

- EN METODE FOR VEKST OG UTVIKLING I NÆRINGSLIVET

Via-Mentoring

- EN METOD FÖR TILLVÄXT OCH
UTVECKLING I NÄRINGSLIVET



Innhold

1. Sammanfattning	2
2. Projektets bakgrund	3
3. Projektbeskrivning	4
3.1 Gjennomføring	4
Aktivitetsmål 1: Samordne og styrke kompetanse som allerede finnes	5
Aktivitetsmål 2: Bidra til utvikling av ny kunnskap og bedre metoder	6
Aktivitetsmål 3: Spre kunnskap om mentoring som metode	8
Aktivitetsmål 4: Mentoring som metode brukes av næringslivet for å matche kompetanse med næringslivets behov og sikre tilvekst og utvikling	11
3.2 Målgrupp	12
3.3 Resultat, resultatindikatorer og effekter	13
3.4 Övrigt	15
4. Indikatorer	15
5. Projektets påverkan på de horisontella kriterierna	17
5.1 Gränsregionalt mervärde	17
5.2 Bättre miljö	17
5.3 Jämställdhet mellan kvinnor och män	17
5.4 Etnisk mångfald och integration	17
6. Informationsinsatser och skyltning av projektet	18
Underskrifter	19

1. Sammanfattning

Projektet Via-mentoring är ett Interreg projekt Sverige Norge. Det har pågått från april 2012 t.o.m. juni 2014. Norsk partner har varit Likestillingscenteret på Hamar i Hedmark och svensk partner har varit Stiftelsen Minerva i Falun, Dalarna. Begge to har lang erfaring med mentorprogram. Likestillingscenteret har under flera år arbejdet med metodutveckling og netværksarbejdet. Stiftelsen Minerva har bedrevet mentorprogram sedan 1992, på regional, nationell och på EU nivå.

Finansiärer till projektet är: Regionalfonden, Arbetsförmedlingen, Länsstyrelsen Dalarnas län, Hedmarks Fylkeskommune, Likestillingscenteret, Barne-, likestillings- og inkluderingsdepartementet.

Mentorprogram är ett effektivt komplement till ledarutveckling för att utvecklas i karriären. Genom ett mer effektivt och hållbart ledarskap påverkas företagets tillväxt i positiv riktning. Mentorprogram är också en effektiv metod för personer som är arbetssökande. Genom att dessa personer blir anställningsbara får näringslivet mer tillgång på kompetens.

Projektet Via-mentoring handlar om att samla in ny kunskap om mentorprogram för att garantera näringslivet kvalitetssäkrade metoder. Projektet har samlat in kunskap på flera sätt. I Dalarna har Stiftelsen Minerva bedrevet ett mentorprogram för invandrade arbetssökande kvinnor och män. Deltagarna/adepterna hade en bakgrund inom miljö och teknik. Syftet var att inhämta ny kunskap om metodernas effektivitet och målet för deltagarna var att de skulle hitta ett arbete inom sitt yrkesområde. Ny kunskap var bl.a. att mentorernas medverkan vid seminarier ger mervärde och att deras stora nätverk är till stor nytta för deltagarna/adepterna när de söker arbete. Resultatet för de 12 som slutförde mentorprogrammet var att 11 personer hade sysselsättning vid programmets slut och av dem hade sex personer en riktig anställning. Parallellt med mentorprogrammet har Likestillingscenteret inhämtat kunskap i kompetensmiljøer i Inre Skandinavien, men också nationellt och på EU nivå. Kunskap har också inhämtats från forskning på området. Den samlade kunskapen har systematiserats och lagts ut på en gemensam hemsida: www.via-mentoring.org

Mervärdet att arbeta tillsammans i Inre Skandinavien har varit att den samlade kompetensen blivit mycket større. Genom att mötas ofta og delta i aktiviteter på området både i Dalarna og Hedmark har vi kunnet føre kunskapen om mentorprogram till en ny nivå.

All kunskap som samlats in om mentorprogram har i projektet använts till att påbörja en kvalificerad kvalitetssäkring. För att säkerställa bredd på arbetet har Likestillingscenteret og Stiftelsen Minerva utvecklet kvalitetssäkringen på flera sätt. Minerva kvalitetssäkrar sitt mentorprogram för arbetslivet enligt ISO 9001. Likestillingscenteret har utarbejdet fem ulike opplæringsmoduler for mentor og adept for å sikre kvaliteten i mentorprogrammene.

Spridning av projektet har pågått hela projektiden. Både Likestillingscenteret og Stiftelsen Minerva har deltagit i ulike konferenser og messer där projektet markedsførtes gjennom foredrag, personlige møten og markedsføring via brosjyurer og nyhetsbrev. I Minervas mentorprogram har mentorerna og deres foretag varit en viktig målgruppe for spredningen. Projektet har også lagt ut informasjon på den gemensamma hemsidan for projektet og på de egne hemsidorna.

När projektet slutförtes kommer både Minerva og Likestillingscenteret att fortsätta arbejdet med mentoring på flere sätt. Bl. a. har Nordisk institutt for kunnskap om kjønn beviljat Likestillingscenteret, Minerva og Kvinno i Danmark medel att starta ett Skandinavisktt nettverk for

mentoring. Minervas kvalitetssäkring enligt ISO 9001 av mentorprogrammet leder under hösten fram till en certifiering. Därefter erbjuds det certifierade mentorprogrammet till näringslivet i Dalarna.

