

1. Sammanfattning

Karlstads kommun och Hamarregionen Utvikling (HrU) har samma vision om tillväxt och om att skapa goda förutsättningar för näringslivet i regionen samt att stärka kompetenstillförseln och samtidigt använda existerande resurser. Därför valde vi att samarbeta i projektet Näringslivet som motor för inkludering.

Målgrupperna har varit näringslivet/bedrifter i regionen och godt kvalifiserade innvandrere fra land utenfor Skandinavia som sliter med å komme inn på arbeidsmarkedet.

Fokus i projektet har varit att utvikle nye metoder og modeller som underlættar integreringen av kvalifiserad arbeidskraft med annan kulturell bakgrunn. Tanken var at det leder til at regionen bättre tar til vara på den kompetens som människor från utomskandinaviske länder har. Prosjektets aktiviteter syftar d rfor til  t øke ben genheten hos arbeidsgivere  t rekruttere utifrån kompetens og øke anst llningsbarheten hos v lutbildede innvandrere på arbeidsmarknaden.

I projektet har vi

- * bedrevet ett mentorskapsprogram med yrkeskvalificerade och arbetsl sa adepter med annan kulturell bakgrunn  n skandinavisk og d r mentorn har haft samme profesjon,
- * implementert ett regionalt mångfalds-/inkluderingspris på var side gränsen,
- * arbeidet fram en handbok "Vem har sagt at det måste vara svart eller vitt – en liten bok om kompetensbasert rekruttering,
- * bidragit til  t skape nätverk
- * skapt m tesplasser for foretak og arbeidssøkende med annen kulturell bakgrunn
- * arrangert seminar for n ringslivet hvor inkludering/mangfold har vært tema
- * haft erfarenhetsutbyte og lært av varandras redan eksisterende verktøy.

Sammantaget kan det s gas at det har varit ett lykkat og framg ngsrikt prosjekt. Vi har oppfylt v re delmål enligt den utomstående utvärdering gjord av Centrum for regional utvikling vid Karlstads universitet og Østlandsforskning i Hamar.

Budgeten har vi h llt men det blev pengar över både i Sverige og i Norge ca 200 000 SEK og 170 000 NOK. Det har  t göra blant annet med  t planere, starte og gjennomføre ett mentorskapsprogram tar så mycket mer tid  n vi kunde ana og d  blev det til eksempel ett seminarium mindre gjennomført. Vi hadde også en studiereise til Rotterdam hvor det var planlagt at hele styringsgruppen skulle være med på, men det ble bare sju av 12 som ble med.

Siden det var igjen penger og vi hadde aktiviteter vi gjerne ville gjennomføre ble det søkt om   forlenge prosjektet med to måneder. Mer om dette lenger ned i rapporten.

2. Prosjektets bakgrunn

Redovisa varfor prosjektet oppstått, problembakgrunn, huvudm n, finansiering, tidplan m.m.

Bakgrund

Sverige, Norge och resten av Europa står inför stora utmaningar med en åldrande befolkning, globalisering och den ökade konkurrensen samt efterfrågan på kvalificerat arbetskraft. Vi vet att vi om bara få år vil oppleve mangel på arbetskraft i regionen vår, dette gjelder både for Sverige og Norge. Siden vi har lave fødselstall, og tilveksten i folketallet består av tilflyttere, så er det viktig å se på hvilken kompetanse denne gruppen innehar.

Flertallet av de som flytter til regionen kommer fra land utenfor Skandinavia og har ofte en annen kultur og etnisk tilhørighet enn svensker og nordmenn. Rapporten "Samma villkor för alla akademiker" som har gjorts av Tjänstemännens Centrala Organisation 2009-03-09 visar att personer som kommer från länder utanför Europa upplever extra svåra hinder att hitta ett arbete motsvarande deras kompetens. Orsakerna till exkludering från arbetsmarknaden som ges är etnisk diskriminering och bristande nätverk. Detta innebär att även de som varit i landet länge upplever problem med att få ett arbete. Konjunkturedgångar som leder till arbetslöshet har hittills, utan undantag, drabbat personer med annan etnisk bakgrund hårdast. Det är även samma grupp av personer som vid konjunkturuppgångar har svårast att ta sig tillbaka till arbetsmarknaden. Dagens situation med en lågkonjunktur är starkt påverkad av en global finanskris och innebär att marginaliseringen av målgruppen ökar.

Arbetslösheten är högre bland utrikes födda än inrikes födda. (SCB / ssb, 2008).

Diskriminering av arbetssökande med icke-nordiska namn förekommer genom en systematisk bortsortering i rekryteringen av arbetskraft. Utsorteringen åtföljs av en diskriminering i anställningsvillkor, karriärmöjligheter, rörlighet, kompetensutveckling och lönevillkor. (Attström, 2007, Eriksson & Lagerström, 2007).

Karlstads kommun och Hamarregionen Utvikling (HrU) har samma vision om tillväxt och om att skapa goda förutsättningar för näringslivet i regionen samt att stärka kompetenstillförseln och samtidigt använda existerande resurser. Karlstad kommune og Hamarregionen Utvikling ville därför jobbe sammen med å utvikle verktøy og aktiviteter som skal bidra til næringslivet i våre regioner i større grad øker sine konkurransefortrinn ved at de utnytter den eksisterende arbeidskraftsreserven.

Projektets aktiviteter syftade därför till att öka benägenheten hos arbetsgivare att rekrytera utifrån kompetens och öka anställningsbarheten hos välutbildade invandrare på arbetsmarknaden. Välutbildade invandrare utgör en viktig resurs, bl.a. fordi mange har en utdanning og realkompetanse som vi mangler. Det vil være en vinn-vinn situasjon å få denne gruppen i arbeid. Lykkad inkludering är oftast direkt kopplad till en möjlighet att via ett arbete komma in i samhället. Detta var en av de främsta faktorerna vi ville ta fasta på som en utgångspunkt för det fortsatta arbetet för bättre mångfald i våra regioner, med positiva effekter för den regionala utvecklingen, näringslivet och den offentliga sektorn. Å lykkes med en inkludering av denne gruppen vil bety mye samfunnsøkonomisk, men det vil også bidra til vekst og utvikling i næringslivet. Vi vil få nødvendig kompetansetilførsel, og ved å implementere mangfold i arbeidslivet, så kan dette også føre til vekst og utvikling ved at man utvider horisonten og lærer av andre.

Ekonomi

Karlstads kommun finansierade projektansvarigs lön med 945 000 SEK. Medfinansiärer i Sverige har varit Länsstyrelsen i form av tid till ett värde av 40 000 SEK och 25 000 i kontanter. Karlstads universitet har bidragit med tid till ett värde av 190 000 SEK. Norska medfinansiärer har varit kommunerna Hamar, Stange, Løten, Ringsaker i form av tid till ett värde av 30 975 NOK och kontant 469 025 NOK. Regionrådet Hamarregionen finansierade med 350 000 NOK och HrU med i tid till värde av 25 000 NOK.

Tidplanen

– se bilagor A och kommentar under punkt 3.1 nedan

Projektorganisation

Karlstads kommun och Hamarregionen utvikling (HrU) är projektägare.

I projektet arbetade en projektledare på var sida gränsen. Till hjälp hade vi styrgruppen med representanter från Karlstads universitet, Handelskammaren Värmland, Karlstads kommun, EnergiEkonomi AB, Regionrådet i Hamarregionen, Norsk Tipping AS, Hamar kommune, Hamarregionen Utvikling AS, Ringsaker Flyktingråd, Oppland fylkeskommune. I våra respektive referensgrupper fanns personer med från Karlstads Universitet, Høgskolen i Hedmark, Arbetsförmedlingen, NAV, Proffice AB, Likestillingssenteret, Integrering og Mangfolds Direktoratet (IMDi), Länsstyrelsen Värmland, Handelskammaren Värmland och Mångfaldscentrum Värmland, de två senare endast en kort tid.

Vad det gäller ekonomiadministrationen har projektledarna skött den själva och Karlstad har haft stöd av kommunens ekonomiavdelning.

