

Stiftelsen Minerva  
791 33 Falun

## Projekt: VIA MENTORING – en metod för vekst och utveckling i näringslivet

### Beslut om EG-medel

Förvaltande myndighet för det territoriella programmet Interreg Sverige-Norge, Länsstyrelsen Jämtlands län, beslutar att ur Europeiska regionala utvecklingsfonden bevilja stöd till den svenska parten, Stiftelsen Minerva, 16-883202-2007, för ovan nämnda projekt. Projektet prioriterades av programmets styrkommitté 2012-06-27 och har tidigare prioriterats av det regionala prioriterande partnerskapet i berört delområde.

Stödet tas ur budgeten för det prioriterade området Ekonomisk tillväxt och avser projektkostnader för perioden 2012-04-01 till 2014-06-30. Stödet uppgår till 84,93 % av stödmottagarens redovisade, betalda och godkända kostnader, dock högst 1 126 744 kronor. Av den offentliga finansieringen kan EG:s andel uppgå till högst 50,00 %.

Beslutet har fattats med stöd av förordning SFS 2007:14 om förvaltning av EG:s strukturfonder. Beslutet kan inte överklagas, enligt 31 § i förordningen (2007:14) om förvaltning av EG:s strukturfonder.

Allmänna och särskilda villkor för beslutet

**Allmänna villkor:** Stödmottagaren ska följa *Länsstyrelsen i Jämtlands läns föreskrifter och allmänna råd om stöd från Interreg-programmet Sverige-Norge 2007-2013* samt i dessa föreskrifters 2 §, nämnda grundläggande bestämmelser. Se bilaga om gällande föreskrifter och allmänna råd.

- Projektägaren är skyldig att informera allmänheten om stödet från EU:s fonder. Det görs genom att visa den europeiska flaggan tillsammans med texten "Europeiska unionen" samt "Europeiska regionala utvecklingsfonden" på tryckt och digitalt material som produceras i projektet, vid informationsevenemang samt på platsen där projektet bedrivs. "En investering för framtiden" ska användas som slogan där det är lämpligt.
- Ansökan om utbetalning ska göras kvartalsvis enligt följande tidplan: per den 30 september 2012, den 31 december 2012, osv. (ansökan insänds senast en månad efter angivet datum).
- Den sista ansökan om utbetalning ska göras senast två månader efter projektets slutdatum enligt beslut om stöd. Observera att inga kostnader efter projektets slutdag (2014-06-30) är stödberättigande.

*Övrigt:* Vid genomförande av projekt kan programmanualen följas där tolkningar av ovan nämnda regelverk, råd och principer för genomförande av projektet framgår.

Ansökan om utbetalning av EU-medel och lägesrapporter samt slutrapport ska skickas till Länsstyrelsen, Interreg, Nationella kontrollanten, 831 86 Östersund.

För förvaltande myndighet

.....  
Anita Sandell  
Programansvarig  
Interreg Sverige-Norge

.....  
Annica Westerlund

Vid frågor kring detta ärende kontakta ansvarig handläggare vid beredningssekretariatet i delområdet: Inre Skandinavien

Handläggarens namn: Magnus Dagerhorn  
Organisation: Länsstyrelsen Värmland  
Telefonnummer: +46 (0)54 197045  
E-post:magnus.dagerhorn@lansstyrelsen.se

Projektnamn/prosjektnavn	VIA MENTORING – en metod for vekst och utveckling i näringslivet	
Prioriterat/prioritert område	Ekonomisk tillväxt	
Huvudsaklig inriktning är insatser:	Utveckling av företag, brancher och entreprenörskap	
Svensk sökande/organisationsnr	Stiftelsen Minerva	16-883202-2007
Norsk søker/organisasjonsnr	Likestillingssenteret	955 371 755
Prosjektledare/prosjektleder	Marianne Lundberg	
Kategori	66	

### Motivering/begrunnelse for beslutet/vedtaket

Både Stiftelsen Minerva og Likestillingssenteret har opparbeidet en betydelig kompetanse på mentoring som metode for å få flere personer inn i arbeidslivet og ikke minst i forhold til personer med flerkulturell bakgrunn.

Stiftelsen Minerva har også gjennom et nettopp avsluttet interreg sammen med Trondheim kommune høstet positive erfaringer gjennom et grenseoverskridende samarbeid. Opprinnelig planer var at disse skulle stå som søker også i en ny fase. Imidlertid måtte Trondheim kommune trekke sin deltakelse pga manglende medfinansiering. Således ble Likestillingscenteret (tidl Kvinneuniversitetet) på Hamar invitert inn i prosjektet.

Likestillingssenteret på Hamar ble etablert i 1983 og har således opparbeidet en betydelig kompetanse innenfor praktisk likestillingsarbeid gjennom utviklingsprosjekt, kurs og FoU virksomhet. Tilsvarende Stiftelsen Minerva som ble etablert i 1995 som et ressursentrum for for kvinner og menn.

Som det framgår av saksutredningen ønsker Stiftelsen Minerva og Likestillingssenteret å styrke det grenseoverskridende samarbeidet og lære av hverandres erfaring om mentoring som metode med vektlegging på systematisere og kvalitetssikre mentorarbeidet som gjøres på hhv svensk og norsk side.

Viktig dialogpartner blir koblingen til mentorprogram som drives og koblingen til næringslivet hvordan mentorarbeid mottas. Videre hvordan de personer som inngår i slike program oppfatter mentor arbeidet.