2. Projektets bakgrund

Både Dalarna och Hedmark har låga födelsetal. Befolkningstillväxten i länen består i stor grad av invandring, noe Hedmark er avhengig av for å kunne oppnå sin visjon om at Hedmark skal ha 220 000 innbyggere i 2020. Dalastategin pekar på næringslivets behov av nytänkande och omställningsförmåga för att göra regionen dynamisk och konkurrenskraftig. Det är brist på arbetskraft samtidigt som vi har arbetslöshet framför allt bland unga och inflyttade. Det finns ett stort behov av att matcha företagens kompetensbehov med den kompetens som finns både på och utanför arbetsmarknaden. Det kan endast ske genom ett bättre tillvaratagande av den kompetens som finns i länet så att den möter näringslivets och samhällets behov.

Hovedutfordringen er hvordan vi best mulig kan sikre oss at ubenyttede ressurser kan komme til nytte. Både Likestillingssenteret og Minerva har lang erfaring og god kunnskap om mentornettverk og mentorprogram, hvordan benytte mentoring som metode og hvordan mentoring kan brukes for å søke vekst og utvikling i næringslivet. Kort fortalt er mentoring ett verktøy som både utvekkler mennesker, højer deras kompetens og ger næringslivet bedre tilgang på rett kompetens som igjen kan ge næringslivet tillvæxt. Den vanligaste målgruppen for mentoring er personer i karriären som vill utvekkles ytterligere. Mentoring er då ett komplement till ledarutvekkling. En annan målgruppe där mentoring visat sig mycket effektiv er for arbeidssökande som vill hitta ett arbete och behöver kunnskap om arbeidsmarknaden, ett nytt nettverk samt struktur på sin egen förmåga. Begge deler er med på å utvikle også den enkelte bedrift/organisasjon. På denne måten kan mentoring være en metode som fører til et mer mangfoldig arbeidsliv hvor alle ressurser tas i bruk.

Mentoring kan ske som en del av ett større mentorprogram. Ett mentorprogram innehåller också en annan viktig komponent, nämligen nettverk for både for mentorer och adepter. Erfarenhetsutbyttet inom ett nettverket ger ökade möjligheter. I ett mentorprogram kan också ingå andra former av kompetensutvekkling. Det er viktig at de som arbetar med mentoring vet vad som krävs, har pedagogisk och vetenskaplig skolning samt at metoderna er kvalitetssäkrade.

Stiftelsen Minerva i Dalarna och Likestillingssenteret på Hamar i Hedmark beviljades 2012 økonomiske medel at bedrive Interreg projektet Via-mentoring . Bakgrunden er at de båda organisationerna har bred erfaring av mentoring. Projektet skulle samle in och systematisere tilgjengelig kunnskap i Skandinavi og påbörja kvalitetssäkring av de metoder som genom erfaring og utvärderinger visat sig mest effektive. Projektet skulle också etablere ett centrum, en knutpunkt om mentoring.

Stiftelsen Minerva har bedrivit mentorprogram sedan 1992 på regional, nationell og internasjonell nivå. Deltagarna/adepterna har varit både män og kvinner i karriären, arbeidssökande invandrade akademiker og funksjonshindrade. Med den samlede kunnskapen, erfaringen og resultatene har behovet av at kvalitetssikre metoderna væxt fram, spesielt i erbudanden till næringslivet.

Likestillingssenterets første erfaring med mentoring var mentornettverket "Velkommen inn" for innvandrerkvinner som ville ut i jobb, og som ble driftet i perioden 2006-2011. Senteret opplever at

mentoring kan benyttes som en metode for å oppnå likestilling på alle sine fire satsningsområder: Arbeidsliv, Kjønn og makt, Oppvekst og yrkesvalg og Likestilling som virkemiddel i regional utvikling. Her ligger det fortsatt et stort ubenyttet potensiale. Likestillingscenteret ønsket derfor å bidra til å systematisere kunnskap, spre informasjon og videreutvikle mentoring som metode.



Prosjektledningen i Interreg projektet Via-mentoring f vå: Goro Ree-Lindstad, Kristina Nasenius, Marianne Lundberg och Elin Kjeldstadli Hatlestad.

Finansiärer till projektet är: Regionalfonden, Arbetsförmedlingen, Länsstyrelsen Dalarnas län, Hedmarks Fylkeskommune, Likestillingscenteret, Barne-, likestillings- og inkluderingdepartementet

3. Projektbeskrivning

3.1 Gjennomføring

Samarbeid, planleggingsmøter og referansegrupper

Stiftelsen Minerva och Likestillingscenteret har etablerat ett effektivt och fint samarbeite.

Vi har hatt planleggingsmøter i Sälen, Falun, Hamar og Stockholm. Til sammen 8 møter. Hvorav 2 også har vært styringsgruppemøter i tillegg, samt et avsluttende møte i Malmø.

Likestillingscenteret har gjennomført tre referansegruppemøter. Deltakere i referansegruppa har vært representanter fra Barne-, ungdoms- og familiedirektoratet, NAV Hedmark, NHO Innlandet, styreleder for Likestillingscenteret samt en tidligere adept i HrU sitt mentorprogram.

Referansegruppa har vært til stor hjelp med tips til ulike kontakter som vi har fulgt opp samt råd og ideer som blant annet forslag til aktiviteter og konkret innspill til brosjyerer vi har utarbeidet.

Stiftelsen Minerva har hatt två Referensgruppsmöter. De som är ledamöter i referensgruppen är en representant från Arbetsförmedlingen, via-projektets projektledning, en erfaren mentor tillika ledamot av Minervas styrelse, två deltagare från mentorprogrammet (en kvinna och en man).