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

3.1 Projektbeskrivning:

Projektets övergripande mål har varit

- etablera ett samarbete mellan HrU och Karlstads kommun
- bidra till en ändring i näringslivets inställning till att rekrytera kvalificerade människor från länder utanför Skandinavien

Projektets delmål har varit:

- 1) minst 40% av deltagarna i mentorsprogrammet får anställning i någon form
- 2) projektet skall bidra till att skapa nätverk genom mentorskapprogram
- 3) projektet skall skapa mötesplatser för företag och jobbsökande med invandrarbakgrund
- 4) det skall utvecklas en handbok riktad mot företagsledare
- 5) erfarenhetsutbyte över gränsen och lära av varandras redan existerande verktyg och metoder
- 6) instiftande av regionalt mångfaldspris

Projektet har därför haft tre huvudaktiviteter,

- ett mentorskapsprogram för välutbildade invandrare med mål att öka deras anställningsbarhet.

- framtagandet av en handbok för att öka företagens förståelse och framför allt benägenhet att anställa personer med utomnordisk bakgrund.
- Utdelning av mångfalds-/inkluderingspris för näringslivet

Till detta kan läggas flera "väcka-frågan" seminarier och workshops och studieresan till Rotterdam.

Projektavgränsningen innebär att fokus har legat på att utveckla verktyg och metoder för att göra integrering av kvalificerad arbetskraft utifrån annan kulturell bakgrund lättare för arbetsgivare.

Aktiviteter vi ønsket å gjennomføre var et mentorprogram for arbeidssøker og bedriftsledere, et antal seminar, workshops, bygga nettverk og få till møteplasser, gjerne på tvers av grensene.

Tidsplan

Tidplanen har vi hållit även om vi under projektets gång fått revidera i vilken ordning vi har gjort saker och omfattningen av respektive aktivitet. Vi flyttade till exempel studieresan från mars till november 2010, då det var omöjligt att genomföra en resa före vi hade fått till en första träff med styrgruppen. Arbetet med handboken påbörjade vi redan i september 2010, annars hade vi aldrig hunnit få den klar i tid. Arbetet med mångfaldspris/inkluderingspris tar över tid mer än två månader i anspråk, då det innebär marknadsföringsarbete, nominerings- och motiveringstid, genomläsning av motiveringar samt beslut. Överhuvudtaget ger mallen för tidplanen som den ser ut idag, inte utrymme för att lägga in allt planeringsarbete som krävs före själva genomförande, vilket inte ger en rättvis bild av ett projekt. Idag visar den egentligen bara i vilken härad saker och ting skall ske och antalet timmar.

Mentorskappprogrammet

I mentorskappprogrammet arbetade Sverige hela tiden tillsammans med Karlstads universitet (KAU) eftersom de var medfinansierare med tid och bidrag bland annat som metodstöd men också rent operativt. Uppläggen blev lite olika i början bland annat på grund av Korta vägen, en arbetsmarknadsutbildning som Arbetsförmedlingen upphandlat av KAU och som projektet på svensk sida kunde "rekrytera" adepter från. Men också på grund av vi till att börja med valde olika sätt att börja rekrytera till programmet, Sverige valde att rekrytera adepter och Norge valde att börja med mentorerna. Norge gick över till att jobba som Sverige, då det viste sig att detta gav raskare resultat. Norge kom också att jobba med KAU när vi planerade vår gränsöverskridande aktivitet för alla mentorer och adepter med en träff i Charlottenberg.

Upplägget var att adept och mentor skulle tillhöra samma yrkesprofession, det vill säga en civilekonom mötte en civilekonom, en journalist mötte en journalist. Programmet innehöll en obligatorisk kick off, gemensam mitträff och avslutande träff. Till detta lade vi längs vägen till olika aktiviteter för respektive gruppering. Varje mentor-adeptpar skrev en handlingsplan, som projektledarna tog del av. Syftet var att det skulle knyta samman dem och känna att det hade en plan att hålla sig till för att behålla fokus. Vi valde att ha separata "prepareringsinformationer" för adepter och mentorerna i anslutning till kick-off, om vad det innebär att vara adept/mentor utifrån kulturmötet som skulle uppstå. Karlstad hade en

första kick-off för adepter och mentorer men eftersom vi inte nådde målet med minst 25 adepter när det var dags och att det sedan tog ytterligare tid att finna mentorer, fick vi ha ytterligare tre kick-offer. Alla kom på så vis inte att gå de 10 månader som programmet skulle löpa. I Norge ble det heller ikke rekruttert så mange som vi ønsket ved første kick-off, vi hadde fortløpende inntak av mentorpar, og tiden de var med har variert fra to måneder til et år.

Deltagarna i Sverige kom både direkt och indirekt från arbetsförmedlingen (AF), en SFI-klass och genom hörsägen. Med indirekt menas AFs upphandlade arbetsmarknadsutbildning "Korta vägen", cirka en tredje del av deltagarna kom därifrån. I det här fallet hade KAU:s uppdragsutbildning dessutom nytta av mentorskapsprogrammet i så måtto att flera av Korta vägen-deltagarna som alltså hade en mentor via oss, fick praktikplatser med hjälp av sina mentorer. Och att få fram praktikplatser är inte alltid det lättaste!

I Norge har vi fått deltakere, i tillegg til fra kick-off'et, gjennom NAV, kommunene (flyktningkontorene), "folkemunne"/markedsføring og søkere som fikk avslag hos Global Future (NHOs mentorprogram).

Vi hade tillsammans totalt 28 nationaliteter (30 med Norge och Sverige) från fyra olika världsdelar med 26 olika kompetenser.

Mångfaldspriset Lystra/Næringslivets inkluderingspris

Syftet med priserna är att lyfta fram arbetsgivare i næringslivet som kan vara positiva förebilder för andra arbetsgivare, eftersom man rekruterar människor med annan kulturell bakgrund och med andra ord rekruterar kompetensbaserat fullt ut. Priset på 25 000 SEK respektive 20 000 NOK är ett motprestationspris, man skall alltså tala om vad man skall göra för prissumman och det skall då vara kopplat till kompetanseheving internt i bedriften. Utöver det tilldelades företagen ett diplom.

Tillsammans jobbade vi fram kriterierna som är desamma för värmländska Mångfaldspriset Lystra och Hamarregionens Næringslivets inkluderingspris. *Se bilaga B.* Vi valde att ha en nomineringsperiod där vem som helst kunde nominera, därefter fick respektive nominerade motivera varför de skulle få priset. Projektets styrgrupp var jury och fattade sedan ett gemensamt beslut för vinnarna av prisen. Vi valde också att kontrollera tilltänkt vinnares finansiella status. Næringslivets inkluderingspris 2010 delades ut till MjøsRetail AS och 2011 Essem Hamar AS. Lystra Mångfaldspris tilldelades 2010 Outokumpu Stainless Tubular Products i Storfors och 2011 Hjelte Restaurang AB i Karlstad.

Utdelingen av prisen har i Karlstad skjedd på Handelskammaren Värmlands välbesökta höstmöten med 130 respektive 175 deltagare, och i Norge ble den i 2010 delt ut på en temalunsj med 28 deltakere, i 2011 på sluttkonferansen "Fremtidens kompetanse" med 94 deltakere.

Handboken "Vem har sagt att det måste vara svart eller vitt – en liten skrift om kompetensbaserad rekruttering"

Handbokens målgrupp var inledningsvis chefer men kom att rikta sig både till en oinsatt VD och till en intresserad rekrutterare. Vi började tidligt med att lyssna av intressenter i

näringslivet och styrgruppen om handbokens innehåll och upplägg. Budskapet var att den skulle

- vara konkret med tips på hur man gör
- ha exempel på lösningar från arbetsgivare
- vara högst 10 sidor
- finnas digitalt
- utfordre til å "tenke utenfor boksen"
- motiverende til å ansette best kompetanse

Länsstyrelsens mångfaldsstrateg intervjuade arbetsgivare i Norge och Sverige. Hon skrev textunderlaget som sedan bearbetades av projektledarna, en av Karlstads kommuns kommunikatörer samt till sist av den byrå som fick i uppdrag att producera.

Kostnaderna för arbete innefattar medfinansiären Länsstyrelsens tid till ett värde av cirka 41 000 SEK. Byråns arbete inklusive översättning och tryck uppgick till 100 000 SEK. Till det läggs en mindre summa för ett avstämningsmöte i Charlottenberg med våra referensgrupper.

Workshops/seminarier

Vi har väckt frågan och kompetensutvecklat arbetsgivare genom flera temaluncher, workshops, seminarier samt slutkonferenser. Teman har varit framtid, ledarskap, kompetensförsörjning, tillväxt och entreprenörskap – alla med etnisk mångfald som röd tråd.

