplement til den oppfølging arbeidssøkeren får fra Arbeid og Kompetanse i utgangspunktet.

Det er Mentornettverks uppgift å skaffe mentorer i de bransjer som er etterspurt og sørge for god match mellom mentee og mentor. Dette gjøres på bakgrunn av intervju av begge parter samt et matchingsmøte hvor de selv avgjør om matchen er god til å fortsette i et mentorsamarbeid.

Fig. En oversikt over prosessen i et mentorsamarbeid

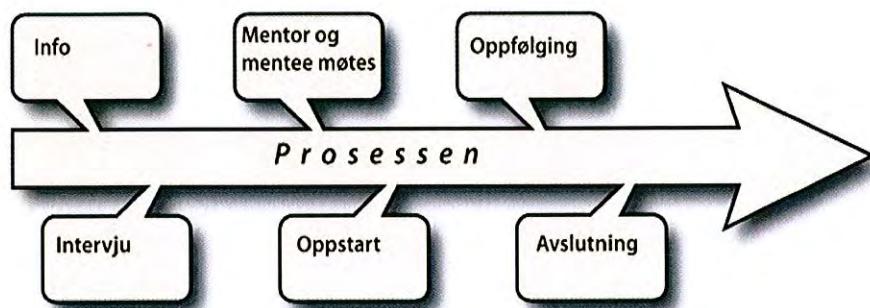


Fig. Stiftelsen Minervas modell för mentorprogram



Seminariet

Block 1: Vägen till arbete

Block 2: Arbetslivet i Sverige

Block 3: Interkulturell kommunikation i arbetslivet

Seminariet genomförs varje vecka med hela gruppen. Seminarierna är inriktade mot arbetslivet och har handlat om rekrytering, ledarskap, organisation, kommunikation, kvalitet, service, jämställdhet, mobbning, svensk arbetsrätt, grupperprocesser, litteraturcirkel och företagande.

Mentorer och adepter

Mentormatchningen startade ca tre månader efter start då Minerva känner deltagarna och deras behov. Matchningen är mycket noga genomförd och ska passa både yrke och personlighet och framför allt värderingar om jämställdhet och ömsesidig respekt. Vid några tillfällen har tidigare adepter blivit mentorer då det är till adeptens fördel. Minerva använder sig av samma **struktur i mentorprogrammen** med en extern konsult som annars inte är inblandad i den dagliga verksamheten.

Upptakt i mentorprogrammet

Vid upptaktsseminarium görs ett kontrakt med former och innehåll för mentor - adeptrelationen

Mittuppföljning

Tillbakablick och planering.

Avslutning – mentorer och adepter - uppföljning av utvecklingskontraktet, ömsesidig feedback, och speciella kännetecken i relationen. Mentorerna reflekterade över mentorskapets betydelse för det egna ledarskapet.

Mentor och adept träffas en gång i månaden.



Flera mentorer har föreläst på seminarier för adepter bl a ”Aktivt lyssnande”, ”Personalpolitik i en föränderlig värld”, ”Grupprocesser och ledarskap i Sverige”, ”Arbetsmiljö för alla”, ”Miljöarbete för framtiden”, ”Patientbemötande”, ”Jämställdhet i skolan”. Adepter har deltagit i seminarier inom ”Driv eget”, Nyföretagarcentrum, ”Kan hon – kan jag”, om kvinnors företagande. (2010) ”Inspirationsdag för kvinnor” ALMI/IFS. (2011)

Mentorerna har egna mentorträffar på olika arbetsplatser där gemensamma frågeställningar diskuteras och följs upp av projektledarna.

Den **individuella jobbcoachning** skedde varje månad med bokade möten som deltagaren förberett sig inför. Särskild uppmärksamhet ägnades åt språket i platsansökan och anställningsintervju. Praktisk träning i löneförhandling, presentationsteknik och utvecklingssamtal.

Utrymme fanns i mentorprogrammen för att göra **praktik** vilket senare ledde fram till att deltagarna fick anställning på samma plats. Speciellt i mentorprogram två ägnade majoriteten åt **studier** i svenska eftersom de nyligen hade kommit till Sverige.

Språkträningen skedde både individuellt i jobbcoachningen och i grupp vid seminarierna. Presentationsträning, referat, recensioner tränades t ex genom bokcirkel, aktuella tidningsartiklar rörande ledarskap, debatt om arbetsmarknaden m m. Bokcirkel har del varit skönlitteratur och om Härskartekniker. Utallsträning med lärare i svenska ”Svenskt uttal i teori och praktik” i samarbete med Studieförbundet Vuxenskolan.(feb – mar 2009).

Olika former av **utvärdering** genomfördes både i grupp och muntligt och individuellt skriftligt, anonymt ibland.

Fortsättningsgrupp

Ansökan gjordes till Arbetsförmedlingen att få fortsätta 3 månader efter mentorprogram 2. Anledningen var att en grupp på 7 personer var mycket svaga i svenska då de startade mentorprogrammet men som mycket snabbt förbättrade sitt språk. Minerva tyckte att de skulle ha mycket nytt av att få finslipa språket och träna mer på frågor om anställning. Innehållet var som tidigare med seminarier och individuell jobbcoachning.

Aktiviteter som har genomförts i MiA

En oversikt over de større hendelser og aktiviteter som foregått i prosjektperioden ved siden av den daglige driften.

År	Måned	Plats	Aktivitet
2009	Mars	Falun/Borlänge	Informationsmöten till personal och deltagare på Arbetsförmedlingen i Falun /Borlänge
	April	Falun	Upptakt seminarium för deltagarna i mentorprogrammet.
	Maj	Falun	Upptakt för mentorer och adepter i mentorprogrammet.
	Juli	Trondheim	Workshop mentor. Tema: Mentorrollen.
	Augusti	Falun	Erfarenhetsseminarium där tidigare adepter medverkade.
	Augusti	Falun	Mentorträff för utbyte av erfarenheter.
	Oktober	Hamar	Erfaringsutveksling med Likestillingssentret. Formalisert nettverk Sverige-Norge, alle som jobber med Mentoring.
	Oktober	Falun	Mentorseminarium för utbyte av erfarenheter.
	November	Tällberg	Mittuppföljing mentorprogram.
	November	Tällberg	Forskningsmöten om mångfald och tillväxt i Dalarna och Sör-Tröndelag. Fokusgrupp. Projektledarmöte.
	November	Trondheim	Interregkonferens "Prosjektkontakt"
	November	København	KVINFO konferanse "Mentoring and networking". Prosjekt MiA invitert som gjestetalere.
2010	Februar	Trondheim	MiA konferanse, Brekstad. "Mangfold i arbeidslivet lønner seg".