Prosjektet kan også ses i lys av de ambisjoner som ligger i Europa 2020 strategien mht å få økt integrering og dermed økt sysselsetting hhv i Sverige og Norge. Befolkningsutviklingen i begge land vil i årene framover øke. Dermed må vi også få integrert disse i arbeidsmarkedet for å sikre en bærekraftig økonomisk utvikling. Velferdsmodellen forutsetter høy sysselsetting og stor yrkesdeltakelse blant kvinner og menn.

Prosjektet samsvarer med programmet sett i forhold til et integrert arbeidsmarked med en konkurransekraftig arbeidskraft.

## **Sammanfattande projektbeskrivning**

I samfunnet finnes det mange personer som av ulike grunner mangler tilknytning til arbeidslivet til tross for at de besitter høy og verdifull kompetanse. Disse personene representerer store ressurser og potensialer som i dag bare i begrenset grad kommer til sin rett.

I to norske, offentlige utredninger fra 2011 pekes det på hvor stor betydning arbeidslivet har, både for enkeltpersoner og for samfunnet generelt og at det derfor er behov for å bygge broer inn i arbeidslivet for de som står utenfor.

For næringslivet i Indre Skandinavia er det viktig at de tar i bruk den arbeidskraftressursen som allerede finnes, og at de gjennom dette også sprer et budskap om at vi er en region med muligheter.

Stiftelsen Minerva i Dalarna og Likestillingssenteret i Hedmark har begge lang erfaring i å jobbe med mentorprogram og mentornettverk, og vi ønsker nå å samarbeide for å gå videre med våre gode resultater og utvikle og høyne kvaliteten på mentoring som metode.

Dette prosjektet kan også kobles mot EUs jobbstrategi 2020, om hvordan benytte seg av ubenyttet arbeidskraft og legge forholdene til rette for en mangfoldig rekruttering, også i bransjer hvor det tidligere ikke er jobbet så mye med å utvide rekrutteringsbasen og hvor kunnskap bør telle mer enn bakgrunn.

I dette prosjektet vil man anvende uttrykket mentoring som metode eller kun mentoring som ett internasjonelt samlingsbegrep for ulike måter å bedrive mentorskap som metode (mentorprogram og mentornettverk).

## **Erfarenheter fra tidligere gjennomført prosjekt**

Stiftelsen Minerva i Falun, Dalarna og Trondheim Kommune, Sør-Trøndelag gjennomførte ett gjensamt Interreg Sverige-Norge-prosjekt, "MiA- Mångfaldskompetens i företagen ger ökad konkurrenskraft" under tiden 2009-01-01 – 2011-12-31 for å utvikle metoder, modeller og samarbeide for kompetensutvikling innen mangfoldsområdet. Fokus har vært på ett spesielt program for arbeidssøkende innvandrere og marginaliserte personer utenfor arbeidsmarkedet. For å kunne bistå de arbeidssøkende i å nå sine mål, har MiA-prosjektet gjennomført en mentorordning i Dalarna og i Trøndelag med matching av ressurspersoner fra norsk og svensk næringsliv med arbeidssøkere innen regionene. I prosjektet har arbeidssøkerne fått rollen som adept/mentee, det vil si den som har en mentor.

Målet i prosjektet var :

- Ett aktivt, bestående og utviklende samarbeide mellom Stiftelsen Minerva og Dalarna som region og Trondheim Kommune i Sør-Trøndelag
- Att utvikle gjensamma framgangsrike metoder for innvandrede arbeidssøkende kvinner og menn og marginaliserte personer utenfor arbeidsmarknaden.
- Att deltagarna i mentorprogram og mentornettverk får ny värdefull kompetens og att de hittar ett lämpligt arbete.
- Att mentorerna får kunnskap om mentorskap som ger dem og företagen höjd kompetens och bättre konkurrensförmåga. Och att mentorerna i prosjektet tillägnar sig spesiell 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 rekrutterte MiA arbeidssøkere registrert hos Arbetsförmedlingen og NAV. Deltakerne fikk hver sin mentor innefor den bransjen de selv hadde ønske om. Arbeidssøkerne fikk jobcoaching eller yrkesveiledning og fikk også styrket sine muligheter til yrkesdeltakelse innenfor sitt kompetanseområde. Mentorene har fått blitt kjent med arbeidssøkere 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 spennande mervärde är lärandet då två vitt skilda organisationer möts och samarbetar. Mentoreernas samverkan och utveckling samt möten i företagskluster har också bidragit till spridning och mervärde.

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

Ved prosjektets slutt har de fleste deltakere 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.

### Resultat i siffror Sverige, 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

### Resultat i siffror Norge, Totalt 50 deltagare

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

Av ulike grunner ikke matchet med mentor : 15

Endret karriereplan: 2

Ukjent/flyttet: 4

### Hva er mentoring?

Det finns både mycket lyckade metoder att bedriva mentoring på, men också mindre lyckade insatser. Det är viktigt att de som arbetar inom mentoring vet vad som krävs, har pedagogisk och vetenskaplig skolning

samt att metoderna är kvalitetssäkrade. Det är också viktigt att de som arbetar med mentoring gör det på ett systematiskt kvalitetssäkrat sätt. Det skulle betyda mycket för näringslivet om det fanns ett centrum/en knutpunkt att vända sig till för att få insatser genomförda inom mentoring för sina medarbetare. Det finns ingen systematisert och kvalitetssäkrat kunskap om vilka metoder som fungerar best och det vil detta projektet gjøre noe med.