Programledaren i mentorprogrammet i Dalarna Kristina Nasenius
och Peter Hellstrand Arbetsförmedlingen Falun Borlänge

Verksamhet/aktiviteter

Likestillingssenteret og Minerva sitter begge med betydelig kompetanse innenfor mentoring. I vårt samarbeid ønsker vi å styrke vår kompetanse ytterligere ved å lære av hverandre og andre kompetansmiljøer i Norden/Europa, innhente og systematisere informasjon om mentoring på begge sider av grensen og spre vår kunnskap til aktuelle bedrifter slik at flere tar i bruk mentoring som metode.

For å nå våre mål utarbeidet vi fire aktivitetsmål med 10 konkrete underaktiviteter. Nedenfor beskrives de ulike aktivitetene under hvert enkelt aktivitetsmål.

Aktivitetsmål 1: Samordne og styrke kompetanse som allerede finnes

Noe av det første vi gjorde var å kartlegge ulike mentortilbud innrettet mot arbeidslivet. Antall mentortilbud i Indre Skandinavia var begrenset, derfor har vi forsøkt å kartlegge alle mentortilbud i Norge og Sverige. Underveis har enkelte mentortilbud blitt avsluttet og andre startet opp. Avsluttede mentortilbud har vi latt bli stående i oversikten for å kunne gi et helheltlig bilde av omfanget. Kartleggingen gir en oversikt og bilde av omfang og innretning på mentortilbudene, og kan være en nyttig ide- og kontaktliste for de som ønsker mer informasjon.

For at så mange som mulig skulle få tilgang og informasjon om mentoring utarbeidet vi hjemmesiden www.via-mentoring.org. Her ligger oversikten over kartleggingen vi foretok. På hjemmesiden ligger også en litteraturliste, evalueringer, veiledere og tipshefter samt generell informasjon om mentoring. Båda organisatioerna har dessutom information om mentoring på sina respektive hemsidor.

For vår egen kompetanseheving har vi gjennomgått evalueringer, forskning og litteratur. Vi gjennomførte også en spørreundersøkelse til 16 mentortilbud i Norge, hvorav halvparten svarte.

Av de som svarte foretok vi noen dybdeintervju på telefon. I spørreundersøkelsen ønsket vi å få kunnskap om innhold i de ulike tilbudene, erfaringer, resultater og suksessfaktorer. De fleste suksessfaktorene og erfaringene de hadde gjort seg hadde mange fellestrekk, noe vi har forsøkt å formidle på vår hjemmeside.

Underveis i prosjektperioden har vi kommet i kontakt med flere mentortilbud vi ikke kjente til, og hatt møter med flere av de for informasjons- og erfaringsutveksling. Det har vært viktig å lære av hvilke faktorer som er styrken til de ulike programmene og hvordan hvert enkelt program er tilpasset målgruppen og målsettingen til programmet.

Gjennom vårt kartleggingsarbeid har vi også blitt klar over at det finnes et ledene organ i Europa, EMCC (European Mentoring and Coaching Council), som jobber med å utvikle standarder for å sikre utbytte og kvaliteten på mentorprogram. Deres arbeid er igjen basert på den ledende forskningen innenfor mentoring-feltet. Likestillingscenteret har blitt medlemmer av EMCC, og innledet et samarbeid med Kirsten M. Poulsen som er en nestor innfor EMCC-miljøet og har vært med å danne EMCC Danmark. I tillegg til selv å forske på og drifte mentorprogram, tilbyr hun ulike kurs og en sertifiseringsordning. Vi har på denne måten fått styrket vår kompetanse betraktelig og bidratt til å samordne flere aktører som arbeider med mentoring i Skandinavia.

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

Studieturer og kurs

Danmark har lang tradisjon for å tilby mentor til ulike grupper som står utenfor arbeidslivet. Cabi er en offentlig instans som bruker mentoring i en meget vid forstand for å rekruttere og beholde personer med svak tilknytning til arbeidslivet. Likestillingscenteret gjennomførte derfor en studietur til Cabi i Århus for å få mer kjennskap til hvordan de jobber. Vi fikk mye nyttig kunnskap som vi kan bruke inn i prosjektet og veiledningsarbeid for andre mentortilbud.

Som nevnt overfor, kom vi i kontakt med Kirsten Poulsen og hennes firma KMP+ som har mange års erfaring med mentoring, og drifter også nettverksmøter for programledere og holder kurs for programledere. Som et videre ledd i arbeidet med å kvalitetssikre veiledning til andre mentorprogram har Likestillingscenteret også deltatt på kurs hos KMP+, og ble sertifiserte veileder i Mentor+Spillet som er et pedagogisk verktøy som skal forberede deltakerne på mentors ulike roller. Å få avstemt sine forventninger samt være bevisst på hvilke roller en mentor kan ha, er det større sannsynlighet for at mentor-adept relasjonen blir bra, og dermed sikre deltagerne et større læringsutbytte.

I løpet av våren 2014 har Likestillingscenteret gjennomført 2 opplæringer med basis i Mentor+Spillet og fått gode erfaringer med å være prosessveiledere. Vi ser at det er et nyttig verktøy som kan bidra til å høyne kvaliteten i de ulike mentorprogrammene som tilbys. Utfordringene vi har møtt på er at det må tilpasset de ulike deltagernes forutsetninger, både språklig ferdigheter og kunnskapsnivå.

Likestillingscenteret har også deltagit i diskussioner om Minervas mentorprogram i projektet för att göra kvalitetsanalyser. Likestillingscenteret deltog t. ex. vid mittuppföljningen i mentorprogrammet i Falun. Då hade samtliga mentorer och adepter möjlighet att diskutera insatserna i mentorprogrammet med både Minerva och Likestillingscenteret.