Studieresa Rotterdam

31.okt. til 2.nov. 2010 dro vi til Rotterdam for å få innspill på hvordan de jobber med mangfold og internasjonal kompetanse. Det var en veldig interessant og lærerik tur. Se vedlagte rapport som inneholder program og evaluering. *Bilaga C*

En viktig tilleggsfaktor som ofte blir glemmt eller lite verdsatt ved en slik reise, er at vi som jobber sammen på prosjektet også blir godt kjent. Dette er med å legge et godt grunnlag for samarbeid på tvers av grensene.

Generell marknadsföring

Vi har även marknadsfört projektet och de olika aktiviteterna i tryckning och utskick av nyhetsbrev, roll-ups, broschyrer, hjemmeside, sosiale medier med mera.

Forlengelse av prosjektet

Vi søkte om å forlenge prosjektet med to måneder, dette for å slutføre en del viktige aktiviteter. Forlengelsen ble godkjent og prosjektet fortsatte dermed ut februar 2012.

Aktivitetene som har blitt gjennomført i forlengelsen er spredning av prosjekterfaringer og presentasjon av håndboken, erfaringsutveksling mellom Karlstad kommune og Handelskammaren Värmland, evaluering av Lystra / Næringslivets inkluderingspris, og tilbud om sluttsamtaler til adepetene (sluttsamtaler ble kun tilbudt i Norge).

Spredning av prosjekterfaringer / metoder og presentasjon av håndboken

På norsk side har prosjektet i sin helhet blitt presentert for Regionrådet og de fire involverte kommunene. Det vil si at vi har gått gjennom aktiviteter, resultater og evaluering. Dette er gjort med avdelinger som jobber med mangfold / inkludering i de fire kommunene, og for NAV Ringsaker. Samtidig har vi også presentert og delt ut håndboken, "Hvem har sagt at det må være i svart eller hvitt?".

I disse møtene har vi også drøftet muligheten for videre aktivitet og samarbeid.

Det er også planlagt møte med NAV Stange, Internasjonalt råd og flyktningtjenesten hvor prosjektets resultater og håndboken skal presenteres, dette blir i mars.

Håndboken har i tillegg vært presentert og delt ut i personalavdelingen i Hamar, Stange, Løten og Ringsaker kommune.

I Karlstad har projektet presenterats för enhetschefer inom Arbetsmarknads- och Socialförvaltningens enhet Integration Försörjning Arbete IFA samt för personalchefs nätverket bestående av personalchefer inom kommunens förvaltningar. I samband med detta har även handboken spridits och diskussioner kring mångfaldsarbetet inom kommunen har lyfts.

Evaluerings av Lystra / Næringslivets inkluderingspris

Det har vært viktig for oss å evaluere denne prisen. Årsaken til det har bl.a. vært stor forskjell i antall kandidater de to årene prisen har vært delt ut, og noe usikkerhet hos juryen i forhold til underlaget som har blitt levert inn. Det er derfor gjennomført en intern evaluering av Lystra / Næringslivets inkluderingspris. Styringsgruppa i prosjektet, som har vært prisens jury, har gitt sine innspill til evalueringen. Deretter er kriterier, prosess og innkomne innspill blitt vurdert og sammenfattet til dette dokumentet.

Evalueringen er presentert i eget dokument, se *bilaga D*

Sluttsamtaler adepter (Norge)

Alle adeptene i Norge fikk tilbud om en sluttsamtale. Dette for å kartlegge nåsituasjon, om noe har endret seg i tiden etter mentorprogrammet, og for å få enda et innblikk i hva som er nyttig og ikke med et slikt mentorprogram.

Det var fire av 16 adepter som takket ja til en slik samtale.

De fire som har møtt til samtale er alle sammen veldig fornøyd. Selv om ingen av dem har fått seg jobb gjennom mentorprogrammet. Situasjonen for dem nå er som følger: en studerer på høyskolen, en har praksisplass i dagligvarebutikk, en har vikartimer på bl.a. sfo og vurderer studier, og den siste er hjemmeværende med en baby og studerer (master biotek).

Alle fire sier de har hatt ubytte av å være med i mentorprogrammet, både gjennom kontakten med mentor og på de samlingene / seminarer som har vært arrangert. De har fått viktig kunnskap om bl.a. søknad- og cv-skriving og norsk arbeidsliv, og de har fått utvidet nettverket sitt.

Det som er fremhevet som veldig viktig hos samtlige er mentors nettverk og engasjement. Derfor ønsker de mer fokus på mentors rolle, kanskje kurs eller coaching for mentor.

Økonomi

Det leveres en økonomirapport for fjerde kvartal 2011 og en rapport for de to månedene i 2012. Dette gjøres av regnskapsmessige årsaker.

Det er noen poster som går i minus, og andre i pluss. Dette har vært korrigert noe i tidligere rapporter, både for Sverige og Norge. Her i sluttrapporten har vi valgt å ikke gjøre flere endringer mellom postene, dette for å unngå å miste oversikten, og å tydeliggjøre de postene som har blitt større enn antatt.

Totalt sett har vi holdt oss innenfor budsjett.

Kostnadene i forlengelsen på to måneder har i all hovedsak vært lønn.

3.2 Målgruppe

Prosjektets målgrupper:

1. Næringslivet / bedrifter i regionen
2. Godt kvalifiserte innvandrere fra land utenfor Skandinavia som sliter med å komme inn på arbeidsmarkedet.

Mottakere av prosjektets resultater kommer vara:

1. Prosjektets målgrupper som beskrevet ovenfor
2. Kommunene som arbeider med likartede problemstillinger
3. Arbetsförmedlingen og NAV
4. Handelskammaren och andra näringslivsorganisationer

Vi har definitivt nått målgruppen godt kvalifiserte innvandrere fra land utenfor Skandinavia som sliter med å komme inn på arbeidsmarkedet og det har skett gjennom mentorskapsprogrammet. De har også haft nytta av programmet. Dette understryks også i den utvärdering/evaluering som Centrum för regional utveckling (Cerut) vid Karlstads universitet (KAU) gjorde tillsammans med Östlandsforskningen (ÖF) i Hamar. Se nedan under punkt 3.3. En norsk adept fikk till exempel arbete inom sin profession tack vare att han bland annat fått lära sig hur man skriver ett bra CV og fått god coaching fra mentor. Og en norsk adept fikk tilbud om praksisplass og en har fått freelance oppdrag. I Norge hade vi totalt 16 par. I Sverige har 41% av de som startade under programtiden fått någon form av anställning, några inom sin profession, andra inte. I Sverige hade vi 35 sökande till att bli adept, 29 fick starta och 24 gick klart.

Vi har också nått näringslivet och företagen men kanske inte i den utsträckning som vi hade önskat, vilket beror på flera olika skäl. Det ena är den tigha tidsplanen, den andra är att det är svårt att locka denna målgrupp att delta på seminarier, workshops och temaluncher. Sammantaget är vi ändå nöjda med att ha haft mellan 20-90 deltagare på våra arrangemang. Det med tanke på den konkurrens som råder i form av informationsbrus, mängden av olika aktiviteter och människors upplevda brist på tid. Profilen på deltagarna har varit allt från VD, HR-chefer, konsulter inom bemanning och ledarskap, rekryterare till näringslivsutvecklare. Man har inte bara kommit ifrån näringslivet utan offentlig förvaltning har också varit flitiga medverkande. Vi nådde även näringslivet/företagen via de mentorer som ställde upp.

Vad gäller kommunene som arbeider med disse og tilsvarende problemstillinger har vi i Sverige valt att fokusera mer på näringslivet än internt kommunen. Anledningen har varit att vi velat markera inför näringslivet och andra att det är ett næringslivsprosjekt och inte ett arbeidsmarknadsprosjekt. Det är næringslivets attityder vi har velat påvirka for det är där nyckeln finns, det är där man anställer. Låt vara att kommunen också är en stor och viktig arbeidsgiver som också behöver agere likartat. Arbeidsgiverenheten er dock väl insatt i projektet tack vare en løpende kontakt. Med Arbeidsmarknads- og sosialforvaltningen med dess enhet Jobbcenter har kontakten varit mindre, just utifrån ovan förda resonemang. De har informerats og även varit delaktig i en informasjonstræff for mentorer. SFI har också varit involverat. Sedan er det viktig at komme ihåg at sedan 2010-01-12 har ansvaret gått over från kommunen till Arbeidsformedlingen for nyanlände vilket också påvirkat.