## Begrepsavklaringer

### Mentoring:

Mentoring är ett samlingsbegrepp för de metoder som ingår i mentorskap (på norska mentorordningar). Begreppet mentoring innefattar samtliga metoder att bedriva mentorskap på ex. organiserat externt mentorprogram, internt mentorprogram i ett företag, mentornettverk, individuellt mentorprogram.

### Mentorordning:

En mentorordning er et organisert tilbud til en person med behov for kunnskap innenfor et spesielt område (adept), som blir koblet med en erfaren person med kompetanse innenfor området (mentor). Relasjonen mellom de to fører til erfaringsoverføring, gjensidig læring samt faglig og personlig utvikling. Omfanget på tilbudet kan variere mye. Mentorordning brukes i Norge som en fellesbetegnelse på mentornettverk og mentorprogram.

### Mentornettverk:

I et mentornettverk blir flere mentor-adept par knyttet sammen i nettverk og møtes på samlinger, men det er mindre strukturert og arbeidskrevende enn et mentorprogram.

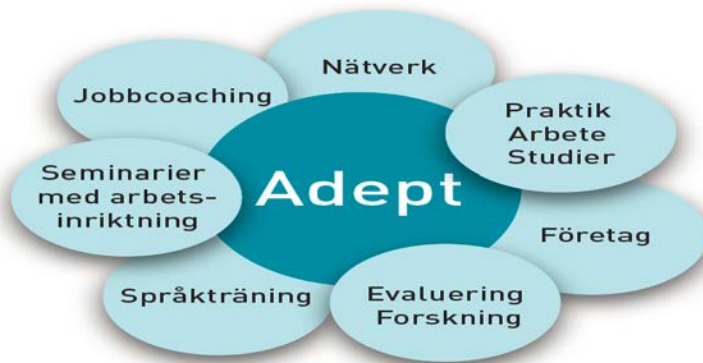
### Mentorprogram:

Ett mentorprogram kan vara internt i ett företag eller externt med deltagande adepter och mentorer från olika företag och offentliga myndigheter. Programmet är välstrukturerat med seminarier, studiebesök, nätverk men också individuellt genom jobb coaching till adepterna. Programmen följs vanligen av en forskare för att säkra resultaten. Programmet kan vara, lokalt, regionalt, nationellt och / eller internationellt.

### Målgruppen:

Kan være både personer som står utenfor arbeidslivet og som vil inn, men metoden kan også brukes for personer som allerede er i jobb men som møter ulike barrierer som hindrer karriereutvikling.

Modellen nedan visar de olika delarna som ingår i Stiftelsen Minervas framgångsrika arbete med mentoring. Språkträning är endast till för de deltagare som inte har svenska alternativt norska som sitt modersmål och som behöver extra språkträning



### Målsetting

Hensikten med prosjektet er å bidra til å koble ubenyttet kompetanse med næringslivets behov. Dette vil føre til økt vekst og utvikling for næringslivet i Indre Skandinavia.

Dette oppnåes gjennom å samle, systematisere og spre kunnskap om mentoring som metode i arbeidslivet i Indre Skandinavia. Gjennom dette prosjektet vil man videreutvikle mentoring som metode for å bedre kunne matche næringslivets behov for kompetanse med eksisterende arbeidsressurser i regionen.

### **Nyskapende – innovative:**

Det nyskapende ved dette prosjektet er å systematisere all den kompetansen som finnes om mentoring og bruke dette som et utgangspunkt for på sikt å utvikle et kvalitetssikringssystem for mentoring. Dette vil være nødvendig for i større grad å nå frem til næringslivet.

Det er høy grad av politisk vilje i Norge og Sverige til å satse på mentoring som metode, og det er et stort behov for å samordne/koordinere den kompetansen som allerede finnes og informere/veilede ulike aktører i mentoring.

### Prosjektets resultater og egne resultatindikatorer

Resultatmål 1: Økt kompetanse og ferdigheter om mentoring i Indre Skandinavia

Resultatmål 2: Næringslivet i regionen får tilført rett kompetanse gjennom mentoring

#### Indikatorer:

- Ligestillingscenteret og Minerva har knutepunktfunksjoner for mentoring i Indre Skandinavia
- Antall deltakere på nettverks- og erfaringskonferanse
- Manual for mentoring
- Antall nyansettelser på bakgrunn av deltakelse i mentorprogram
- Antall henvendelser til Minerva og Ligestillingscenteret vedrørende mentoring
- Antall informasjonsmøter/veiledningstimer/kurs om mentoring etc.

#### Langsiktig effekt

Resultatmål 3: Et mer likestilt og mangfoldig næringsliv i regionen

#### Indikatorer:

- Antall sysselsatte personer i næringslivet med innvandrerbakgrunn, spesielt bedrifter innen miljø og teknik



- Antall sysselsatte kvinner i næringslivet, spesielt bedrifter innen miljø og teknikk

### **Prosjektets målgrupper og mottakere av resultater**

#### a) Mottakere av resultatet

Næringslivets ledningsgrupper hovedsakelig innen miljø og teknikk, offentlige myndigheter og arbeidsledige innen miljø og teknikk vil i hovedsak være både deltakere og mottakere.