Mentorprogrammet

Minerva har genomfört et mentorprogram i perioden februar 2013 til februar 2014.

"Jag har hittat jobb och fått hoppet tillbaka"

"Jag har fått många förslag av min mentor och jag ser fler alternativ nu"

"Vad jag lärt mig stämmer med vad jag ser på min praktikplats".

"Jag har ökat mitt ordförråd och kan läsa artiklar som handlar om arbetslivet"

"Jag har mycket bättre självförtroende nu"

Målgruppen i mentorprogrammet var arbetssökande invandrade kvinnor och män med akademisk bakgrund främst inom miljö- och teknikområdet. Målet var att hitta ett arbete inom det egna yrkesområdet. Urvalet skedde genom informationsmöte på Arbetsförmedlingen där deltagaren gjorde en intresseanmälan att delta i mentorprogrammet. Anmälan följdes upp av individuell intervju om svenska språket och motivationen. Under en introduktionsdag klargjordes arbetsformer, regler och innehåll i mentorprogrammet. De antagnas yrken var IT-ingenjörer, agronom, produktutvecklare, materialingenjör, flera lärare inom naturvetenskap, projektledare. Deltagarna hade bott i Sverige från 3 månader till 12 år.

Innehållet i mentorprogrammet grundar sig på att adepterna/deltagarna är arbetssökande från andra länder och behöver följaktligen ny kunskap om svenskt arbetsliv. Detta har skett genom seminarier om svenskt arbetsliv, individuell job coaching, individuell mentor, parallella språkstudier i svenska/praktik på arbetsplats inom yrket. Resultatet er at 11 av 12 adepters har hittat full sysselsättning. Av dem har 6 heltidsanställning.

Framgångsfaktorer:

- Minervas mentorprogram pågår under ett år varför möjlighet till reflektion och personlig utveckling kan ske.
- Minervas mentorprogram följer en övergripande struktur i en väl beprövad kvalitetssäkrad modell. Inom modellen ges möjlighet till individuella anpassningar genom matchningen med mentor och den individuella job coachningen.
- Mentormatchningen sker utifrån att mentor och adept har samma yrkesinriktning och därför delar yrkeskompetens. Det ger en utmärkt introduktion till svenska arbetsförhållanden inom yrket.
- Under hela mentorprogrammet gjordes utvärderingar och uppföljningar med både mentorer och adepters.
- Minervas mentorer har egna seminarier där de också bildar egna nätverk. Mentorerna sprider kunskap om mentorprogram inom sina företag/organisationer.



Deltagarna i projektets mentorprogram under ett seminarium.

Kvalitetssikring

All kunnskap som samlats in om mentorprogram har i projektet använts till att påbörja en kvalificerad kvalitetssäkring. För att säkerställa bredd på arbetet har Likestillingscenteret och Stiftelsen Minerva utvecklat kvalitetssäkringen på flera sätt. Likestillingscenteret har utarbetat fem olika opplæringsmoduler for mentor og adept for å sikre kvaliteten i mentorprogrammene. Minerva har under ca ett år arbetat med att kvalitetssäkra sitt mentorprogram enligt ISO 9001. Som underlag har projektet använt all samlad kunnskap både i tidigare mentorprogram, kurser och det mentorprogram som genomförts under projektets gång. För att kunna genomföra kvalitetssäkringen har Minerva anlitat en kvalitetssäkringsexpert. Delar av Minervas styrelse med kunnskap om kvalitetssäkring har också deltagit i arbetet.

Aktivitetene under aktivitetsmål 2 har alle bidratt til å utvikle ny kunnskap og og gitt oss flere metoder og verktøy som gjør at vår veiledning har blitt kvalitetssikret.

Aktivitetsmål 3: Spredning av kunnskap om mentoring som metode

Aktivitetsmål 3 har i stor grad bestått av informasjons- og pådriverarbeid om mentoring. Vi har utarbeidet informasjonsmateriell, gitt råd og veiledning, holdt kurs, holdt foredrag, formidlet mentoring som metode i ulike møter og fora vi har deltatt på.

Informasjonsmateriell og informasjonsspredning

Noe av det første vi startet med var å utarbeide en logo for Via-mentoring. Vi utformet også ganske raskt en flyer vi kunne dele ut i ulike sammenheng for å informere om Via-mentoring.

For å henvende oss til næringslivet utarbeidet vi en informasjonsbrosjyre om fordelene ved å ta i bruk mentoring som metode for næringslivet. Denne finnes på norsk og svensk. Brosjyren ble sendt ut til NHO Innlandets medlemsbedrifter i Hedmark og Oppland. Minerva har også sendt ut brosjyren til aktuelle bedrifter i Dalarna.

Som en oppfølging av brosjyren til næringslivet utarbeidet Likestillingscenteret også en flyer om Mentor+Spillet som har blitt sendt ut til alle NHOs medlemsbedrifter i Hedmark og Oppland og mentorordninger vi har hatt kontakt med i løpet av prosjektperioden. Via-mentoring har fått omtale i følgende fora:

- Våre respektive hjemmesider og nyhetsbrev
- Artiklar på Facebook
- Nyhetsbrev desember 2012 og januar 2014, NHO Innlandet
- Nyhet på hjemmesiden til www.Interreg.no 26.02.13

Formidling

Likestillingscenteret og Minerva har stadig kontakt med personer, organisasjoner og bedrifter som ønsker å vite mer om mentoring og driver dermed med løpende informasjons og pådriverarbeid. Likestillingscenteret har blant annet veiledet og gitt råd til Røde Kors, Frivillighetssentralen, Fellesorganisasjonen, Østlandsforskning, Grannehjelpa, Soroptimistene, LIN (Likestilling, inkludering og Nettverk), Folkeakademiet, Kragerø kommune, Grimstad kommune og NAV Ullensaker i deres arbeid.