Februari	Falun	Erfarenhetsseminarium för mentorerna. Interkulturell kommunikation där adepterna presenterade affärskulturer från sina ursprungsländer.
Mars	Falun	Avslutning mentorprogram 1. Projektmöte. Forskningsmöte.
Mars	Falun	Erfarenhetsseminarium 8 mars internationella kvinnodagen – Kultur i Dalarna och världen.
Mars	Falun	Besök av Equijobs hos Minerva där två adepter presenterade sina erfarenheter av att delta i mentorprogram.
Juni	Oslo	Erfaringsutveksling med HSH
Juni	Trondheim	Workshop mentees. Tema: Mentoravtalen og mål.
Juli	Falun	Mångfaldsrådet, Länsstyrelsen Dalarna
August	Trondheim	EU kurs "Why bother?" Trøndelagskontoret Mid-Norway
Augusti	Falun/ Borlänge	Informationsmöten på Arbetsförmedlingarna för personal samt möten för nya deltagare i mentorprogrammet.
Augusti	Falun	Återträff för deltagare som slutade i mars. Erfarenhetsseminarium. Tema Tillväxt och mångfald.
September	Arvika	Prosjektoppfølging Karlstad Interreg/Länsstyrelsen samt prosjektmøter och forskningsmöte.
September	Falun	Informationsmöten med Arbetsförmedlingarna Urval av deltagare till mentorprogrammet.
September	Lille, Fr	European Mentoring conference (Lifelong learning). MiA hadde innlegg i en workshop om innhold og arbeidsmetode i prosjektet.
Oktober	Trondheim	Workshop mentor. Tema: Kan mentor være en nøkkel til mer fokus på mangfold i arbeidslivet?
Oktober	Oslo	Erfaringssamling. Opprettet nasjonalt senter for mentorordninger.
Oktober	Falun	Upptaktsseminarium för mentorer og adepter i mentorprogrammet.

	Oktober	Trondheim	Informasjonsmøte med Trondheims studentråd.
	Oktober	Trondheim	Informasjonsmøte med NAV Eures
	November	Åre	Interreg prosjektsamling och projektledarmöte.
	November	Falun	MiA konferens ”Mentorprogram för jobb och företagande”. Projektledarmöte.
	November	Brüssel	Employment week. MiA representerte med eget stand.
2011	Januari	Falun	Seminarium upptakt mentorprogrammet, adepter och mentorer.
	Februari	Falun	Extra upptaktsseminarium för mentorer och adepter i mentorprogrammet.
	Mars	Falun	Seminarium Internationella kvinnodagen. Samarrangemang tillsammans med ESF projektet ”Job Innovation”. Tema Grupprocesser och kommunikation.
	Mars	Falun	Erfarenhetsseminarium för mentorer hos företaget Kopparstugans B&B.
	Mars	Falun	Adepterna gjorde studiebesök på en mentors arbetsplats som arbetar med miljöfrågor, Falu Energi & Vatten där återvinning av avfall omvandlas till biogas.
	April	Trondheim	MiA konferanse. ”Inkludering i arbeidslivet – et plus for alle parter”. Prosjektmøte. Forskningsmøte.
	Maj	Falun	Mittuppföljningsseminarium mentorprogrammet. MiA projektledarmöte.
	Maj	Falun	Erfarenhetsseminarium samarrangemang med ESF projektet Job Innovation. Tema: Arbeta och bo i Dalarna.
	Juni	Trondheim	Studiebesøk fra Ballerup kommune, Danmark. Informasjon om metode og erfaringsutveksling.
	Juni	Trondheim	Møte med Omsorgsenheten for barn og unge.
	August	Falun	Projektledarmøte. Forskningsmøte.
	September	Trondheim	Informasjon om MiA prosjektet blir delt ut i møte med Mangfoldsrådet.

September	Falun	Avslutning mentorprogram. Tema: adeptens vision.
November	Stockholm	Spridning og erfaringsutveksling med mange EU prosjekt i Stockholms stad.
November	Göteborg	Deltagit i konferens "Den långa resan – om invandrade akademiker i Sverige
December	Falun	Avslutningsseminarium i fortsättningsgrupp mentorprogram.

3.2 Målgrupp

Målgrupp

Arbetssökande invandrare kvinnor med akademisk utbildning i Dalarna. Arbetssökande invandrare och marginaliserte kvinner og menn utanför arbetsmarknaden i Trondheim. Minervas och Trondheim kommunens ledningar, projektledare och medlemmar/deltagare. Region Dalarna och Sör-Tröndelag.

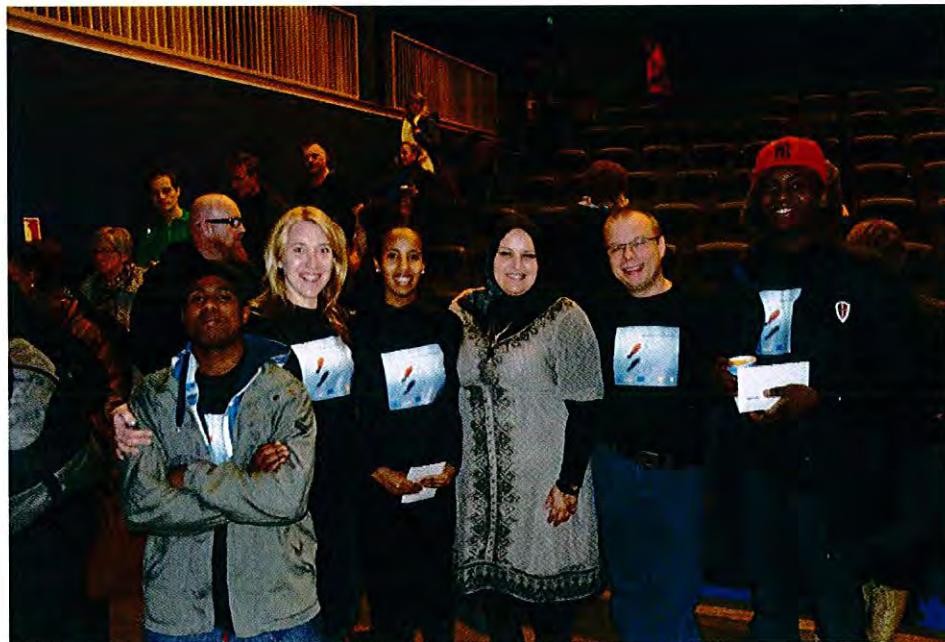
Representerade yrken i MiA projektet: socionom, speciallärare, maskiningenjör inom verkstadsindustri, kemiingenjör, språkvetare, biomedicinsk analytiker, språkvetare latinska språk, ekonom och journalist, tandläkare, flera civilingenjörer, språklärare i engelska, tolk/översättare kinesiska-engelska, administratörer, företagsadministratör, veterinär, agronom, kemiingenjör, business manager, resesäljare, säljare, tandsköterska, laboratorieassistent, lege, statsviter, jurist, sykepleier, spesialpedagog, siviløkonom, øyespesialist, natur-skog forvalter, grafisk designer, hjelpepleier, samfunnsforsker, dokumentarfilmproduksjon, barne- og ungdomsarbeider, lydtekniker, ergoterapeut, arkeolog og forsker innen toxikologi.