#### b) Målgruppe

Målgruppen for prosjektet er flere ulike aktører fra individuelle mottakere til organisasjoner, næringsliv og myndigheter i Indre Skandinavia:

- Rekrutteringsansvarlige innen næringsliv primært innenfor miljø og teknologi og offentlige myndigheter
- Mentornettverk og mentorprogram
- Deltakere i mentorprogram primært med en miljø og- eller teknikutdanning

#### c) Andre viktige interessenter

Arbetsförmedlingarna/NAV i Indre Skandinavia, Kommunerna i Dalarna og Hedmark, Länsstyrelsen i Dalarna, Region Dalarna, Rekruteringslots, Næringslivet Falun Borlänge, Svenskt næringsliv og NHO, Företag miljö och teknik, Företagarna, rekrutteringsbyrå, Hamarregionen utvikling, Hedmark Fylkeskommune og Barne-, likestillings- og inkluderingsdepartementet, Stiftelsen Minerva og Likestillingssenteret m.fl.

### **Aktiviteter/verksamhet (verksamhetsavgränsning)**

#### a) Aktiviteter og aktivitetsmål

Aktivitetsmål 1: Samordne og styrke kompetansen som allerede finnes

Aktiviteter (hovedsakelig i 2012):

- 1.1 Samle inn kunnskap og erfaring fra tidligere og eksisterende mentorprogram/nettverk i Indre Skandinavia gjennom kvalitativ metode (intervju med utvalgte bedrifter/virksomheter)
- 1.2 Gjennomgå evalueringer, annen forskning gjort på mentoring samt faglitteratur
- 1.3 Systematisere kunnskapen og legge ut på en felles norsk-svensk hjemmeside for INTERREG prosjektet. Oppdateres jevnlig. Denne kan inkludere veiledere for mentorer og adepter, skjema for avtale mellom mentor og adept, registreringsskjema, intervjuguide, osv.

Aktivitetsmål 2: Bidra til utvikling av ny kunnskap og bedre metoder

Aktiviteter:

- 2.1 Studiebesøk til andre kompetansemiljø på mentoring i Norden/Europa ( 2013)



- 2.2 Minerva gjennomfører sitt mentorprogram hvor adeptene består av en blandet gruppe av utdannede kvinner (svenske og innvandrede) som ønsker å jobbe innen miljø og teknikk (2012-2014).

Aktivitetsmål 3: Spre kunnskap om mentoring som metode (2012-2014)

Aktiviteter :

- 3.1 Likestillingssenteret og Minerva vil informere og veilede bedrifter/virksomheter og offentlige myndigheter som ønsker å benytte mentoring som metode
- 3.2 Arrangere en felles Erfaringsutveksling mellom norsk og svensk næringsliv, spesielt innen miljø og teknikk, som driver med mentoring eller ønsker å ta i bruk mentoring. Innholdet vil både være faglig input, men også fokus på nettverksbygging og selvsagt erfaringsutveksling.
- 3.3 Utforme en manual om mentoring.

Aktivitetsmål 4 : Mentoring som metode brukes av næringslivet for å matche kompetanse med næringslivets behov og sikre tilvekst og utvikling (2012-2014)

Aktiviteter:

- 4.1 Ta kontakt med aktuelle bedrifter og aktivt koble personer som kan ha nytte av å samarbeide
- 4.2 Samarbeid med NHO (regionkontorene), Företagarna i Dalarna och Svenskt Näringsliv (regionkontor) for å få flere til å benytte seg av mentorordninger

### **Prosjektets gränsregionala mervärde/merverdi**

Et viktig gränsöverskridande mervärdet i samarbeide är att vi redan känner varandra och har utarbetade gemensamma kontakter och nätverk. Fagmiljøene innen metodikken mentoring er fortsatt forholdsvis små, og et samarbeid over landegrensen vil forsterke våre muligheter til å få denne tankegangen innarbeidet i næringslivet i regionen. Og gjennom den posisjonen som prosjektene har opparbeidet seg frem til i dag kan vi utvide både arbeidsmarked og kompetansetilgang på tvers av regionsgrenser. Vi har dessutom lätt för samverkan och samarbeide eftersom vår verksamhet bygger på samma grundsyn och gemensamma värderingar.

Erfaringene fra prosjektet "Velkommen Inn" er nokså sammenfallende med erfaringene i Interreg prosjektet MiA-Mångfald i Arbetslivet. Begge fagmiljøene har kontinuerlig videreutviklet sitt materiale, og vi har derfor stor tro på at et formalisert samarbeid vil øke merverdien/ nytteverdien ytterligere. Videre er begge fagmiljøene internasjonalt etterspurt, og har kontakter for å innhente erfaringer fra mange prosjekter.

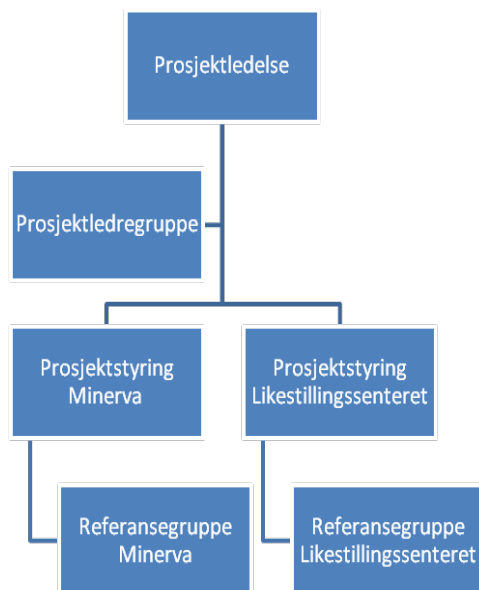
I Likestillingssenterets prosjekt har metodikken blitt gjort til gjenstand for følgeforskning og vi fikk dermed bekreftet at mange av virkemidlene har fungert etter hensikten. Likevel ser vi at en rekke ting kan forbedres for fremtiden. Her vil erfaringene som Minerva har gjort seg, blant annet med å blanda gruppen svenska arbetsökande med invandrade arbetsökande, bidra til ny kunnskap og videre utvikling av metoden. Minerva har också genom tidligere prosjekt utviklet nätverket för mentorer och företag, de har tagit till seg innovationer vid konferenser och möten som kan utvecklas vidare i det kommande prosjektet.