I Norge har også hovedfokus vært næringslivet, men vi har gjennom prosjektperioden hatt tett kontakt med kommunene, og de har også vært invitert til alle arrangementer i prosjektet. Kommunene har i større grad enn næringslivet, satt inkludering på dagsorden, noe som gjør at de er engasjert og interessert og lettere å involvere enn næringslivet. Likevel så er det næringslivet, generelt sett, som har kommet lengst når det gjelder rekruttering fra denne gruppen.

Politikerna har vi också nått i olika sammanhang. Dels i dragningar i kommunens Tillväxtutskott men också vid andra tillfällen som t ex avslutningen på mentorskapsprogrammet, workshop, møter, seminar og prisutdelningar dit de inbjødts og valt at delta.

3.3 Resultat og resultatindikatorer samt effekter:

Prosjektet skulle utvärderas og granskas av utomstående part. Centrum for regional utvikling (Cerut) vid Karlstads universitet og Østlandsforskningen (ØF) i Hamar fikk i oppdrag at tillsammans utvärdera projektet utifrån våra mål og at lägga fokus på mentorskapsprogrammet, vilket man också gjorde. Utvärderingen er heller ingen jämförelse mellan de olika regionerna Till denna slutrapport bifogar vi därför Ceruts/ØFs utvärdering/evaluering i sin helhet men vi beskriver delar av deras arbete även nedan. Se *Bilaga 8* i slutrekvisitionen.

Cerut insamlade material på den svenska sidan og ØF på den norske, därefter bearbetade de materialet tillsammans. De tillämpade dokumentgenomgång og analyser, intervjuer, enkäter samt observation som metod.

Ang. måloppnåelse så er delmålene i prosjektet er en operasjonalisering av hovedmålene, det vil si måter / ulike sätt vi har prøvd å oppnå hovedmålene på, så vurderingene av oppnåelse av delmålene er derfor et svar på i hvilken grad en har klart å tilnærme seg hovedmålene. Samtidig er hovedmålene av den typen som det er vanskelig å måle / måte kort tid etter endt prosjekt, dette gjelder spesielt holdningsendringer, som det gjerne kan ta år å endre. Det man kan si er at det gjennom prosjektet er satt i gang en prosess gjennom tiltak som inkluderingssprisen / Lystra, håndboken og mentornettverket som på sikt kan føre til holdningsendringer.

Når det gjelder å utvikle samarbeidet mellom regionene og skape gode forhold for næringslivet er det i evalueringen tenkt at samarbeidet er mellom partnerne i prosjektet, ut over det har ikke Cerut / ØF hatt mulighet til å se på om vi har skapt gode forhold for næringslivet. Oppdraget var at Cerut / ØF i hovedsak skulle se på mentornettverket, men samtidig forsøke å si noe om de andre delmålene gjennom intervju med prosjektlederne og dokumentstudier.

Beträffande de övergripande målen

- etablera ett samarbete mellan HRU och Karlstads kommun
- bidra till en ändring i näringslivets inställning till att rekrytera kvalificerade människor från länder utanför Skandinavien

Enligt Cerut/ÖF har måluppfyllelsen uppnåtts för de sex angivna delmålen.

1) minst 40% av deltagarna i mentorsprogrammet får anställning i någon form

Många i mentorskapsprogrammet i Karlstad har fått en sysselsättning av något slag men inte många har fått arbete inom den yrkesbransch som de är utbildade inom. Några arbetar som lärare eller tolk och detta är jobb som adepterna möjligtvis hade kunnat få/hade innan utan mentorskapsprogrammet. Enligt en uträkning utifrån den enkät som gjordes av den svenska projektledaren har 41 procent av de svenska adeptererna i dag någon typ av arbete. I Norge har en adept fått ulike engasjement som tolk, en har fått tilbud om praksisplass og en har fått fast jobb innen sin bransje. Resterende er fortsatt på søken etter fast jobb innen sin bransje eller er opptatt med studier. Programmet har med all sikkerhet givit adepterne verktøy og engagemang med att arbeta vidare för att nå sina mål.

2) projektet skall bidra till att skapa nätverk genom mentorskapsprogram

Projektet har enligt Cerut/ÖF undersökning skapat nätverk. Både arbetsmässigt med nätverk mellan mentorer och adepter, men även privata nätverk mellan adepter och mentorer och adepter som även har träffats utanför arbetets väggar.

3) projektet skall skapa mötesplatser för företag och jobbsökande med invandrarbakgrund

Cerut/ÖF konstaterar att projektet har skapat mötesplatser för företag och jobbsökande att träffas. Dock ser de att dessa har använts olika. I Hamarregionen har det varit svært att få med både företagare och adepter på de olika arrangemang som projektet har tillhandahållit, medan detta i Karlstad har visat bättre resultat. Men mötesplatserna har funnits tillgjengliga.

4) det skall utvecklas en handbok riktad mot företagsledare

Handboken "Vem har sagt att det måste vara svart eller vitt- en liten skrift om kompetensbasert rekruttering?" er framtagen og har börjat spridas. Den riktar sig inte enbart till företagsledare, även en rekrutterer kan ha glæde av den.

5) erfarenhetsutbyte över gränsen och lära av varandras redan existerande verktyg och metoder

Målet att lära av varandra över gränserna har fallit väl ut enligt Cerut/ÖF, inte minst med tanke på det goda samarbeidet projektledarna emellan. Regionerna har under projektet haft

olika förutsättningar att arbeta ifrån men har gemensamt arbetat tätt tillsammans. Projektansvariga vill tillägga att valet att använda Cerut/ÖF i kombination som utvärderare i sig har bidragit till det här målets uppfyllelse i allra högsta grad.

6) utdelning av regionalt mångfaldspris

Intentionen med att ha ett gemensamt mångfaldspris i samarbete med Länsstyrelsen i Värmland och Hedmarks fylkeskommune fick vi ändra på. Det blev administrativt övermäktigt. Om ett gemensamt pris skall realiseras behöver ansvaret att driva det i så fall också ligga på Länsstyrelsen och Hedmarks fylkeskommune och intresset för det är kanske inte så stort. Vi diskuterade också möjligheterna med länsstyrelsen hur vi skulle hantera priset före vi fattade beslutet om att förlägga det på vardera sidan gränsen. Ett regionalt mångfaldspris har därför instiftats både i Hamarregionen och i Värmland. Priset har enligt Cerut/ÖF gett projektet bra marknadsföring och synliggjort projektet och förhoppningen är att detta pris ska kunna leva vidare efter projekttidens slut. Cerut/ÖF ser det som att denne prisen er med på å bevisstgjøre næringslivsledere om mulighetene man har og ressursene man får ved å rekruttere mangfoldig.

För Värmland har fortlevnaden löst sig på bästa sätt, 2012 kommer det vara Handelskammaren Värmland som är huvudman, priset har landat där det hör hemma det vill säga i näringslivet. HrU søker om et nytt prosjekt i samarbeid med Handelskammaren Värmland hvor denne prisen vil være en av aktivitetene. Mulige andre løsninger er at Regionrådet finansierer prisen og at HrU administrerer.

Utöver måluppfyllelsen ovan enligt Cerut/ÖF, kan konstateras att det oväntat skapades en framgångsrik och ny modell i Värmland genom samarbetet mellan mentorskapsprogrammet och Korta vägen. De båda programmen drog nytta av varandra och har på så vis bidragit till respektives framgång. Att i Korta vägen få intensivsvenska, praktik, coachning, studiebesök med mera, i kombination med att ha en mentor inom sin yrkesprofession är unikt i Sverige som land. Man skulle kunna uttrycka det som att "det är delarna som gör helheten" eller "1+1=3". Målgruppen får så mycket mer med sig tack vare denna kombination. Vi har med andra ord funnit en ny metod.

Effekter

De som har kommit på våra arrangemang, vars syften har varit att väcka frågan och bearbeta attityder, så har de fått inspiration och lust att jobba vidare med frågorna på ett eller annat sätt. När några deltagare vid ett av oss arrangerat seminarium bestämmer sig för att mötas några veckor senare för att diskutera frågan, är det ett kvitto på att vi har nått fram. Likaså att TV4Nyheterna Värmland väljer att göra ett inslag på temat att människor med annan kulturell bakgrund har svårt att få jobb, og at forskjellige aviser har skrevet om både mentorprogram og prisutdeling. Detta är förändringsarbete i mångt och mycket och det tar tid. Vi har framgångsrikt berett marken med projektet genom att inte bara prata om att något måste göras. Attityder påverkar man genom att göra och vi har haft "verkstad" i form av mentorskapsprogrammet, skapandet av handboken och instiftandet av prisen, men även i form av exempelvis workshoppen "Skapa tillväxt med ökad mångfald". Utifrån feedback från deltagare har vi förstått att vi har valt rätt väg, man vill veta mer om *hur* man skall göra för nu har många fattat vinsten och att något måste ske. I ovan nämnda workshop såddes både frön och arbetades det fram lösningar på hindren man upplever.