Ursprungsländer i MiA projektet: Japan, Kina, Polen, Bosnien, Irak, Brasilien, Venezuela, Vitryssland, Mexico, Iran, Ryssland, Filippinerna, Palestina, Polen, Spanien, Ungern, Libanon, Etiopia, Eritrea, Thailand, Marocko, Somalia, Afghanistan, Serbien, Chile, England och Algeriet.

Hvilke organisasjoner, grupper av personer har vært resultatmottakere?

Bedrifter i regionene NAV Sør Trøndelag INN- Kvalifiseringssenteret for innvandrere EVO (Enhet for voksenopplæring) Ny sjanse. IMDI Likestillingssentret på Hamar Likestillingssenteret i Nordland Oslo kommune KVINFO Danmark HSH. Handels og servicenæringens hovedorganisasjon. Ballerup kommune Danmark Stockholms stad Rekryteringslots i Dalarna Arbetsförmedlingarna i Dalarna Landstinget Dalarna; Kompetenscentrum Högskolan Dalarna	Region Dalarna Länsstyrelsen Dalarna Samarbetspartners och deltagare i andra EU projekt ex Equijobs (Leonardo), In-Diversity (Leonardo), Winnet Dalarna (Tillväxtverket), Winnet 8 (Interreg IVC), Job Innovation (ESF), Partners i Andalusien i ESF projekt Tillväxtverket Integrationsenheten Falu Kommun Fackföreningar Företagarna Falun JUSEK Media
--	--

3.3 Resultat och resultatindikatorer samt effekter



Fra MiA konferansen i Trondheim 4 april 2011

"Mangfold i arbeidslivet – et pluss for alle parter"

Mia projektets målsetninger i prosjektsøknaden beskrevet på følgende måte:

1. Att ett aktivt och bestående utvecklande samarbete etableras mellan Stiftelsen Minerva och Dalarna som region och Trondheim Kommune i Sør- Trøndelag.
2. Att nya metoder och modeller skapas tillsammans när det gäller insatser för invandrade arbetssökande kvinnor och män och marginaliserade personer utanför arbetsmarknaden. Metoder som kan göra Minervas och Trondheim Kommunes samarbete mer fruktsamt i framtiden samt ge utveckling i Dalarna och Sör-Tröndelag som län.
3. Att deltagarna i mentorprogrammet för invandrade arbetssökande kvinnor i Dalarna och kvinnor och män i Sör-Tröndelag fått ny värdefull kompetens. Och att 90 % av deltagarna hos Minerva har fått sysselsättning i näringsliv och samhälle. De övriga har gått vidare inom studier eller förlängd praktik. I Trondheim er minst 40 nye mentee/mentorpar satt i drift, og alle mentees har kommet inn i/ eller et langt stykke nærmere det norske arbeidslivet.
4. Å gi mentorene faglig påfyll, som kommer dem selv og deres bedrifter til gode. Gjennom mentorordningen tilføres bedriftene direkte kunnskap om mentoring som metode og innvandrere samt marginaliserade personer utan arbete som arbeidssøkere og arbeidstakere. Att mentorerna genom kontakter med føretag og organisationer vid gemensamma seminarier bidrar till gränsöverskridande mervärde.
5. Att de nya metoderna som tas fram blir etablerade i de båda länen och på sikt sprids till övriga regioner i Norge, Sverige och EU.

Dette har vi oppnådd gjennom MiA prosjektet:

Punkt 1.

Gjennom hele prosjektperioden har det vært et fokus på å etablere en gjensidig respekt og samtidig takhøyde for å ha et godt samarbeidsklima mellom prosjektpartnerne. Det ble vektlagt åpen refleksjon med bistand fra følgeforsker fra oppstart og ved "Kick off" seminar i Falun den 16- 18 mars hadde vi i tillegg bistand fra moderator Marita Norlin og filosof Roar Wangberg. Plattformen for et utviklende samarbeid mellom partene ble etablert. Effekten av å gjøre et godt grunnarbeid i forhold til samarbeidsklima har vedvart gjennom hele prosjektperioden og har blitt forsterket gjennom at vi så at vi hadde mye å lære av hverandre. Forskjellene på en relativt stor kommune som Trondheim og Stiftelsen Minerva innebærer at rammevilkårene for drift av prosjektet er forskjellig og har gitt en felles styrke til å nå ut med vårt budskap om at mangfold i arbeidslivet er et plus for alle parter. Hvordan samarbeidet vil utforme seg etter prosjektslutt er det vanskelig å si i skrivende stund. Imidlertid har sterke band blitt knyttet. Vi har som prosjekt fått forbindelser og felles kontakter utover selve prosjektet som bidrar til å knytte oss sammen innenfor vårt fagområde, bl.a. ingår vi i samma nätverk för arbete med mentoring i Skandinavien. Vi anser absolutt at en videreføring av arbeidet gjennom nye prosjekter er ønskelig og mulig.

Punkt 2.