I Dalarna finns tidigare adepter som har aktiva kontakter i näringslivet i sina ursprungsländer t ex Kina, Indonesien, Estland, Venezuela, Irak och Ryssland men även i Dalarnas arbetsliv. Dessa personer fungerar som ”dörröppnare” för svenskt näringsliv och offentlig förvaltning när de vill etablera kontakter med andra länder. Deltagare har både språkkunskap, kulturkännedom och bransch-kännedom. Borlänge och Falu Kommun har vänskapsutbyte med Kina och Exportrådet har utbyte med Tallin, där en tidigare deltagare i mentorprogrammet fått arbete. Dette nettverket vil være verdifult å benytte seg av, både for å skape oppmerksomhet rundt betydningen av mentorprogram – såkalte gode eksempler – men også som deltakere på erfaringsutvekslingsarenaer.

Gjøre en kvalitativ undersøkelse av utvalgte mentorprogram/nettverk som finnes i Indre Skandinavia og på den måten utvide vårt nettverk og kunnskapsgrunnlag. I tillegg vil en erfaringsutveksling mellom næringslivet på begge sider av grensen kunne føre til etablering av nettverk og kanskje ytterligere samarbeid.

### Organisation

Prosjekteier Sverige: Stiftelsen Minerva, Falun  
Prosjekteier Norge: Likestillingscenteret, Hamar



Styingsgruppen vil bestå av ansatte fra organisasjonene:

- Ledelse Minerva og Likestillingscenteret
- Prosjektledere fra Minerva og Likestillingscenteret

Verksamhetspartners - referansegruppe

Både Minerva og Likestillingscenteret vil ha et utstrakt samarbeid med organisationer i respektive län/fylker som kan utveckla och bidra med kontakter och kompetens. Dessa kan vara personer i respektive

organisations ledning och nätverk, kontaktpersoner i myndigheter och företag, arbetsförmedlingar och kommuner m.fl.

Det opprettes egne referansegrupper for prosjektet i Dalarna og Hedmark. Referansesgruppen vil motta løpende informasjon om prosjektets fremgang og fungere som et rådgivende organ for prosjektet og samtidig virke som ambassadører for prosjektet og målgruppen i sine respektive organer.

Referansegruppene kan bli satt sammen av følgende representanter:

- Medfinansiører (på norsk side har Barne,- likestillings og inkluderingsdepartementet og Arbeidsdepartementet sagt at de ønsker å sitte i en slik gruppe)
- Privat næringsliv/bedrifter med erfaring fra mentoring
- Länsstyrelse
- Næringslivsorganisasjoner (NHO)
- Arbeidsförmedlinger / NAV
- Tidligere mentorer/adepter

### **Information och resultatspridning**

Information mellom de båda organisationerna sker vid de gemensamma mötena samt kontinuerligt via telefon, videokonferenser og mail. Information till finansiärer og medfinansiärer sker minst vid rapportering var tredje måned.

Informasjonsspredning til allmennheten og offentliga myndigheter om erfaringer er viktig, og skjer via de båda organisationernas hemsidor, nyhetsbrev, genom deltagande i konferenser og mässor og kontakter med lokala og nationella media.

Prosjektet gör en fullständig kommunikationsplan när projektet startar. Den ska projektledaren og styrgruppen utarbeita.

### **Prosjektets miljøarbeite**

Prosjektet vil ha et miljøfokus i forhold til samfunnets behov for utvikling av tekniske løsninger som er mindre belastende for miljøet. Imidlertid vil det å kunne bidra til at mennesker kommer i arbeid i seg selv øke miljøbevisstheten hos den enkelte gjennom at den enkeltes kompetanse blir verdsatt og man får utviklet sitt potensiale i riktig jobb. Menneskers miljøbevissthet vil dermed gjenspeile seg både på privat plan og i arbeidslivssammenheng.

Erfarenheter från bl.a. Interreg projektet MiA – Mångfald i Arbeidslivet kommer väl till pass. Flera av företagen som var med i projektets nätverk har välutvecklade rutiner för miljøarbeite. Flera av deltagande adepter är eksperter på miljøarbeite og de blir förebilder i projektet.