- 1) Det krävs kunskap hos chefer, medarbetare och organisationer om hur det ser ut vad det gäller mångfald och vad man kan göra för att bli bättre.
- 2) Våga i olika former, våga ta kontakt, våga ha en otraditionell rekryteringsprocess och våga anställa.
- 3) Språket är något man kan förhålla sig till på bättre sätt än vad man gör idag till exempel genom att sänka kravnivån, ha betald undervisning på arbetstid och så vidare.

I Värmland finns numera en känsla av att intresset för nödvändigheten av att rekrytera människor med annan kulturell bakgrund har ökat, noe vi også merker i Hamarregionen. Interessen for temaet er økt, og flere bedrifter viser interesse for prosjektet og kompetansen hos adeptene. Det finns bland arbetsgivare idag ett sug efter kunskap om att lära mer, hur man går till väga och funderingar på vad man behöver och kan göra.

En effekt som är svår att bevisa men som ändå kan ha sin bärighet i projektet är en journalists sätt att ställa frågor om mångfald och jämställdhet till en företagare i en tidningsartikel där fokus inte var på mångfald utan företaget som sådant. Vi tycker att det visar på att projektet påverkat människors sätt att tänka.

Avvikelser

Vad det gäller avvikelser från beslutet så finns det några mindre sådana. Enligt beslutet skulle en studieresa göras till London. Vi ändrade dock resmålet till Rotterdam. Bakgrunden var resonemanget att vi ville besöka ett land som inte har engelska som modersmål och på så vis vara mer jämförbart med Sverige og Norge. Besöket föll väl ut men vi tänkte inte på att holländare är mycket duktiga på engelska vilket naturligtvis underlättar för engelskspråkiga invandrare. Vi skulle också besöka/samarbeta med Minervastiftelsen i Falun om mentorskapsprogrammet. Flertalet kontakter togs men vi hade tyvärr svårt att få till det i almanackorna för alla parter och kontakten dog tyvärr ut. Deras kunskap hade varit mycket intressant att ta del av, särskilt som de också bedriver interregprojekt.

3.4 Övrigt

Projektets längd var satt på två år för att det skulle vara ett kort och effektivt projekt där det händer saker och inte blir draget i långbänk. Den tigha tidplanen men *framförallt* okunskapen om hur tidskrävande det är att planera, starta och genomföra ett mentorskapsprogram och för all del även att planera och marknadsföra seminarier med hög kvalitet i god tid, medverkade dock till att vi helt enkelt inte hann med allt som förutsatts. I Sverige skulle vi ha genomfört fyra seminarier plus slutseminarium, nu blev det tre stycken plus slutseminariet varav merparten genomfördes mellan 10 maj och 24 november. Det blev endast ett under 2010 och det var i maj månad. I Norge ble det også et seminar mindre enn ønsket, det har vært flere samlinger i mentornettverket, og derfor likevel høy aktivitet.

Förankringen i näringslivet borde ha ägnats mer tid under första året men kom alltså i skuggan av mentorskapsprogrammet. Istället skedde det i större utsträckning under andra året. Den här förskjutningen i tid har därför påverkat implementeringen av handboken. Den har spridits i anslutning till våra slutseminarier och vid utdelningen av mångfaldspriset Lystra och på så vis nått cirka 300 personer. I tillegg er den delt ut i eksistrenede nettverk som HrU har for næringslivet. Siden vi fikk forlengelse av prosjektet, så har vi i Norge presentert og delt den ut i personalavdelingene i Stange, Løten, Ringsaker og Hamar kommune. Den har også blitt delt

ut på alle seminarer og arrangementer vi har hatt for næringslivet. Vi har delt ut nesten 500 eksemplarer av boken. Den er også sendt ut elektronisk til alle som er registrert i vår database, ca. 1500 mottakere.

Vi valde att inte ha en gemensam slutkonferens av den anledningen att vi inte trodde folk skulle resa för att gå på en sådan i Karlstad eller Hamar. Ett alternativ hade varit att förlägga den någon annanstans och ha en riktig stor konferens med många toppföreläsare men det hade krävt en arbetsinsats som vi inte hade tid till. Vi nådde ändå 94 deltagare i Norge respektive 65 i Sverige på våra slutkonferenser, vilket vi är nöjda med tanke på rådande konkurrens.

Vi lärde oss också att det är mest fruktbart att använda de nätverk som redan finns för att finna mentorer, inte starta ett mentornätverk för att därefter leta upp adepter.

Ytterligare en erfarenhet vi gjort är att för att få med folk som inte redan är intresserade måste man göra det genom att tona ned mångfaldsperspektivet. Istället får man ha rubriker och innehåll i inbjudningar som handlar om ledarskap, kompetensförsörjning, entreprenörskap, framtid och så vidare.

Vi finner också att andelen pengar som avsattes till marknadsföring är förhållandevis liten. Attitydpåverkan sker också omedvetet genom att man matas med återkommande annonser till exempel. Så när vi annonserar om att det till exempel är dags att nominera till mångfalds/inkluderingspriserna så är de inte enbart en annons för just den aktiviteten. Det blir även en annons för mångfald. Vi har som tur är kunnat lägga pengar på denna del ändå, eftersom vi inte hade några stora kostnader för själva ceremonin då priserna har delats ut i anslutning till andra evenemang.

Att förlägga Mångfaldspriset Lystra till ett etablerat arrangemang som Handelskammaren Värmlands höstmöte var strategiskt. På så vis fick det en naturlig koppling till näringslivet och en hemvist även efter projektets avslut. Chansen för dess fortlevnad ökar med andra ord väsentligt.

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.	140	0	I mentorprogrammet har deltagarna en längre utbildning och är därför över 25. I övrigt svårt att veta.
Antal kvinnor yngre än 15 eller äldre än 24 år som deltar i projektet.	110	317	
Antal män 15- 24 år som deltar i projektet.	140	0	I mentorprogrammet har deltagarna en längre utbildning och är därför över 25. I övrigt svårt att veta.
Antal män yngre än 15 eller äldre än 24 år som deltar i projektet.	110	223	
Antal deltagande företag med kvinnligt ägande som deltar i projektaktiviteter.	5	7	
Antal deltagande företag med manligt ägande som deltar i projektaktiviteter.	5	8	
Antal deltagande företag med mixat ägande som deltar i projektaktiviteter.	20	29	
Resultat indikatorer			
(A) Antal kvinnor som deltar i gemensamma utbildningar och praktik.	25	45	Anger adepter och mentorer.
(A) Antal män som deltar i gemensamma utbildningar och praktik	25	48	Anger adepter och mentorer.
(B) Etablerade institutionella samarbeten.	3	2	Handelskammaren Värmland/HRU, Karlstads kommun/HRU
(B) Nya och vidareutvecklade metoder för stads- och landsbygdsutveckling.	1	1	Vi ville med mentorskapsprogrammet skapa en mer attraktiv region som förmår locka till sig och behålla. Metoden i mentorprogrammet med att ha par med samma yrkesbakgrund var ny och i Värmland blev modellen än mer specifik och unik tack vare samarbetet med Korta Vägen. Vi har med andra ord skapat en modell men huruvida den uppnår syftet är för tidigt att konstatera

5. Projektets påverkan på de genomgående (horisontella) kriterierna

5.1 Gränsregionalt mervärde

Det gränsregionala mervärdes dimensioner går i varandra, varför alla dimensioner inte nämns här eller för den delen kanske inte är korrekt placerade enligt respektive definition.

När vi har talat om projektet i olika sammanhang har vi upplevt det som att det fått en annan tyngd med att vi är två aktörer än om vi hade varit på egen hand. Båda har visionen om att bli 100 000 invånare, vi brottas båda med samma problem vad gäller demografin och hög arbetslöshet bland yrkeskvalificerade människor med en annan kulturell bakgrund och för att vi ska kunna nå visionen behöver vi båda göra samma sak – förändra attityder och anställa kompetensen.