Nye metoder har blitt skapt innen prosjektet først og fremst gjennom syn på enkeltindivider og syn på næringslivet. I MiA har arbeidssøkeren blitt betraktet som en ressurs som arbeidsmarkedet i regionene har behov for og ikke enkeltindivider som skal hjelpes. Dette innebar også at tilnærmingen til næringslivet ble preget av dette. Næringslivet er preget av kommersielle interesser hvilket er en svært viktig bit i forståelsesrammen for å treffe riktig med vår målgruppe. Kombinasjonen med Stiftelsen Minervas lange erfaring med bl.a lederutvikling og Trondheim kommunes erfaring med sosialt arbeid har gjort dette mulig.

Begge organisasjonene hadde tidligere erfaring med mentoring som metode. I MiA har metoden blitt gjenstand for stadig refleksjon over hvordan vi utøver denne. Bl.a har vi hatt stor fokus på hva som ligger i rollen som mentor gjennom å gi mentor en trygghet i sin rolle. Å være nøyne på å avgrense hva som forventes og hva som ikke forventes. Som et eksempel på dette kan det nevnes at mentor ikke forventes å ordne opp i saker for at mentee/adept når sine mål om jobb. Snarere er det forventet at mentor er aktivt lyttende og en ”ballspiller” slik at den arbeidssøkende med egen kraft skal kunne nå sine mål. Prosjektledelsen i MiA har hatt som viktig oppgave å bidra til at roller og forventninger ble klargjort for begge parter.

Punkt 3.

Tallmessig resultatoversikt

Stiftelsen Minerva

Gruppe 1 17 deltagare 2009-2010

Gruppe 2 15 deltagare 2010-2011

Totalt 32 deltagare

Heltidstjänst inom eget yrkesområde	Deltidstjänst	Fortsatta studier i svenska på högre nivå	Studier på högskola/ universitet	Startat företag	Avstängd
14	3	6	5	3	1

Förklarande text

Studier i svenska avser svenska på gymnasienivå.

Några deltagare kombinerar studier med deltidjobb t ex lärare i spanska, lärare i ungerska/engelska, lärare i kinesiska, vårdbiträde, vägledare för ensamkommande flyktingbarn, tolk/språkstödjare/personlig assistent.

Fortsatta studier på högskolan avser t ex 2 personer kompletterar lärarutbildning, 2 sjuksköterskeutbildning, 1 socialvetarprogram. 1 byggingenjör väntar på kompletterande dokument för ansökan till Lantmätarprogrammet till 2012. 1 kemiingenjör avser att studera Masterprogram inom miljöområdet år 2012.

En deltagare har volontärarbete inom kvinnojour och flera är intresserade av att i framtiden starta eget företag.

Trondheim kommune

Løpende inntak

Jobb	Praksis/ kurs	Studier universitet	Etablering av egen bedrift	Frivillig arbeid	
14	10	1	3	1	

Totalt 50 deltakere 2009-2011

Deltakere som har gjennomgått yrkesavklaring og/eller studerer videre (norsk språk) : 15

Av ulike grunner ikke matchet med mentor : 15

Endret karriereplan: 2

Ukjent/flyttet: 4

Antall mentorer engasjert i perioden: 55

Forklarende tekst

Vi har hatt 50 deltakere i perioden. 35 av 50 deltakere har vært i ordinært mentorløp. På registreringstidspunktet var det fortsatt noen (8) av disse 35 som ennå ikke hadde avsluttet sitt mentorløp.

De resterende 15 har enten gjennomgått yrkesavklaring eller påbegynt / fortsatt med norsk – studier. Ikke alle av disse 15 kom så langt som å bli matchet med en mentor, enten fordi andre ting måtte avklares først, eller fordi vi ikke fant egnert mentor til dem.

Med samtlige av de 50 har vi gjort et stykke arbeid i forhold til enten ved bistand til yrkesavklaring, jobbintervjutrening eller generell rådgivning. Samtlige deltakere er intervjuet av oss.

Mångfaldskompetens i företagen ger ökad konkurrensförmåga

Samhällsekonomiskt perspektiv

Riksrevisionens rapport om ” insatser för akademiker med utländsk utbildning”(RiR 2011:16) påvisar att många är arbetslösa eller överkvalificerade. En fjärdedel har sökt fler än 15 kvalificerade jobb. Räkneexempel på 700 akademiker med utländsk utbildning skulle kunna etablera sig på arbetsmarknaden inom sitt yrke *en månad tidigare* skulle ge en samhällsekonomisk vinst på 40 miljoner kronor.

Svenska regeringen har gjort en analys av att kvinnor med utländsk bakgrund behöver 9 år för att hitta arbete. I MiA projektets mentorprogram har vi flera exempel på deltagare som snabbt har lärt sig svenska och efter 1,5 år i Dalarna hittat arbete inom sin profession. Om vi följer ovanstående räkneexempel med 32 deltagare som förkortar sin tid av arbetslöshet med fyra år så betyder det en samhällsvinst på ca 384 miljoner i Falun och Borlänge.

I Juseks rapport ”Svårt för invandrarakademiker att få kvalificerade jobb” 2010, redovisar att bara en av tre tar sig från arbeten som inte motsvarar deras utbildning, (inläsningseffekten). Dessutom upplever var tionde att de uppmanas att söka jobb som inte passar deras utbildningsbakgrund, (låga förväntningar). De rekommenderar satsningar på professionella nätverk t ex mentorsprogram och satsningar på svenska för att snabbt komma till rätt jobb.

Näringslivsperspektiv

- En mentor har startat företag under 2011 med bl. a. inriktning mot samarbete med Kina. Mentorn samarbetar med två adepter från Kina som har speciell kompetens inom business management och konferensstolkning kinesiska-engelska /svenska.



- Samma adepter har deltagit i vänortssamarbete mellan Borlänge kommun och Wuhan, Kina.