### **Prosjektets arbeite med jämställdhet**

Prosjektet vill arbeite för att minska den könssegregerte arbeidsmarknaden för att tillväxten ska bestå i Inre Skandinavien. Prosjektet är i sig delvis ett jämställdhetsprosjekt ved at deltakere i mentorprogram er hovedsakelig kvinner som ønsker seg jobb innenfor miljø og teknikk. Samtidig vil benyttes den gjeldende tenkning om arbeidsmetode for integrering av likestillingsarbeidet i samfunnet i begge land; Gender

mainstreaming. Likestillingsarbeid skal altså gjennomsyre alt arbeid og sitte som en ryggradsrefleks hos oss alle. Minerva og Likestillingssenteret som søker projektet arbeider kontinuerlig med jämställdhetsfrågor. Mycket samlad kunnskap fra Equal-projektet Gender School kommer att användas [www.genderschool.se](http://www.genderschool.se)

Projektet kan via nätverk och samarbete med andra projekt også påverka den könsuppdelade arbetsmarknaden på flera områden ex:

- Större mångfalds- och genuskunnskap i arbetet med tillväxtavtal inom kompetensförsörjning och ökat arbetskraftsutbud samt hela det regionala tillväxtarbetet.

De regionala aktörerna som förmedlar och bidrar med ekonomiska medel via EU:s fonder och annan regional projektverksamhet kan genom större mångfalds- och genuskunnskap vaska fram idéer som ger regionen ökad kompetensförsörjning och ökat arbetskraftsutbud.

- Större fokus på att synliggöra kvinnor som utbildar sig i mansdominerade utbildningar. Dessa kvinnor är ”brytare” och det är en stor utmaning för dem själva men också för samhället. Utan stöd försvinner dessa unga kvinnor in i andra yrken för att få ”lugn och ro”. Det är en stor kompetensförlust som arbetsmarknaden inte har råd med. Dessa kvinnor behöver fångas upp i nätverk med andra kvinnor som gått före. Men också i nätverk med både kvinnor och män inom det aktuella yrket.
- Företagsrådgivare i länet har uppmärksammat att det föreligger väsentliga och generella skillnader i behoven av företagsrådgivning till kvinnor och män. Trots detta använder en majoritet av samtliga företagsrådgivare i länet (111 personer) samma tillvägagångssätt för kvinnor och män. (Företagsrådgivning i Dalarna; Är kunskap i genus och jämställdhet en framgångsfaktor för ökat företagande? Rapport; Minerva och Länsstyrelsen i Dalarna 2008). Genom att öka kompetensen i genuskunnskap hos rådgivarna kan fler kvinnor förväntas bli företagare. Rådgivarna kan också bidra till en ökad karriärutveckling för kvinnor genom att aktivt samarbeta med de organisationer som har genuskunnskap kopplat till kompetensutveckling och företagande.

### **Projektets arbete med etnisk mångfald och integration**

Projektet är också ett mångfaldsprojekt i och med att flera av deltagarna i mentorprogrammet är invandrade personer. Mångfalden kommer att bevakas i projektet och kunskapen om olikhet kommer särskilt att behandlas. Bruke kunnskap vi allerede har om bla. interseksjonalitet og de ulike diskrimineringsgrunderna alder, kön, trosoppfattning, etnicitet, funksjonsnedsettning og sexuell identitet.

Likestilling mellom kjønn i tillegg til likestilling i forhold til etnisitet, religiøs og politisk overbevisning, seksuell orientering og nedsatt funksjonsevne inngår i vår forståelse av mangfold. Vi ønsker å bidra til at alle får like muligheter i arbeidsmarkedet og på denne måten bidra til en tilføring av ressurser til både offentlig og privat næringsliv. Mentoring som metode vil kunne bidra til at næringslivet blir oppmerksom på den uutnyttede ressursen og ta sjansen på å ansette noen med en annen bakgrunn enn seg selv eller rekruttere utenfor sitt vanlig, trygge nettverk. Gjennom et mentorprogram vil nye grupper få sjansen til å komme inn i det ordinære arbeidslivet og bli betraktet som en likeverdig ressurs. Her må det imidlertid skje en holdningsendring blant arbeidsgivere ved at de ikke betrakter det som sosialt veldedighetsprosjekt, men som en strategi for økt kompetanse, mulighet for innovasjon og dermed økt lønnsomhet for bedriften.

Prosjektet tar sikte på å etablere mentorprogram/mentornettverk som et nytt virkemiddel til eksisterende virkemidler som skal tas i bruk for å støtte opp mål om å få flere i arbeid. Den norske regjeringen har blant annet foreslått å bruke mentorordninger for å øke sysselsettingen blant f.eks personer med nedsatt funksjonsevne. Her er det imidlertid høy overføringsverdi, og tilbudet vil bidra til å øke tilgangen på arbeidskraft, engasjere arbeidsgivere til aktivt å bidra med yrkesspesifikk informasjon og veiledning, etablere modell for langsiktig rekruttering og stimulere til å treffe rett person til rett arbeid. Mentorprogram/mentornettverk vil på denne måten forsøke å gjøre arbeidsmarkedet mer åpent for personer som til nå har stått svakere i forhold til arbeidsmarkedets krav og i så måte motvirke levekårsforskjeller. Ressurser og kompetanse skal synliggjøres og vise til muligheter.

### **Koppling till andra projekt og institusjoner**

Global future NHO

Er NHOs målrettede program for å få mer mangfold i næringslivet og øke bedriftenes tilgang på høyt kvalifisert arbeidskraft og styrke mangfoldet i næringslivet gjennom å satse på høyt utdannede kvinner og menn med flerkulturell bakgrunn

Womentor – Virke

Skal koble utdannede og ambisiøse kvinner med ikke-vestlig bakgrunn med noen av landets mest spennende kvinnelige ledere. Hensikten er å hjelpe kvinner fram i arbeidslivet ved å gi de sparringspartner og en rollemodell.