Europeiskt mervärde

Vi skulle vilja påstå att det helt klart finns ett europeiskt mervärde i den ovan framgångsrika nämnda modell som kom till i samarbetet mellan projektets svenska del av mentorskapsprogrammet och Karlstads universitets av Arbetsförmedlingens upphandlade Korta vägen. Den metoden kan appliceras i vilket land som helst och skulle inte ha tillkommit om det inte hade varit för det här projektet. Utöver det så kommer adepterna från en mängd olika länder och har tillsammans med sina mentorer varit ambassadörer för inkludering och nu när programmet är avslutat är sannolikheten stor att de fortsätter att vara det i kontakter med sina ursprungsländer.

Vi har fått tillbakemelding fra magasinet Utrop om at dette prosjektet kanskje er det eneste prosjektet i sitt slag i Europa. I følge den undersøkelsen de har gjort, så finner de ikke andre prosjekter som har den fokusen på næringslivet som vi har hatt. Det kan være at hele prosjektet er en ny metode å jobbe på, som vi håper flere kan få nytte av gjennom Interreg som kanal.

Institutionellt mervärde

Avsikten med att producera en handbok som företag och näringslivsorganisationer i båda länderna står bakom, skulle få en bättre genomslagskraft än om den producerats i respektive land för sig, kan vi i dagsläget inte mäta. Samtidigt har syftet varit att tillsammans utveckla för båda länderna användbara verktyg och metoder. Handboken är just ett sådant, vårt mentorsskapsprogram likaså. Dessa båda kommer att användas och vidareutvecklas i det samarbete mellan HrU och Handelskammaren Värmland som nu planeras i ett kommande projekt. Karlstads universitet planerar också att gå in som medfinansiärer. Detta är ett direkt resultat av det brobyggande mellan olika aktörer som skett i projektet. Två näringslivsorganisationer och ett universitet som samarbetar, borde vara en styrka för fortsättningen, både vad gäller sakfrågan med att reducera diskriminering med hjälp av näringslivet och det institutionella mervärdet i sig. Till detta kan läggas länsstyrelsens roll i framtagandet av handboken.

I tillegg har vi på norsk side etablert et godt samarbeid med Likestillingssenteret, noe som vi også vil dra nytte av i et evt. nytt inkluderingsprosjekt. Vi ser også at vi gjennom prosjektet kommer tettere på aktører som jobber med mangfold, og blir også kjent med nye. Noen eksempler er IMDi, Alarga og Leadership Foundation.

Vår intention i mentorskapsprogrammet var att studieresor skulle arrangeras över gränsen och på så vis skapa kontakter företagare emellan. Vi vet inte varför intresset för den gemensamma resan var minst sagt svalt, inga mentorer från Norge var med och endast två från Sverige. Ett annat upplägg kanske hade hjälpt men vi gissar att mentorena förmodligen tyckte att deras engagemang sträckte sig till den tid man redan ägnade åt adepten och även om man skulle vilja så har man ett arbete att sköta.

Däremot uppskattade adepterna resan mycket och från båda sidor märktes ett hopp att man kanske hade bättre möjligheter till arbete på andra sidan gränsen, vilket i sig kan resultera i ett gränsregionalt mervärde i form av ökad rörlighet på arbetsmarknaden länderna emellan. Samarbetet gjorde också att vi fick en norsk mentor till en svensk adept. Adepten är oljegeolog, vars kompetens är svår att tillgodose i Sverige på grund av vår geologiska struktur men där den norska erbjuder helt andra möjligheter. Tack vare samarbetet kunde nu adepten få en mentor inom sin profession och man vet aldrig om han i framtiden kommer att röra sig över gränsen för att öka sina möjligheter till arbete.

Socioekonomiskt mervärde

41% av adepterna i Sverige och 18% i Norge har fått någon form av arbete under genomförandet av mentorskapsprogrammet. Det är mycket bra siffror.

I Norge var många av adeptene studenter, og dermed ikke arbeidssøkere akkurat nå. Dette kan være en årsak til at ikke flere har fått noen form for arbeid. En avviste tilbud om praksisplass på grunn av studier. Mentorskapsprogrammets aktiviteter og mentorenas støtte har utan tvekan inneburit ett socioekonomiskt mervärde. Ett mycket tydligt exempel på det är den norske kjemiingeniøren som hade ett mindre kvalificerat arbete och efter tre år nu fick jobb inom sin profession. Bland annat tack vare ett bra skrivet CV utifrån den hjälp han fått i projektet.

Vi skulle vilja lägga till att projektet har haft ett gränsregionalt mervärde i så måtto att vi förlagt merparten av våra arbetsmöten i Charlottenberg och på så vis gynnat gränshandeln och konferensverksamheten där. Vi har dessutom använt oss av andra konferensanläggningar i respektive länder som vi inte hade gjort om projektet bara drivits på en sida gränsen.

5.2 Bättre miljö

Vad gäller bättre miljön så har vi beaktat detta när vi har planerat våra resor. Karlstads kommun har ganska bra resurser på detta område i form av el-, etanol- och biogasdrivna poolbilar, elcyklar och vanliga cyklar. Bussnätet har vi också nyttjat. Hyrbilar har drivits med etanol i möjligaste mån. På resan till Rotterdam använde vi oss av tåg till flygplatserna Arlanda, Gardemoen och Schipol. Flygresorna klimatkompenserades. Väl i Holland använde vi oss av kollektiva transportmedel när så var möjligt. Svenska projektledaren har dessutom deltagit i en serie klimat- och miljöutbildningstillfällen inom kommunen. Samåkning, buss och cykel till arbetsplatsen har skett när så varit möjligt. Vidare så skriver vi ut dokument på dubbla sidor, har telefonmöten och sprider information via e-post i möjligaste mån. Vi dricker krävmerkt te och kaffe. Flera av föredragshållarna har valt att åka tåg, endast en flög.

5.3 Jämställdhet mellan kvinnor och män

I allt vi har företagit oss har vi mycket medvetet haft ett genusperspektiv för att få ett så bra projektresultat som möjligt. Fördelningen mellan könen hos talare och moderatorer inom seminarier/workshop har vi försökt hålla på en jämn nivå och ibland har vi lyckats, ibland inte. I mentorskapsprogrammet är vi stolta över att ha lyckats särskilt bra.

* Styrgruppen kom att bestå av 50 procent män och 50 procent kvinnor. I referensgruppen var det, i Sverige, svårare och det blev betydligt mycket kvinnodominerat. Der hade vi en man i en grupp med fem personer, från början var de två. I Norge har vi hatt fire menn av totalt åtte som har deltatt i referansegruppen.

* I mentorskapsprogrammets svenska del var fördelningen mellan mentorena 50-50, bland adeptererna var det 53% kvinnor och 47% män. I Norge var det blant mentorene 63 % menn og 37 % kvinner, og blant adeptene 56 % menn og 44 % kvinner.

* I anslutning till mentorskapsprogrammet har vi försökt synliggöra kompetenta kvinnor när journalister velat intervjua någon, vilket också märks för i Sverige var det 8 kvinnor och 4 män som intervjuades.

* i engagerandet av föredragshållare och konsulter på svensk side så kom fördelningen att bli 57% (40 st) kvinnor och 43% (30 st) män. I Sverige har moderatorerna varit kvinnor (2) och huvudtalarna män (4), vilket i ärlighetens namn kanske inte är så bra ut. Det har slumpat sig så. Eller så beror det på att det är just män som premierats för sitt mångfaldsarbete och det är de vi använt i stor utsträckning. Inför slutseminariet i Karlstad jobbades det hårt för att få en bra entreprenör med känsla för mångfaldsfrågan och den som i slutänden hade möjlighet att delta var en man. Flera kvinnor var annars tillfrågade.

* I Norge har det vært 62 % kvinner og 38 % menn blant foredragsholderne. Ved to anledninger har vi benyttet konfransier, og det har begge gangene vært en kvinne. I utgangspunktet ønsket vi en jevnere fordeling mellom kjønnene, og har tilstrebet dette i planleggingen, men det er dessverre et flertall av menn som har takket nei til våre forespørsler.

Som synes har fokus vad gäller jämställdheten varit mycket på kvantitet. För det kvalitativa blir det svårare men genom att ha en bra balans kvantitativt hjälper det ändå i viss mån till i arbetet med en förbättring av jämställdheten. Det har funnits en förståelse för hämtning och lämning av barn, varför möten förlagts på ett passande sätt. Men vi har som sagts ovan försökt synliggöra kompetenta kvinnor. Sen är det svårt att t ex se till att härskartekniker som tolkningsföreträdare vid samtal och så vidare reduceras.