- Et av Norges mest anerkjente dokumentarfilmselskap ansatte en mentee med hjelp av referanse fra mentor. Mentees nisje-utdanning innen film fra hjemlandet var et berikende tilskudd til firmaet og var til stor hjelp ved et filmprosjekt i USA.
- En mentor arbetar inom internationellt företag i Dalarna, som ska nyetablera i Latinamerika. Adepten har ovärderlig kompetens om affärslivet i Latinamerika.
- En mentee endret fremtidsplanene sine i prosessen sammen med mentor. Hun startet egen bedrift i en bransje som ikke var representert i Trondheim fra før.
- En f d adept och som nu är mentor har kontakter i sitt ursprungsland med tidigare kurskamrater som befinner sig på regeringsnivå vilket underlättar kontakter. Det omvänta är också att svenska regeringen kontaktat mentorn inom miljöområdet för att underlätta framtida samarbete mellan länderna.
- En nyutdannet sivilingeniør i elektronikk var utenfor arbeidsmarkedet på grunn av usikkerhet rundt egen kompetanse. Etter 5 måneder samarbeid med mentor søkte han og fikk jobb som senioringeniør i Jernbaneverkets Utbyggingsdivisjon.
- En tidigare adept, civilingenjör, arbetar med kvalitetsutveckling och som har kontakt med företagets kontor över hela världen. Företaget gör miljoninvesteringar inom högteknologi som är världsberömda. 95 % av företagets produktion går på export. De har fått flera designpris. (Dalademokraten 1 februari 2012).
- En økonomiutdannet mentee fra Algerie fikk etter en praksisperiode jobb som merkantil konsulent på Kvalifiseringssentret for innvandrere. Hennes morsmål var en styrke for hele organisasjonen i det daglige virket.
- En adept gjorde praktik och fick senare anställning inom ett stort industriföretag i Dalarna som maskiningenjör. Hon har erfarenhet av verkstadsindustri i Irak. Företaget har stororder från Irak.
- Mentee med høy utdannelse innen IT, men vært fraværende fra arbeidslivet lenge fikk arbeide etter 6 måneders samarbeide med mentor og bidro med sin kompetanse innen et av Norges største universitet.

- En adept, elingenjör, har erfarenhet av energiförsörjning i Irak, fick först praktik och senare projektanställning inom energibolag i en kommun som har många internationella projekt.
- En tidigare adept, ekonom med utbildning på högskolan Dalarna, fick efter mentorprogrammets slut anställning på ett kontor inom Svenska Handelskammaren

Individuellt perspektiv

Om man ser till den ekonomiska vinsten för individen så kan man multiplicera med antal årlöner. För samhället ger det skatteintäkter och minskat bidragsberoende.

Genom MiA projektet beskriver deltagarna att de på ett kunskapsmässigt plan har fått

- Bättre kunskap om svensk och norsk arbetsmarknad generellt.
- Bättre kunskap om sitt yrke genom mentorkontakten och individuella jobbcoachningen.
- Utvidet förståelse av valgmuligheter på arbeidsmarkedet.

Genom MiA projektet beskriver deltagarna att de på ett psykologiskt plan har fått

- Bättre självkändedom.
- Bättre förmåga att fatta rätt beslut.
- Större hopp om framtiden.
- Större motivation att studera svenska språket

Genom att deltagarna kommer snabbt ut i arbetslivet blir de också förebilder inom det egna yrket och för den egna familjen och övriga samhället.



Punkt 4.

I prosjektet har mentorene fått anledning til å møte andre mentorer for å utveksle erfaringer. På workshops og konferanser har aktuelle tema i forhold til ulike problemstillinger rundt det å være mentor blitt tatt opp. Mentorene har gitt uttrykk for at det har vært lærerikt å kunne oppleve at andre mentorer kan ha samme erfaring som dem selv og dermed blitt styrket i sin egen rolle. En mentor uttalte ”*Mentee har hjulpet meg å tenke på ting som jeg ikke hadde tenkt på tidligere. Det har vært fryktelig mye karriere og ”kjør på”. Plutselig fikk jeg anledning til å tenke på en person som ikke hadde det så bra....det var en liten oppvåkning for min del også.*” MiA prosjektet har også arrangert konferanser hvor både mentorer og mentees har fått treffe hverandre på tvers av landsgrenser. Mentorer fra Trøndelag har deltatt på konferanse i Dalarna og mentorer fra Dalarna har deltatt i Trøndelag. Gjennom felles satsning på å skape en slik felles møtearena har vi ved flere anledninger fått rette søkelyset mot rekruttering. Nätverk mellan adepter och adept - mentor har lett till kommunalt samarbete inom miljöområdet mellan Borlänge – Falun – Älvdalens och vid internationella studiebesök och konferenser. Kompetensen hos våra deltagare består inte bara av språkkunskaper utan även av den övriga interkulturella kommunikationen som varierar starkt i olika länders affärskultur. Även om affärsspråket är engelska så finns det oskrivna regler som ibland är avgörande för förhandlingar. Där är adepterna med sin yrkeskompetens och sin akademiska bakgrund en mycket stor tillgång. Flera av adepterna har dessutom bott/studerat/arbetat i fler länder än sitt ursprungsland.

Att utveckla mångfaldskompetens hos företagen är ett långsiktigt arbete men med en globaliserad värld och internationell konkurrens är våra adepter och mentorer väl förberedda på de nya kraven för att överleva som företag. Genom goda exempel och fortsatt stöd till de adepter och uppföljning kan vi bana nya vägar för invandrade kvinnliga akademiker att bli den resurs de är och dessutom få in fler kvinnor i mansdominerade yrken i Sverige.



Prosjektledelse, mentorer og mentees på konferanse ved Ølandet

Februar 2010

Prosjektledelsen i MiA, mentorer og mentees på felles konferanse 11-12 februar 2010

Punkt 5.

Gjennom prosjektperioden har prosjektledelsen hatt fokus på å spre våre erfaringer og forsøke å vise fram hva vi har fått til. Vi har hatt fokus på dette innen våre egne regioner og lokal presse har blitt invitert til alle våre større arrangementer. Pressen har ikke alltid møtt opp på arrangementene, men vi har fått publisert artikler både i Adresseavisen og i Dalademokraten. Det har i artiklene blitt rettet søkelys på vårt arbeid og som en satsning gjennom Interreg. I tillegg til dette har prosjektledelsen i begge regioner jevnlig gitt ut nyhetsbrev som er distribuert ut til interessenter både innenfor og utenfor regionene samt egne web sider. Vi har også etablert et stort nettverk i EU området for øvrig. Dette blir redegjort under punkt 3.5 ”*Særskilte vilkår for MiA prosjektet.*”