MIA- Mångfald i Arbeidslivet

Et tidligere interreg prosjekt mellom Stiftelsen Minerva og Trondheim kommune, ta vare på disse erfaringene inn i dette prosjektet

Næringslivet som motor for inkludering

Et tidligere interreg prosjekt mellom Hamar-/Karlstad regionen om rekruttering av personer med flerkulturell bakgrunn.

### **Tid- och aktivitetsplan**

Aktivitetsmål 1: Samordne og styrke kompetansen som allerede finnes	2012-04-01	2012-12-31
Aktivitetsmål 2: Bidra til utvikling av ny kunnskap og bedre metoder	2012-08-01	2013-12-31
Aktivitetsmål 3: Spre kunnskap om mentoring som metode (2012-2014)	2012-04-01	2014-05-30
Aktivitetsmål 4 : Mentoring som metode brukes av næringslivet for å matche kompetanse med næringslivets behov og sikre tilvekst og utvikling	2012-04-01	2014-06-30

(2012-2014)		
Plalegge for fortsatt virksomhet og anvending av resultat	2014-04-01	2014-06-30
Evaluering og sluttrapportering	2014-04-01	2014-06-30
<b>Projektets start och slutdatum</b>	<b>2012-04-01</b>	<b>2014-06-30</b>

### Förväntat resultat av programindikatorerna för (A) Ekonomisk tillväxt eller (B) Attraktiva regioner)

Övergripande indikatorer	Antal vid projekt-	
	start	slut
Antal kvinner 15- 24 år som deltar i projektet.	0	0
Antal kvinner yngre än 15 eller äldre än 24 år som deltar i projektet.	0	600
Antal män 15- 24 år som deltar i projektet.	0	0
Antal män yngre än 15 eller äldre än 24 år som deltar i projektet.	0	500
Antal deltagande företag med kvinnligt ägande som deltar i projektaktiviteter.	0	0
Antal deltagande företag med manligt ägande som deltar i projektaktiviteter.	0	0
Antal deltagande företag med mixat ägande som deltar i projektaktiviteter.	0	100
<b>Resultat indikatorer</b>		
(A) Antal formella gränshinder som projektet bidrar till att undanröja.	0	0
(A) Antal undanröjda opplevda gränshinder.	0	0
(A) Antal kvinner som deltar i gemensamma utbildningar och praktik.	0	75
(A) Antal män som deltar i gemensamma utbildningar og praktik	0	50
(A) Antal kvinnliga studenter som studerar del av sin utbildning i det andra landet.	0	0
(A) Antal manliga studenter som studerar del av sin utbildning i det andra landet.	0	0
(A) Antal nyetablerade og vidareutvecklade gränsöverskridande kluster.	0	5
(B) Etablerade institutionella samarbeiten	0	1
(B) Nya og vidareutvecklade metoder for stads- og landsbygdsutveckling.	0	0

<b>Aktivitetsindikatorer for projektet</b>
(A) Projekt som syftar till att förbättra företagsklimat, entreprenörskap, FoU og innovationer

### Spesifikasjon av oppgitte resultat indikatorer

Antall deltakere kvinner/menn 600/500. I Dalarna blir det en overvekt på kvinner i mentorprogram som adepter. Videre antall deltakere på ulike seminarer, konferanser, kontakter og arbeid med offentlige myndigheter, bedrifter med omlag lik kjønnsfordeling.

Antall bedrifter som inngår mix 100 – sees i sammenheng med eierstrukturer i næringslivet

Antall personer som deltar i utdanning kvinner/menn – 75/50

Antall klynger – omhandler organisasjoner som arbeider med metoring samt bedrifter som har og innenfor miljø/teknikk særskilt i Dalarna

### **Långsiktiga effekter**

Et mer likestilt og mangfoldig næringsliv i regionen.

Indikatorer:

- Antall sysselsatte personer i næringslivet med innvandrerbakgrunn, spesielt bedrifter innen miljø og teknik
- Antall sysselsatte kvinner i næringslivet, spesielt bedrifter innen miljø og teknik
- Antall sysselsatte kvinner i næringslivet med innvandrerbakgrunn, spesielt bedrifter innen miljø og teknik

Ytre forutsetninger for at de langsiktige effektene skal oppnås:

För att effekterna av projektet ska bli långsiktiga behöver hela samhället arbeta mot samma mål att alla människor ska ha en plats i arbetslivet. Det ligger ett stort ansvar i politiska beslut och prioriteringar i samhällsekonomin. Satsningar på jämställdhet och mångfald är utgångspunkten för att tillväxten inte ska stanna av och därmed resultera i brist på arbetstillfällen, vilket i sin tur kan bidra till utflyttning från Inre Skandinavien. Näringslivet behöver få tillgång till information om nya metoder som kan öppna dörrarna till nya nätverk och mer kompetens. Den ökande internationaliseringen i företagen ställer också nya krav på kompetens, vilket ofta finns i den dolda resurs som invandrade personer besitter och som projektet speciellt vill göra synlig.

### **Förväntat gränsregionalt samarbete efter projektets slut**

Projektpartners i projektet avser att bygge opp ett centrum/knutpunkt i Inre Skandinavien för mentoring som kan utbilda og ge stöd till företag som vill utvikle sine medarbeidere via mentoring. Når projektet avslutas har partnerna ett gemensamt centrum för mentoring i Inre Skandinavien med gemensam hemsida, gemensamt nätverk og gemensamma aktiviteter som utbildningar, seminarier, företagskontakter mm. Knutpunkten kommer att besitta professionell kunskap, forskning og har nätverk på området og vil vända sig i förata hand till HR chefer og ledningsgrupper i næringslivet. Det gemensamma centrat blir också en knutpunkt för alla i Europa som har interesse att lära mer om mentoring.