Likestillingscenteret har spesielt fulgt opp mentorprogrammet Stella (Røde Kors) og Kragerø kommune hvor vi har holdt flere opplegg for deltagere i deres mentorprogram. Dette har vært en fin mulighet for Likestillingscenteret til å praktisere kvalitetsikringen vi har jobbet med i prosjektet. I tillegg har vi drevet utbredt veiledning av NAV Romerike som ønsker å utvikle en mentorordning som skal koble sammen deltagere på Introkurset og store bedrifter på Romerike. De er helt i startfasen, men kan være et spennende prosjekt å følge i fremtiden.

Likestillingscenteret har også veiledet IMDi i utformingen av krav til tilskuddsordningen «Tilskudd til mentor- og traineeordninger for personer med innvandrerbakgrunn».

Minerva har i ulike sammenhang på konferenser och möten spridit erfarenheter om projektet.

- 26 september 2013, Minerva genomförde en konferens tillsammans med Dala Sports Academy, 80 personer. Där deltog också mentorprogrammets deltagare.
- Under hela projektiden genomfört möten med Näringslivet Falun Borlänge, frukostmöten med näringslivsenheten Falu Kommun, Länsstyrelsens näringslivsenhet, Projektet Winnet Dalarna, Arbetsförmedlingen, Region Dalarna, Almi, Landstinget Dalarna.

Mentorerna i mentorprogrammet i Dalarna är en viktig kanal ut i näringslivet eftersom de representerar näringsliv, landsting, kommuner och stat. Deras nätverk får information om projektets innehåll och mål. Mentorerna är också viktiga i marknadsföringen av mentoring som metod och att det inom projektet pågår kvalitetssäkring av mentoring.



Sayed är IT ingenjör och hans mentor Annelie expert på IT inom näringslivet.

Erfaringsutveksling

En av aktivitetene vi hadde planlagt var å holde en erfaringskonferanse mellom norsk og svensk næringsliv som hadde benyttet seg av mentoring. Underveis i prosjektet ble det tydelig at å holde en slik erfaringskonferanse ikke var realistisk. For det første fantes det ikke nok bedrifter som benyttet metoden i Hedmark og for andre gjorde avstanden mellom prosjektpartnere vanskelig å få med seg deltakere over grensen. Ulike alternativer ble vurdert. Resultatet ble å holde en erfaringsutveksling på Hamar hvor mentorprogram vi hadde kontakt med samt andre interesserte, ble invitert for å få faglig påfyll, inspirasjon og til å dele erfaringer. I alt kom det 15 deltagere fra 10 ulike mentorprogram. Deltagerne hadde ulik erfaring med drift av mentorprogram, alt fra nyopprettede mentorprogram til de med mange års erfaring. Målgruppen for programmet var også ulik; nyoppstartede kulturbedrifter, unge eller kvinner med minoritetsbakgrunn, tillitsvalgte og personer som har rusrelaterte problemer. Til tross for mangfoldet hadde vi mye å lære av hverandre.

Minerva formidlet sine erfaringer, mens Likestillingscenteret snakket om mentoring som metode og hvilke faktorer som må være med i et mentorprogram for å få best mulig utbytte. Alle fikk også prøve ut Mentor+Spillet for å skape felles forståelse for mentors mange rolle. De fleste som møtte opp kunne tenke seg å delta i et nettverk for mentorprogram hvor en deler erfaringer og kunnskap.



Erfarenhetskonferens på Hamar med 10 ulike mentorordningar representerte.

Manual

Etter hvert som vi samlet inn kunnskap fra andre, oppdaget vi at det allerede fantes ulike manualer ute på markedet som ga utfyllede beskrivelser av gangen i et mentorprogram. Vi valgte derfor å ikke bruke tid på å lage en norsk kopi, men tar nå utgangspunkt i Kirsten M. Paulsens bok «Mentor+Guiden – om mentorskab og en-til-en-relasjoner».

Samtidig har Minerva gjennomgått et omfagnsrikt arbeide for å kvalitetssikre sitt mentorprogram til ISO 9001-systemet.

I stedet for en manual, utarbeidet derfor Likestillingscenteret et opplæringsprogram for mentorer og adepter («Veien til gode mentorprogram») som består av fem moduler og som vi tilbyr til andre som drifter mentorprogram. Alle modulene inneholder faglig påfyll, erfaringsutveksling, og refleksjonsøvelser fra blant annet Mentor+Spillet.

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

Likestillingscenteret utarbeidet en informasjonsstrategi hvor målet var å knytte seg opp mot eksisterende arenaer (NHO, HrU, Næringsparker). Utfordringen er blant annet at ca 80 % av NHO Innlandets medlemmer er små bedrifter med 7-12 ansatte og at det derfor er vanskelig å få innpass i hvis bedriftene ikke umiddelbart ser at et tilbud/informasjon har en nytteverdien for dem eller er realistisk å gjennomføre uten økonomiske kostnader.

Informasjonsbrosjyre om hvilke fordeler virksomheter kan ha av å bruke mentoring er blitt sendt ut til de største bedriftene i Indre Skandinavia på norsk side. Selv om ingen bedrifter har tatt kontakt med oss i etterkant håper vi at vi har gitt innspill til nye tanker og ideer hvor mentoring kan benyttes.