5.4 Etnisk mångfald och integration

Hela projektet handlar ju om etnisk mångfald och integration, vilket gör att vi inte beskriver arbetet under denna rubrik särskilt ingående.

Men förutom att diskutera frågan i sig och lära mer på seminarier och workshops, så har deltagarna de facto också mött människor med annan kulturell bakgrund, eftersom vi har engagerat personer i styrgruppen och föredragshållare/konsulter med annan kulturell bakgrund. Dessa personer har vad vi vet rötter i Chile, Iran, Tyskland, Libanon, Paraguay, Somalia, USA, Jordanien. Här är det viktigt att komma ihåg att adeptererna allra helst önskade

att få en svensk- eller norskfödd mentor. Anledningen man angav var att de känner kulturen bäst. Fast en svensk adept fick en mentor född i Turkiet som kom till Sverige som barn/ungdom och ytterligare en hade en norsk mentor boende i Kongsvinger, en norsk adept hade en mentor som opprinngelig kommer fra Iran, og en annen en svensk mentor bosatt i Hamarregionen.

6. Informationsinsatser och skyltning av projektet

Vi har kontinuerligt spridit information om projektet på olika sätt. Ett har varit att söka upp olika aktörer och bett om att få komma för en presentation. Det har varit näringslivsorganisationer såsom Svensk Näringsliv, Svensk Handel, de olika klusterorganisationerna Compare, Stål & Verkstad, The Paper Province, NHO, näringslivsnettverk. Rotary har också använts som en kanal. Vi har också träffat de fackliga organisationerna Unionen och IF Metall. Vid länsstyrelsens träffar i projektet Integration Värmland har det alltid rapporterats om vad som sker och har skett. Vi har också berättat om de erfarenheter vi gjort längs vägen. Både i dessa sammanhang och vid andra presentationer som till exempel vid Karlstads kommuns Tillväxtutskott och Näringslivsråd eller våra slutkonferenser. Karlstads kommuns Tillväxtcentrum har ett nyhetsbrev som går ut till ca 2700 företag. Två av numren har vikts särskilt till information om projektet. Kommunens hemsida har också varit en kanal. Prosjektet har också varit presenterat i fora som Regionrådet og Ordfører og rådmannsmøter. Informasjon og nyheter i prosjektet har gått ut gjennom HrUs nyhetsbrev en gang i mnd, og i gratisavisen "Hamarregionen" som har et opplag på 43 000. I tillegg har vi hatt informasjonsspredning via hjemmesider, Facebook, Twitter og LinkedIn.

Vi har förutom företagen och intressenter även nått allmänheten genom att vi bjudit in pressen när vi arrangerat aktiviteter så som t ex utdelning av prisen "Näringslivets inkluderingspris" och "Mångfaldspriset Lystra", seminarier och de har ofta uppmärksammat oss. Projektet har blivit väl känt för allmänheten den vägen. Genomslagskraften av prisen och den goodwill som företaget får som god förebild har med all säkerhet också gjort att det nått många olika mottagare. Dessutom använde vi oss av reklam i kommersiell radio för att marknadsföra priserna. TV4Nyheterna Värmland kom till slutkonferensen i Karlstad och gjorde ett inslag med talaren Dani Evanoff och intervjuade också en av deltagarna. I anslutning till uppstarten av mentorprogrammet intervjuades också projektets kontaktperson i Radio Värmland P4 tillsammans med en adept. Flera tidningsreportage har också gjorts om adept-mentorparen. Vi har också skrivit en debattartikel underskriven av styrgruppens alla medlemmar, og prosjektleder i Norge har skrevet to debattartikler i forbindelse med prosjektet, en i samarbeid med Likestillingssenteret.

Nationell spridning

Information om projektet har också spridits till ministernivå. Dels när projektansvarig kontaktperson passade på under dåvarande integrationsminister Nyamko Sabunis valturné 2010, dels till hennes efterträdare Erik Ullenhag i augusti 2011 då vi inbjöds av landshövdingen att berätta om projektets framgång med mentorprogrammet. Vi har både i Norge och Sverige försökt att få näringsministrar, Trond Giske och Maud Olofsson och Annie Lööf eller inkluderingsminister Audun Lysbakken att dela ut priserna men ingen har haft möjlighet. I Norge försökte man även med hovet, HKH Kronprinsesse Mette Marit. Artiklar har också publicerats på nationell nivå i Gränsbrytningen, på SKL:s websida och UNISKAS

nyhetsbrev. Arbeidstilsynets eget blad (Norge) hadde også en reportasje om prosjektet. Og magasinet Utrop jobber nå med en artikkel om prosjektet.

Finansiellt stöd

Att projektet har stöttats av EU:s regionala utvecklingsfond och att det har varit ett interregionalprojekt har framgått genom att vi har använt dess logotyper och slogans i olika sammanhang. Roll-ups, annonser, inbjudningar, websidor, kallelser, broschyrer, protokoll, power-point presentationer har alla i möjligaste mån försetts med logotyperna. Vi har skyltat med klistermärket "Här pågår ett interreg-projekt" vid våra arbetsplatser och vid seminarier/workshops har vi alltid talat om att aktiviteten har varit en del av detta EU-finansierade interregprojekt. Likaså i kontakter med media eller in andra sammanhang när vi talat med folk har vi nämnt var stödet kommer ifrån.

Bilageförteckning för slutrapporten

- A. Tidsplaner
- B. Kriterier för Mångfaldspriset
- C. Rapport Studieresan
- D. Evaluering av Mångfaldspriset

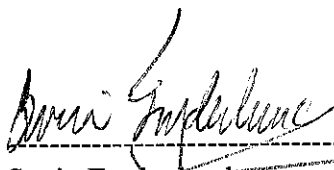
7. Underskrifter

Karlstad 2012-03-14

Hamar 2012-03-14



Mia Marklund
Karlstads Kommun



Svein Frydenlund
Hamarregionen Utveckling AS

Slutrapporten ska alltid skickas in skriftligen tillsammans med ansökningarna om utbetalning. Den ska vara undertecknad av både svensk och norsk projektansvarig kontaktperson och/eller projektledaren¹.

Den svenska ansökan om utbetalning, inklusive lägesrapport, ska skickas till:
Länsstyrelsen Jämtlands län, Interreg Sverige-Norge
Nationella kontrollanten
831 86 Östersund.

Den norska ansökan om utbetalning, inklusive lägesrapport, ska skickas till det huvudsekretariat som handlagt ansökan.

Den slutliga versionen av rapporten bör samtidigt E-postas (**skannade och undertecknade dokument**) till förvaltande myndighet på adress:
interregrapport.jamtland@lansstyrelsen.se.

Andra versioner än den som skickats in skriftligen får aldrig skickas via E-post. Observera att rapporten senare, till sin helhet, kan komma att läggas ut på Internet t.ex. i en projektbank.

¹ Under förutsättning att projektledaren har en formell rätt att företräda stödmottagarna avseende projektrapportering

Bilagespecifikation period 8

Näringslivet som motor för inkludering

Bilaga 1	Slutrapport
Bilaga 2	Utdrag ur huvudbok
Bilaga 3	Avstämningsunderlag
Bilaga 4	Specifikation Avstämningsunderlag bokförda kostnader
Bilaga 5	Tidrapporter
Bilaga 6	Norges utbetalningsanmodning
Bilaga 7	Rekvisition till Länsstyrelsen Värmland
Bilaga 8	Utvärdering
Bilaga 9	Deltagarlistor
Bilaga 10	Publicerat material
Bilaga 11	Tidplaner
Bilaga 12	Reserapport Rotterdam
Bilaga 13	Kriterier för Mångfaldspriset
Bilaga 14	Finansieringsöversikt
Bilaga 15	Foton
Bilaga 16	Handboken "Vem har sagt att det måste vara svart eller vitt? – En liten skrift om kompetensbaserad rekrytering"



KARLSTADS KOMMUN



Næringslivet som motor for inkludering
Rapport fra studiereise til Rotterdam
31.okt – 02.nov 2010

Deltakere:

Sverige

- Ulf Johansson (næringslivsdirektør, Karlstad kommune)
- Ulf Ljungdahl (vd, Handelskammaren, Värmland)
- Lotta Karnlid (prosjektleder, Karlstad kommune)

Norge

- Torbjørn Dybsand (politiker og tillitsvalgt, sitter i Regionrådet og Ringsaker kommune)
- Svein Frydenlund (daglig leder, HrU)
- Sverre Rudjord (sjef for levevilkår og folkehelse, Hamar kommune)
- Siri Steinsrud (prosjektleder, HrU)

Avreise var søndag 31.oktober for alle deltakere, norsk delegasjon ankom Rotterdam på søndag kveld, svenskene kom mandag morgen.