3.4 Övrigt

Prosjektpartneres forankring

Norsk del av prosjektet har i perioden vært igjennom flere organisasjonsendringer innen Trondheim kommune. Ved prosjektets oppstart var Mentornettverk en del av enheten Arbeid og kompetanse med enhetsleder som prosjektansvarlig. August 2009 ble det politisk besluttet at enheten skulle avvikles. MiA prosjektet skulle imidlertid driftes videre i henhold til prosjektplan. Etter en periode ble prosjektet innlemmet i Enhet for voksenopplæring i Trondheim kommune og enhetsleder ved denne enheten gikk inn som prosjektansvarlig. Dette ble redegjort for i brev til STFK, Interreg sekretariatet 31. januar 2011 samt i statusrapport nr 6. Ved at enhetstilknytning og prosjektansvar ble omorganisert ble prosjektets forankring endret. Dette førte til at prosjektet måtte finne nye rekrutteringskilder samt fysisk flytte lokaliteter. Det var også nødvendig både å orientere og engasjere ny organisasjon om MiA prosjektet. Gjennom omleggingene har full drift hele tiden vært opprettholdt til tross for en del ekstra utfordringer. Omstendighetene kan ha ført til en større selvstendighet og kreativitet til å fronte MiA prosjektet slik at prosjektets mål kunne oppnås. Omorganiseringene har imidlertid ikke klart å ta høyde for videre drift etter prosjektslutt i de kommunale økonomiske prioriteringer. Imidlertid var det interesse for kompetansen og erfaringene som prosjektet har generert. Nettverket og tankegodset som de ansatte sitter inne med vil bli videreført gjennom Trondheim kommunes enhet INN- kvalifiseringssenteret for innvandrere som en del av den ordinære driften ved enheten.

I Dalarna är projektet djupt förankrat i Arbetsförmedlingarna. Det finns särskilda utsedda kontaktpersoner som samarbetar med projektet. De har deltagit i seminarier och andra aktiviteter och tagit till sig projektets metodik, resultat och kontakter med mentorer och företag. De har också uttryckt att de är mycket nöjlida med deltagarnas framsteg och att de kommit ut på arbetsmarknaden. De uttrycker också att samarbetet och nätverket givit genomslag för spridning av kunskaperna från projektet. Projektet är också väl förankrat i Länsstyrelsen i Dalarna. Den förankringen har skett genom marknadsföring, men också på ett helt naturligt vis genom att Minerva och Länsstyrelsen har ett annat gemensamt projekt. Där finns också Region Dalarna och andra organisationer i Dalarna med som arbetar med bl.a. mångfaldsfrågor. Projektet är också förankrat i näringslivet i Dalarna eftersom de flesta mentorer som medverkat i projektet kommer därifrån.

Mångfaldsrådet i Dalarna har också vid två konferenstillfällen fått presentationer om MiA projektet. Samtliga kommuner i Dalarna deltog vid dessa tillfällen.

Landstinget Dalarna har också fått rådgivning angående mentorprogrammsinsatser för invandrade kvinnor till vårdyrken inom Landstinget.

Den gedigna förankringen har också gjort att spridningen varit ett naturligt inslag under hela projekttiden.

En viss förankring har också kommit till på ett naturligt sätt med nätverket som arbetar med mentoring i Skandinavien. Spidning har skett via det nätverket och vidare till projektpartners ute i Europa som också arbetar med mångfaldsfrågor och ser vinsterna med det.

3.5 Særskilte vilkår for MiA prosjektet

I henhold til tilsagnsbrev 25/08 om tilskudd til prosjektet MiA ble det beskrevet særskilte vilkår som prosjektet plikter å oppfylle:

1. *"De metoder og modeller som tas fram i prosjektet når det gjelder mentoring, og integrering av innvandrere og andre marginaliserte grupper i arbeidslivet i regionen skal formaliseres og dokumenteres. Dette skal gå frem ved informasjonsspredning av prosjektet"*
2. *"Metodeutviklingen i prosjektet skal dokumenteres, og det skal framgå om metoden er relevant i forhold til målet i prosjektet. Partene i prosjektet skal også spre resultatet av prosjektet og metoden til andre interessenter i Interreg Sverige-Norge geografien"*
3. *"Prosjektet skal også søke erfaring fra andre mentorprosjekt i Europa, samt kvalitetssikre utvalget av prosjektdeltagere. Hvordan dette skal gjøres skal dokumenteres skriftlig."*

Punkt 1.

Metodikken innen mentoring er beskrevet på prosjektpartneres web sider og står således som åpen informasjon både for deltakere og andre interessaerte. Metodikken er preget av en klar struktur for å kunne gi forutsigbarhet for involverte parter. Alle deltakere blir dybdeintervjuet før oppstart etter fast intervju guide. Det skrives en samarbeidskontrakt mellom partene hvor mål for samarbeidet nedfelles og relasjonen blir formalisert. Det settes opp faste møter for evalueringer og det er lagt opp til en klar avslutning av samarbeidet. Evalueringer foregår også etter en klar mål som blir skriftliggjort. Informasjon om resultater og effekter blir delt videre både gjennom personlige møter, nyhetsbrev, web sider samt prosjektets egne brosjyrer.

Punkt 2.

Metodeutviklingen i prosjektet er grundig dokumentert gjennom følgeforskning av NTNU Samfunnsforskning AS. Av problemstillinger forsker tok for seg var nettopp metodens relevans i forhold til oppsatte mål i prosjektet. Forskningsrapport blir publisert i løpet av våren 2012,(vedlegges sluttrapport), samt vil bli etterfulgt av artikler i faglige tidsskrift. Resultater og erfaringer i prosjektet er blitt spredd fortløpende gjennom hele prosjektperioden Innen Sverige- Norge geografien. Eksempler på dette er et etablert samarbeid med

Ressurssenter for mentorordninger gjennom Likestillingssenteret på Hamar. Samarbeidet har blant annet resultert i en nasjonal kartlegging av mentorordninger samt en publisert håndbok for mentorer,(Se vedlegg). MiA prosjektet har gjentatte ganger bidratt med rådgivning til andre instanser som selv har startet opp mentorordninger. Eksempler på dette er Likestillingssenteret i Nordland og Røde Kors i Oslo. i Dalarna har samarbete omkring metodiken i mentorprogram genomförts tillsammans med IFS/Almi Företagspartner, Rekryteringslots, arbetsförmedlingarna, integrationensenheten i Falu Kommun, företag och W7 Dalarna. I april 2011 ble det avholdt en konferanse i Trondheim hvor foreløpige funn fra forskning i prosjektet ble presentert. I september 2011 arrangerte MiA et avslutnings- og spredningskonferanse i Dalarna hvor funn fra følgeforskning ble lagt fram.