I tillegg må en henvendelse til næringslivet være meget konkret og tilby et produkt.

Likestillingscenterets referansegruppe rådet dem derfor til å utvikle et opplæringsprogram for mentorer som kunne tilbys næringslivet eller andre som drifter egne mentorprogram. Dette opplæringstilbudet ble akkurat ferdig i slutten av juni, og de har allerede en bestilling inne, fra Finnsnes, på to opplæringsmoduler, noe som vi tolker som et positivt tegn.

Likestillingscenteret har også bidratt i forberedelsene til NHOs konferanse: «Ettertraktet, men ikke i Innlandet?», samt at de var moderator for et parallellsesjon. Her fikk Likestillingscenteret gitt innspill på hvilke muligheter mentorordninger kan ha for å få flere innvandrere inn i arbeid.

Stiftelsen Minerva har et utstrakt samarbeid med bedrifter gjennom sitt mentorprogram for utdannede innvandrerkvinner og menn, både i forhold til at de informerer om ulike jobbmuligheter men også at Minerva rekrutterer mentorer fra disse bedriftene. Minerva har også ett flertal næringslivskontakter i stiftelsens nätverk. Kontakter som informerats om Via-mentoring vid olika kontakter tex konferenser och aktiviteter i andra projekt.

Minerva förbereder lanseringen av kvalitetssäkrat mentorprogram som ledarutveckling.

Målgrupp: chefer i näringsliv och offentliga myndigheter.

Avvikelser

I projektets aktivitetsplanering fanns beskrivet att en manual skulle produceras. Som nevnt overfor, innså vi etter hvert at dette ikke var noe behov, og dermed utgick den aktiviteten. I tillegg ble målgruppen for erfaringsutvekslingen endret som beskrevet overfor.

En annen avvikelse var at Minerva informerte Arbeidsförmedlingen om målgruppen i mentorprogrammet, arbeidssökande invandrade kvinnor med akademisk bakgrund i blandad grupp med arbeidssökande svenska kvinnor från Dalarna. Arbeidsförmedlingen hade inte arbeidssökande svenska kvinnor som prioriterad grupp. Arbeidsförmedlingens prioriterade grupp för insatser var kvinnor och män främst från länder utanför EU.

En svårighet som kan beskrivas som avvikelse var att mentorprogrammet som genomfördes hade som mål att deltagarna skulle hitta ett arbete inom sitt yrkesområde. Samtidigt var deltagarnas aktivitetsstöd en del av medfinansieringen i projektet. Det betydde att om projektet lyckades bra med mentorprogrammet och deltagarna hittade ett arbete inom sitt yrkesområde så miste projektet delar av medfinansieringen. Fenomenet kan beskrivas som ett moment 22.



Målet i projektets mentorprogram: att hitta ett arbete inom sitt eget yrke. Det gjorde Amir som fikk arbete som produktutvecklare inom verktøystillverkning etter en måned i projektet.

3.2 Målgrupp

Målgruppen for prosjektet har vært flere ulike aktører fra individuelle mottakere til organisasjoner, næringsliv og myndigheter i Indre Skandinavia. Målgruppen ble i søknaden inndelt etter tre ulike grupper: Rekrutteringsansvarlige innen næringsliv primært innenfor miljø og teknologi og offentlige myndigheter, mentornettverk og mentorprogram, deltakere i mentorprogram primært med en miljø og- eller teknikutdanning.

3.3 Resultat, resultatindikatorer og effekter

I prosjektet formulerte vi tre resultatmål med ulike indikatorer for måloppnåelse. Nedenfor gir vi en kortfattet oversikt over måloppnåelse.

Resultatmål 1: Økt kompetanse og ferdigheter om mentoring i Indre Skandinavia	
Indikatorer:	Måloppnåelse:
Likestillingssenteret og Minerva har knutepunktfunksjoner for mentoring i Indre Skandinavia	<ul style="list-style-type: none"> - Likestillingssenteret har gjennom sine aktiviteter i Via-mentoring befestet sin funksjon som knutepunkt for mentoring. - Gjennom arbeidet med å samle inn og systematisere kunnskap om mentoring kan vi gi råd og veiledning om hvilke enkeltkomponenter som et mentorprogram bør inneholde for å oppnå best mulig effekt for både mentor, adepter og virksomhet. - Tre ansatte ved Likestillingssenteret er de eneste i Norge som er sertifiserte prosessveiledere i Mentor+Spillet. - Stiftelsen Minerva är den enda NGO i Sverigesom har kvalitetssäkrat sitt mentorprogram enligt ISO 9001.
Antall deltakere på nettverks- og erfaringskonferanse	<ul style="list-style-type: none"> - Erfaringsutvekslingsseminar på Hamar med 16 deltagande mentorordningar.
Kvalitetssäkring	<ul style="list-style-type: none"> - Stiftelsen Minerva har under ett år genomgått process för att kvalitetssäkra sitt mentorprogram enligt ISO 9001.. - Likestillingssenteret har utviklet fem moduler med opplæring, både for programledere, mentorer og adepter.
Resultatmål 2: Næringslivet i regionen får tilført rett kompetanse gjennom mentoring	
Indikatorer:	Måloppnåelse:
Antall nyansettelser på bakgrunn av deltakelse i mentorprogram	<ul style="list-style-type: none"> - I Dalarna har mentorprogrammet för arbetsökande invandrade akademiker främst inom miljö och teknik avslutats den 31 januari 2014. Av 12 deltagere som gjennomførte, er 11 kommet over i relevant jobb eller utdanning (inkl doktorgradsstipendiater). Det var også några som sluttet underveis som gikk over i jobb. De er anställt innenfor følgende yrker: produktutvecklare, teamledare Röda Korset, hemtjänst, förskolelärare, doktorandstudier i kriminologi, doktorandstudier i materialvetenskap. I tillegg er noen gått over til studier bl.a. fortsatta studier i svenska, universitetsstudier i IT-säkerhet og undersköterskeutbildning. - I Dalarna finns ett ökat intresse inom näringslivet för att ge medarbetare och chefer ledarutveckling i form av mentorprogram.
Antall henvendelser til Minerva og Likestillingssenteret vedrørende mentoring	<ul style="list-style-type: none"> - Likestillingssenteret opplever økt etterspørsel etter veiledning og drift av andre mentorprogram i regi av frivillige organisasjoner og offentlige myndigheter. Likestillingssenteret har aktivt gitt råd og veiledning til 12 ulike organisasjoner og virksomheter.