### **Ekonomi**

#### *Specificering av övriga kostnader*

Övriga kostnader	
Typ av kostnad	Kostnad SEK
Informasjonsmaterieil	64 850
Bøker og trykksaker	30 000
<b>Summa övriga kostnader</b>	<b>94 850</b>



Øvrige kostnader	
Typ av kostnad	Kostnad NOK
Informasjonsmateriell	64 850
Bøker og trykksaker	47 000
<i>Indirekte kostnader</i>	
<b>Summa øvrige kostnader</b>	<b>111 850</b>

**Budget**

Svensk projektbudget SEK						
<i>Faktiska kostnader</i>	2012	2013	2014	2015	Summa SEK	%
Egen personal inkl soc avg	0	0			0	0,00%
Externa tjenester	341 633	455 506	227 755		1 024 894	45,48%
Lokalkostnader	45 667	60 889	30 444		137 000	6,08%
Investeringar	0	0	0		0	0,00%
Resor	23 334	31 111	15 555		70 000	3,11%
Øvrige kostnader	31 611	42 160	21 079		94 850	4,21%
<b>Summa faktiske kostnader</b>	<b>442 245</b>	<b>589 666</b>	<b>294 833</b>	<b>0</b>	<b>1 326 744</b>	<b>58,88%</b>
<i>Eksternt offentlig direktfinansierede kostnader</i>	308 913	411 888	205 943		926 744	41,12%
<b>Summa svenska projektkostnader</b>	<b>751 158</b>	<b>1 001 554</b>	<b>500 776</b>	<b>0</b>	<b>2 253 488</b>	<b>100,00%</b>
Norsk prosjektbudjett NOK						
<i>Faktiske kostnader</i>	2012	2013	2014	2015	Summa NOK	%
Eget personale inkl sos avg	437 400	388 800	259 200		1 085 400	63,85%
Eksterne tjenester	4 500	4 500	54 500		63 500	3,74%
Lokalkostnader	109 750	97 500	92 800		300 050	17,65%
Investeringar	0	0			0	0,00%
Reiser	26 700	80 000	32 500		139 200	8,19%
Øvrige kostnader	24 650	42 200	45 000		111 850	6,58%
<b>Sum faktiske kostnader</b>	<b>603 000</b>	<b>613 000</b>	<b>484 000</b>	<b>0</b>	<b>1 700 000</b>	<b>100,00%</b>
<i>Eksterne offentlige direkte finansierte kostnader</i>	0	0			0	0,00%
<b>Sum norsk prosjektkostnader</b>	<b>603 000</b>	<b>613 000</b>	<b>484 000</b>	<b>0</b>	<b>1 700 000</b>	<b>100,00%</b>



**Norsk finansieringsplan**

<b>Offentlig finansiering</b>						
Norsk regional medfinansiering	2012	2013	2014	2015	Summa NOK	%
Barn-familie likestillingsdir BLD	250 000	350 000	125 000		725 000	42,65 %
Hedmark fylkeskommune	197 500	70 000	157 500		425 000	25,00 %
Likestillingssenteret	30 500	18 000	76 500		125 000	7,35 %
					0	0,00 %
					0	0,00 %
					0	0,00 %
					0	0,00 %
					0	0,00 %
					0	0,00 %
					0	0,00 %
<b>Summa kontant finansiering</b>	<b>478 000</b>	<b>438 000</b>	<b>359 000</b>	<b>0</b>	<b>1 275 000</b>	<b>75,00 %</b>
<b>Direktfinansiering (arbeid m.m.)</b>						
					0	0,00 %
					0	0,00 %
					0	0,00 %
					0	0,00 %
					0	0,00 %
					0	0,00 %
					0	0,00 %
					0	0,00 %
					0	0,00 %
					0	0,00 %
<b>Summa direktfinansiering</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0,00 %</b>
<b>Total norsk regional medfinansiering</b>	<b>478 000</b>	<b>438 000</b>	<b>359 000</b>	<b>0</b>	<b>1 275 000</b>	<b>75,00 %</b>
<b>Statliga IR-midler</b>	<b>125 000</b>	<b>175 000</b>	<b>125 000</b>		<b>425 000</b>	<b>25,00 %</b>
<b>IR-midler av finansiering av faktiske kostnader</b>						<b>25,00 %</b>
<b>IR-midler av offentlig finansiering</b>						<b>25,00 %</b>
<b>Summa norsk regional finansiering inkl statliga IR-midler</b>	<b>603 000</b>	<b>613 000</b>	<b>484 000</b>	<b>0</b>	<b>1 700 000</b>	<b>100,00 %</b>
<b>Privat kontant finansiering</b>						
					0	0,00 %
					0	0,00 %
					0	0,00 %
					0	0,00 %
					0	0,00 %
					0	0,00 %
					0	0,00 %
					0	0,00 %
<b>Summa norsk privat medfinansiering</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0,00 %</b>
<b>Summa norsk finansiering</b>	<b>603 000</b>	<b>613 000</b>	<b>484 000</b>	<b>0</b>	<b>1 700 000</b>	<b>100,00 %</b>