Program:

12:30 – 13.30	Møte på Rådhuset, samt lunsj. Velkomsttale av rådmann Korrie Louwes + samtale etc. Eveline Kentie, JOS, Rotterdam, tilstede
13:30	Avreise til Nieuwland. Adresse: Robert Fruinstraat 26, 3021 XE Rotterdam
14:00 – 15:30	Besøk Nieuwland Kontaktperson: Martijn Kirsten – tlf. +31 (0)620047978 Presentasjon av Eveline Kentie, JOS – Rotterdam Integration Policy Presentasjon av Nieuwland – Integration courses Møte og samtale med kursdeltakere, lærere og andre tilstedeværende.

**KARLSTADS KOMMUN**

	Maudy Keulemans og/eller kollega også tilstede.
15:30	Avreise til firmaet Stolt Nielsen i Rotterdam (www.stoltnielsen.com) Adresse: Westerlaan 5, 3016 CK Rotterdam
16:00 – 17:30	Denne bedriften har mange expats. Aktivitet: Havn Presentasjon av deres expat program. Kontaktperson: Donna Price – tlf.nr.: +31 (0)10-2996721
Tirsdag 02. november	Avreise fra hotellet til Ecorys Nederland B.V. Adresse: Watermanweg 44, 3067 GG Rotterdam
09:30 – 11:00	Presentasjon + informasjon. Kontaktperson: Jannie Kwakernaat, Head of HR department Tlf.nr. +31 (0) 10 453 85 67 / 453 88 00
	Hjemreise

Rådhuset

Vi ble godt mottatt på rådhuset. Veldig relevant for prosjektet.

Rådmann fortalte om situasjonen i Rotterdam. Det er ca. 600' innbyggere i Rotterdam og halvparten er født i et annet land, 35 % utenfor EU. Som stad har Rotterdam gått frå i princip att vara fokuserade på shipping men numera har mer av IT, medicin och affärer som sysselsättning.

De har tidligere hatt mest fokus på dialog, men flytter nå fokus over på aktivitet. De ønsker at alle skal ta ansvar for eget liv, det er krav til basiskompetanse (for eksempel snakke nederlandsk).

Rådmannen sa at de behøver alle innbyggere for å sikre en god økonomi och företagen behöver ändra sin attityd, det är omöjligt att exkludera.

De ser også at kompetansen flytter seg, fra den tradisjonelle "ung, kjekk, hvit mann" til unge jenter, ofte fra etniske minoriteter.

I Nederland må de som mottar stønad i en eller annen form, gi noe tilbake til samfunnet. Dette kan være frivillig arbeid, offentlige oppgaver osv. Holland har också en spesiell lagstiftning vad gäller högutbildade kopplat till skattesystemet vilket innebär att man betalar 30% lägre skatt i 10 år. Baksidan för den som stannar länge är dock att det får konsekvenser i form av en lägre pension.

De har også et velfungerende system for å värdera och "oversette" utdanning / kompetanse fra andre land men det kan bli ännu bättre.



KARLSTADS KOMMUN

Vi skulle gjerne hatt mer tid her.



Deltakere var i tillegg til oss: Korrie Louwes, rådmann Rotterdam, Aina B. van Houwelingen-Saugerud, Generalkonsulatet Rotterdam, Evelien Kentie, JOS Rotterdam, Marieke Zeilstra, Andersson Elffers Felix, Lilian van der Steen, Rotterdam Investment Agency (Expatdesk Rotterdam).

Nieuwland

Vi ble møtt av Martijn Kirsten og Marloes van Rooijen. Evelien Kentie og Marieke Zeilstra var også med oss under dette besøket.

Nieuwland er et opplæringscenter for innvandrere. Det er i hovedsak språkopplæring og innføring i landet Nederland. Längden på programmen är individuella beroende av vilken nivå man befinner sig på.

Alle studentene der jobber ved siden av.

Først fikk vi en liten innføring i nederlandsk, morsomt og inspirerende.

Marieke fortalte om en rapport hun har vært med på å utarbeide "Integration systems compared 2010". Vi fikk en kopi av denne.

Evelien fortalte kort om Rotterdam Integration Policy.

Det hadde vært fint med mer tid sammen med Marieke og Evelien vedr. integrering i Nederland.

Vi fikk også være tilskuere i en klasse hvor de underviste i nederlandsk. Der fikk vi muligheten til å stille spørsmål til noen av studentene.

Stolt-Nielsen

Donna Price og norske Tom møtte oss her. Evelien Kentie var også med.

Det at vi fikk møte norske Tom ga et spennende perspektiv ut fra hans ulike erfaringer fra forskjellige land. Bland annat att höga skatter kan göra att högutbildade drar sig för att söka sig till länder som har högt skattetryck.

Stolt-Nielsen har 23 forskjellige nasjonaliteter ansatt och får utbildning i holländska om det vill.

De mener at det er viktig å ikke være overfølsom. Det kan bli for mye fokus på tilrettelegging / forskjellighet. Samtidig handlar det om att ha respekt inför varandra.

Ecorys Rotterdam

Her ble vi tatt i mot av Jannie Kwakernaat, Head Human Resources Department.

Vi møtte også et par andre fra ledelsen i firmaet, i tillegg til to utenlandske ansatte.

Ecorys er en medarbetarägd och oberoende internasjonal bedrift med 16 kontorer i 11 land som samarbeitar med konsultbyråer, forskningsinstitut med mera för organisationer som t ex EU och



En investering för framtiden





KARLSTADS KOMMUN

svenska SIDA. De har ca. 560 ansatte varav 15% är av annan nationalitet, og jobber med mer enn 2000 prosjekter i ca. 130 land. De har mer enn 20 nasjonaliteter ansatt och menar att "vi behöver de bästa, varför stoppa dem vid gränsen?"

Ecorys jobber mye i u-land, og nå også Øst-Europa. De sier at det er veldig viktig for dem å kjenne kulturen i de landene de jobber, og en måte å gjøre dette på er å bringe mennesker fra de landene inn i bedriften. För att underlätta för de inkommande använder man sig mycket av den så kallade Rotterdams"expat desk".

De har en mentorordning for de nyansatte, de tilbyr også kurs i nederlandsk och har en egen Ecorys Academy där de skraddarsyr utbildningar.

Företaget vill skapa en känsla av "One Company" och talar om sina medarbeitar som "Ecoryans". Bedriften opplever at problemene oppstår når de som er utlendinger får samme behandling som alle andre, de bruker for lite tid på de ansatte og de glemmer partner / familie.

En ansatt fra Bulgaria og en fra India, fortalte sine historier. De snakket både om jobben og hvordan komme inn i det sosiale livet utenom jobb. Eller om problem som kan oppstå t e x att längden på kontraktet kan påverka möjligheterna att få telefonabonnemang och andra avtal.

Inspirerende å høre hvordan Ecorys jobber for å tiltrekke seg den kompetansen de trenger.

Oppsummering

En veldig bra tur, faglig inspirerende og nyttig. Den gav flere användbara kontakter som kan användas i arbetet med att locka högutbildade till våra regioner, personer som vi konkurrerer om med andra länder och som inte kommit hit på grund av krig, förföljelse o s v. Ett arbete med andra ord utöver vår problemstilling som er å bruke den kompetansen som kommer hit av andre grunner (flukt, asyl, og lignende).

I Rotterdam kan det virke som de i større grad er i en situasjon hvor de drar ut for å hente kompetanse. De har noen bedrifter med høyt kompetanse nivå, som gjør at de rekrutterer world-wide.

Vi ser at det kan gjøre noe med holdninger vi har ovenfor innvandrere gjennom den typen kompetansebedrifter vi besøkte i Rotterdam. Det er utlendinger med høy kompetanse og bra stillinger som kommer til landet for å jobbe, eftersom man har redusert flyktningmottagningen.

16.november 2010

Lotta Karnlind og Siri Steinsrud.



En investering for framtiden