	<ul style="list-style-type: none"> - Det er også en del internasjonale etterspørslers i regi av EØS-midlene. Antall henvendelser vedrørende mentoring har vært tre fra Spania, og en fra Portugal. - Minerva har parallellt bedrivit två individuella mentorprogram för chefer från näringslivet i Dalarna. Mentorerna och deras företag i mentorprogrammen inom Minerva får ökad kunskap parallellt genom mentorprogrammen. Minerva har också fått förfrågan om att bygga upp mentorprogram för arbetsökande invandrade personer från Belgien (ESF) samt i partnersammanhang inom EU programmet Erasmus+.
<p>Antall informasjonsmøter/veiledningstimer/ kurs om mentoring etc.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Likestillingscenteret har jevnlig holdt kurs for deltagere i mentorprogram, veiledet programledere og holdt foredrag, også utover Indre Skandinavia. Likestillingscenteret har holdt 5 ulike foredrag om mentoring, samt 5 innlegg/kurs for deltagere i mentorprogram. - Minerva har haft sex föredrag för Arbetsförmedlingen i Dalarna om mentoring. Dessutom har Region Dalarna, Länsstyrelsen, Almi och näringslivsorganisationerna informerats.

Resultatmål 3: Et mer likestilt og mangfoldig næringsliv i regionen (langsiktig effekt)

I de sex mentorprogram som Stiftelsen Minerva gjennomført på senere år har mange deltagere representert av invandrade personer. Tillsammans med deltagarna i mentorprogrammet i Via-mentoring har samtliga fått jämställdhetsutbildning. Många har lyckats bra och flera har fått anställning som chefer inom näringsliv och offentlig sektor. Flera i det efterfrågade segmentet miljö och teknik. Det går att anta att effekten av dessa resultat på lång sikt bidragit till ett mer mångfald och bättre jämställdhet i regionens näringsliv.



Deltagere i tidligere mentorprogram som medverkade i projektets mentorprogram. De har nu chefbefattninger i företag och offentlig sektor i Dalarna.

3.4 Övrigt

Likestillingssenteret og Stiftelsen Minerva kommer att fortsatt samarbeida främst med att utveckla metoder inom mentoring ytterligare. Det kommer främst att ske i ett Skandinavisktt nätverk med start under hösten 2014.

4. Indikatorer

Notera att indikatorer både för A (Ekonomisk tillväxt) och B (Attraktiv livsmiljö) kan förekomma i ett projekt.	Antal enligt projektbeslut	Resultat vid projekt-slut	Kommentarer
Antal kvinner yngre än 15 eller äldre än 24 år som deltar i projektet.	600	450	Vi har ulike nivå av deltakelse i prosjektet. De mest aktive deltakerne vil være mentorer og adepter som deltar i mentorprogrammet på svensk side. Deretter kommer øvrige ansatte i foretagene som kommer i kontakt med mentorer og adepter samt deltakere på våre seminar og konferanser. I tillegg vil det bedrifter og andre som kontakter Likestillingssenteret eller Minerva for å be om råd og veiledning. Tilslutt kommer de som vi når ut til med informasjon om prosjektet. Det er derfor litt vanskelig å anslå
Antal män yngre än 15 eller äldre än 24 år som deltar i projektet.	500	300	
Antal deltagande företag med mixat ägande som deltar i projektaktiviteter.	100	60	
Resultat indikatorer			
(A) Antal formella gränshinder som projektet bidrar till att undanröja.	0	0	Det finnes ingen formelle grensehindre i dette prosjektet i den forstand at utveksling av erfaring ikke har noen formelle hindringer. Vi tror heller ikke det er noen formelle hindringer hvis det skulle vise seg at en bedrift på svesk side tar inn en adept fra Norge. Det er fri flyt av

			arbeidskraft mellom de nordiske landene.
(A) Antal undanröjda upplevda gränshinder.	0	0	Et av våre mål er å øke kontakten mellom bedrifter i Indre Skandinavia som har hatt eller som er aktive i mentorprogram slik at de kan dele sine erfaringer og dra nytte av hverandre. Mentorprogram er kun en metode og vil derfor ikke møte på uformelle hindringer med mindre det går på bedrifters holdninger til metoden. Ved å vise til andre som bruker metoden kan vi påvirke flere til å ta den i bruk.
(A) Antal kvinnliga studenter som studerar del av sin utbildning i det andra landet.	75	85	
(A) Antal manliga studenter som studerar del av sin utbildning i det andra landet.	50	55	
(A) Antal nyetablerade och vidareutvecklade gränsöverskridande kluster.	5	1	Her tenker vi på antall nye bedrifter som tar i bruk mentorprogrammet eller bedrifter som deler av sin erfaring og som vi kan forsøke å samle i et nettverk /kluster.