Det er også gjennomført erfaringsutvekslings møter i Stockholm i November 2011 med flere EU prosjekter drevet av Stockholm Stad, Arbetsförmidlingen og Röda Korset (Se vedlagt program).

Punkt 3.

MiA prosjektet har utviklet et stort nettverk utover Europa og har fått anledning til både å ta del i andre sine erfaringer samt dele egne. I november 2009 deltok MiAs prosjektledelse som gjestetalere ved en internasjonal konferanse i København, "Conference on Mentoring & Networking". Prosjektledelse satt i ekspertpanel ved konferansen som hadde ca. 200 påmeldte deltakere. Deltakerliste og program vedlegges. Konferansen ble etterfulgt av et møte med professor Lars Holmboe som er ekspert på mentoring i Danmark samt fagutveksling med organisasjonen KVINFO i Århus. I september 2010 var prosjektledelse invitert som delegater til European Mentor Conference i Lille, Frankrike. Vi fikk her presentere vår prosjektmodell samt sitte i diskusjonsgrupper gjennom konferansen. Bakgrunnen for konferansen var EUs ønske om å etablere et europeisk samarbeid rundt mentorordninger. 6 europeiske land var initiativtakere til dette innenfor EUs "Lifelong learning Programme". I november samme år deltok MiA ved "Employment week" i Brüssel hvor prosjektet ble presentert med egen messe stand. (Dette er beskrevet nærmere i egen Reisebeskrivelse som vedlegges). I juni 2011 var MiA vertskap for leder ved Kompetancecenteret i Ballerup kommune i Danmark. Bakgrunnen for dette besøket var ønske om å starte en mentorordning etter MiAs modell i Ballerup.

Utvelgelse av prosjektdeltakere i form av mentees har blitt foretatt gjennom intervjuer av hver enkelt person. Ved utvelgelse ble det vektlagt at deltakere skulle være registrert som arbeidssøkere på NAV/Arbetsförmedlingen samt at de måtte ha en klar retning for sine karriereønsker. Mange fikk også avklart sine valg gjennom samtaler med prosjektmedarbeidere. Utvelgelse av mentorer har blitt grundig vurdert ut i fra hvilken kompetanse det har vært behov for. I utvelgelsen har det også vært kartlagt hva slags motivasjon den enkelte har for å kunne være en mentor og en egenvurdering av hva hver enkelt mener at man kunne bidra med. Dette har blitt gjort gjennom intervjuer som har skapt grunnlaget for å lage en skriftlig "Personprofil" for hver enkelt deltaker.

För urval till grupp av adepter till mentorprogrammen har det tagits hänsyn till yrke, utbildningsbakgrund, språknivå, ursprungsland, ålder och motivation. Detta för att få en positiv gruppdynamik och ett positivt lärande i det stora inslaget av utbildningsaktiviteter.

4. Indikatorer

Notera att indikatorer både för A (Ekonomisk tillväxt) och B (Attraktiv livsmiljö) kan förekomma i ett projekt.	Antal enligt projektbeslut	Resultat vid projektslut	Kommentarer
Antal kvinnor 15- 24 år som deltar i projektet.	30	31	Projektet räknar personer som deltagit i aktiviteter arrangerade av projektet
Antal kvinnor yngre än 15 eller äldre än 24 år som deltar i projektet.	940	960	” ”
Antal män 15- 24 år som deltar i projektet	10	8	” ”
Antal män yngre än 15 eller äldre än 24 år som deltar i projektet.	790	725	” ”
Antal deltagande företag med kvinnligt ägande som deltar i projektaktiviteter.	100	90	Projektet räknar företag som genom mentorer och adepter deltagit i projektet. Samt referensgrupp, samverkanspartners och nystartade företag. Nätverk.
Antal deltagande företag med manligt ägande som deltar i projektaktiviteter.	150	135	” Inkl praktikplatser
Antal deltagande företag med mixat ägande som deltar i projektaktiviteter.	110	95	” ”
Resultat indikatorer			
(A) Antal formella gränshinder som projektet bidrar till att undanröja.	0	0	
(A) Antal undanröjda upplevda gränshinder.	5	3	Här räknas vissa nyanser i språken och smärre organisatoriska detaljer som upplevda gränshinder.
(A) Antal kvinnor som deltar i gemensamma utbildningar och praktik.	190	195	Här räknas utbildning, seminarier, konferenser och praktik.
(A) Antal män som deltar i gemensamma utbildningar och praktik	70	75	” ”
(A) Antal kvinnliga studenter som studerar del av sin utbildning i det andra landet.	0		
(A) Antal manliga studenter som studerar del av sin utbildning i det andra landet.	0		

(A) Antal nyetablerade och vidareutvecklade gränsöverskridande kluster.	25	20	Här räknas kluster som adepter och mentorer bidragit till samt några branscher
(B) Etablerade institutionella samarbeten.	20	50	Här räknas samtliga intitutioner som projektet samverkat med i regionerna ex Länsstyrelse, NAV, arbetsförmedlingar, ALMI, Region Dalarna, Fylken, Kommuner, Högskola etc
(B) Nya och vidareutvecklade metoder för stads- och landsbygdsutveckling.	0	0	
Egna indikatorer		Resultat	
Kontakter med andra organisationer inom mentoring		50	
Nätverk i regionerna		150	NGO:s, företag, branscher, institutioner, andra projekt, forskare, myndigheter
Internationella kontakter, nätverk		50	

5. Projektets påverkan på de genomgående (horisontella) kriterierna

5.1 Gränsregionalt mervärde

Gjennom å drive et interregionalt prosjekt i tre år oppleves gjennomslagskraften i prosjektet som svært mye sterkere enn om prosjektet hadde vært drevet på kun en side av grensen. Prosjektsamarbeidet har på mange måter fungert som en ”døråpner” ut mot Europa og vårt arbeid har fått oppmerksomhet i flere europeiske land utover Norge og Sverige. Eksempler på dette er vår deltagelse i Danmark, Frankrike og Belgia samt artikkel om vårt Interreg prosjekt i tysk media. Denne gjennomslagskraften har også gitt seg utslag i en politisk merverdi i form av at vi har styrket arbeidet rundt mentorskap på begge sider av grensen. Mentorordninger er blitt satt på dagsordenen og MiA har vært representert i styringsgruppen som arbeider for nasjonalt ressurssenter for mentorordninger støttet av Barne og likestillings departementet.