5. Projektets påverkan på de horisontella kriteriene

5.1 Gränsregionalt mervärde

Genom att bedrive ett interregionalt projekt i drygt två år opplevs gjennomslagskraften betydelig sterkare än om projektet skulle gjennomføres på endast en side av gränsen. Täte projektledarmöten, deltagende i seminarier i mentorprogrammet, konferenser og gemensam utbildning i kvalitetssikring har stärkt kunskapsunderlaget og erfaringheten för att kunna gjennomføre de aktiviteter som projektet gjennomført. Eftersom både Likestillingscenteret og Stiftelsen Minerva jobber innenfor likestillingsfeltet har vi haft lätt att forstå varandras arbeidssätt vilket gjort eventuelle hinder mindre.

5.2 Bättre miljø

Projektet har i möjligaste mån vid resor, tagit hänsyn till miljøen vid projektledarmöten, seminarier og konferenser. Deltagarna i mentorprogrammet har till största delen rest med offentlig transport. Projektledarna har i stor utsträckning kommunisert via mail og telefon.

5.3 Jämställdhet mellan kvinnor og män

Projektet har gjennomført av två partnere som har jämställdhet som hovedtema i all verksamhet. Når Likestillingscenteret i prosjektsammenheng har hatt møter eller veiledet mentorprogram har de alltid hatt et kjønnsfokus. Dette fordi det er ønskelig at våre samarbeidspartnere har et bevisst og reflektert forhold til jämställdhet. Stiftelsen Minerva har gjennomført jämställdhetsutbildning i mentorprogrammet för både adepter (kvinner og män) og för mentorerna. Jämställdhetsaspekter har framført i samtlige seminarier, konferenser og nyhetsbrev under projekttiden. Resultaten i projektet viser också på framgang inom jämställdhetområdet. Eksempelvis kan deltagarna i mentorprogrammet bättre göra sin egen karrierutvikling og har utviklet sitt besluttsfattende avsevärt.

5.4 Etnisk mangfold og integration

I samtlige aktiviteter har etnisk mangfold funnits med. T. ex. var samtlige adepter i mentorprogrammet från 10 ulike länder. Alla utom en person var från utomeuropeiske länder. Bland mentorerna fanns också mangfoldsperspektivet representert. Verkelig integration oppnås når innvandrede personer hittar ett arbeid eller får sysselsetting via praktik eller nye studier mot ny karrier.

Hovedtyngden av mentorprogrammene Likestillingscenteret har veiledet er mentorprogram rettet mot innvanderbefolkningen. Kurs, foredrag og opplæring Likestillingscenteret har holdt har i de fleste tilfellene også vært rettet mot innvandrede.

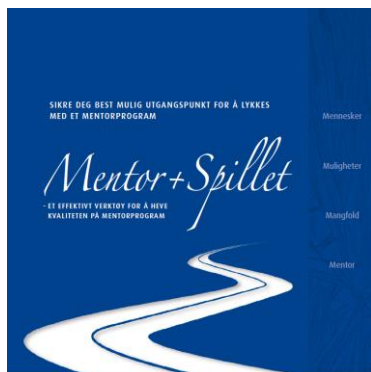
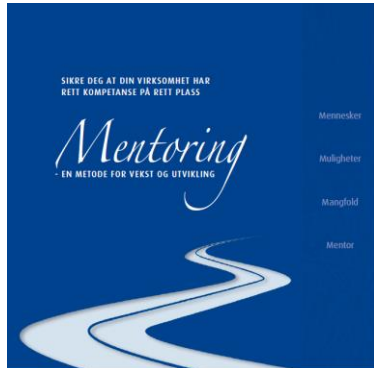
6. Informationsinsatser och skyltning av projektet

Projektet har skyltat med Interregs logo i allt material och i sina lokaler. Vid konferenser och seminarier i projektet samt med större publik än deltagare i projektet har projektledarna informerat om att aktiviteten är en del av EU programmet Interreg Sverige Norge samt att Interreg programmet finansierat projektet Via-mentoring .

Både Likestillingscenteret och Minerva har i sina egna hemsidor haft aktuellt material om projektet. Projektet har också en egen hemsida www.via-mentoring.org som innehåller beskrivning av mentoring, utvärderingar, litteratur och aktuella organisationer som arbetar med mentoring.

Vi har på båda sidor om gränsen givit ut nyhetsbrev under projekttiden. Där har bl. a. beskrivit hur personer i projektets mentorprogram lyckats med att hitta arbete. Vi har också berättat om den pågående kvalitetssäkringen. Nyhetsbrev har delats ut till adepter, mentorer, företag, medfinansierare, företag och vid konferenser och seminarier. Projektet gav ut en flyer direkt i projektstarten. Den har använts som information om projektet vid möten med andra organisationer och företag samt till projektets finansierare. Den har också delats ut vid konferenser både i projektets regi och i andra evenemang.

Information och kommunikation med finansierare och medfinansierare har ägt rum med jämna mellanrum under projekttiden. Minerva har dessutom haft med Arbetsförmedlingen i referensgruppen. Det har styrkt arbetet i projektet genom att information förts vidare till olika forum inom Arbetsförmedlingen.



Underskrifter

För Likestillingscenteret



Signe Opsahl

Firmatecknare

Ansvarig projektledare Norge

För Stiftelsen Minerva

Marianne Lundberg

Firmatecknare

Ansvarig projektledare Sverige