Ved at to organisasjoner etablerer et samarbeid på tvers av landegrenser har også medført en stor merverdi på det sosialkulturelle området. Det er knyttet bånd mellom Dalarna og Trøndelag og gitt prosjektdeltakere en større kunnskap om både språk, kultur og historie gjennom de felles møter vi har hatt. Gjennom felles seminarer har vi vært kulturbærere til hverandre sammen med sterke gjensidige møter av andre kulturer som våre deltakere har representert innen MiA prosjektet. Ved at prosjektpartnerene, henholdsvis en kommune og en NGO, har så vidt forskjellige organisasjonsformer, oppstod en arena hvor det å lære av

hverandre ble viktigere enn å sammenlikne seg med hverandre. Dette ble ytterligere styrket gjennom at samarbeidet var på tvers av landegrenser.

5.2 Bättre miljö

Projektet använder mail och telefon i stor utsträckning. Projektet använder endast bilar av miljöklass samt då det är möjligt offentliga transporter. Det er også gjennomført projektmøter via Skype og telefon.

5.3 Jämställdhet mellan kvinnor och män

Projektet har haft jämställdhetsutbildning inom mentorprogrammet och i mentornettverket för adepterna/mentees och deras mentorer. Jämställdhetsaspekter har också framförts i seminarier och konferenser samt i nyhetsbrevet. Resultaten visar också på framgång inom jämställdhetsområdet.

5.4 Etnisk mångfald och integration

I samtliga aktiviteter tas hänsyn till de horisontella kriterierna. Projektet är till stor del ett mångfaldsprojekt. Etnicitet i MiA projektet motsvarar att deltagarna ursprungligen kommer från 27 olika länder. Inom hela programmet finns flera andra mångfaldsaspekter också representerade ex ålder och funktionsnedsättning. Alle aktiviteter i projektet som retter sig mot mentorer och mentees/adepter har som hensikt å øke toleransegrensen for mangfold i både næringsliv og i samfunnet forøvrig.

6. Informationsinsatser och skytning av projektet

Projektet har Interreg-skytning på kontoren i Falun och i Trondheim. Projektet har givit ut åtta nyhetsbrev i Dalarna (större spridning) och två separata nyhetsbrev i Trondheim. Nyhetsbrevet är översatt till engelska och är spridning har skett till EU-projekt (partners till Minerva) via mail och hemsida. Trondheim Kommune och Minerva har information om Interreg programmet och MiA projektet på sina resp. hemsidor och Minerva har också på engelska. Nyhetsbrevet är utdelat till alla kontakter som skett fysiskt. Pressinformation har skett i Dalarna vid varje aktivitet och konferens/seminarium. En artikel om projektet har presenterats i Dalademokraten. Fyra broschyrer om projektet är producerade. PR material blev beställt från Interreg kontoret i Östersund. Minerva tillverkade en roll-up under oktober månad 2010 (med Interreg/EU logo) - samt visittkort med samme merking. PR möte har genomförts med Minervas styrelse i juni 2010, under hösten 2010 och i augusti 2011. Mentornettverk Trondheim har laget en roll-up med Interreg/EU logo som benyttes i seminarer, workshops og ellers av møter. I tillegg har noe av brosjyrematerialet samt visittkort videreutviklets både på norsk og engelsk. Det har også vært møter med Kommunikasjonenheten for å oppdatere nettsider. Brosjyrer og visittkort er delt ut på. MiA har i tillegg deltatt med egen stand på Employment week i Brüssel i november 2011 med nevnte markedsføringsmateriell og stor personlig innsats for å formidle Interregs satsning på MiA projektet. MiA projektet har presenterats i den tyska facktidningen "BRAND aktuell" på ett dubbeluppslag på sidan 6-7. Tidningen har stor spridning på den tyska arbetsmarknaden.

Konferansedeltakere på MiA arrangement mottok en plastlomme merket med klistermerke "Interreg Sverige-Norge" innholdende sammen med programmet: MiA brosjyre og mentornettverk brosjyre. Alt materiell var merket med Interreg och EU logo og farger. Roll-up samt laminerte veggbilder ble brukt i konferansesalen, alt merket med Interreg och EU logos.

En mentee fikk sin historie på trykk i Adresseavisen og vi sørget for at det ble lagt til en informasjonsdel i artikkelen der prosjektet blir presentert som et Interreg Sverige-Norge prosjekt.

Det jobbes nå med å skrive en fagartikel om MiA prosjektet fra NTNU samfunnsforskning som er ment publisert i fagtidsskrift for å rette søkelyset på suksessfaktorer innen prosjektets metodikk. MiAs følgeforsker, Anne Juberg, står som hovedforfatter av denne artikkelen.

Bilagor:

"Utvärderingsrapport", Trondheims universitet, HUSK, följd forskare Anne Juberg, 2011

"MiA projektet i Bryssel", Employment Week, 2010

"Veileder for mentorer" Likestillingssenteret Hamar, 2011

"Mentornettverk", Trondheim kommune

"MiA, diversity gives companies an edge over their competitors"

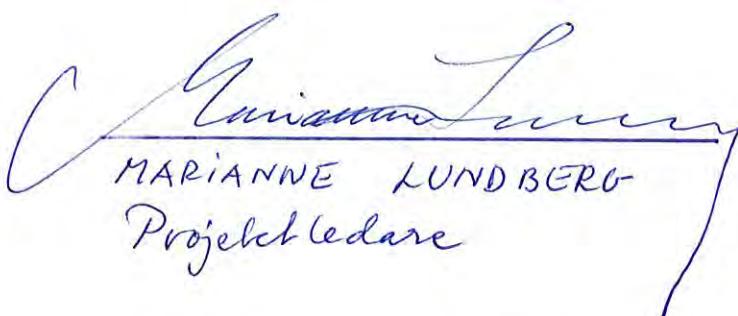
MiA, Mångfaldskompetens i företagen ger ökad konkurrensförmåga, svenska och norska

"Minerva mnetoring programme"

"Mentorprogram", Minerva

Underskrift

Fotur 27/2 - 2012


MARIANNE LUNDBERG
Projektleddare


Minerva
REGIONALT RESURSCENTRUM I DALARNA

