

Bilag 5: Demonstrationsprojekt - Mentorprogram for unge nydanskere i København

Introduktion/baggrund:

Dette program bygger på erfaringer fra projektet "Nye veje til arbejdsmarkedet", der forløb i 2011 i samarbejde med Jobcenter i Skelbækgade, Jobindex og Foreningen Nydansker. Forløbet var finansieret via LBR midler og omfattede mentorrelationer mellem unge ledige nydanskere (mellem 18-30 år) og erhvervsledere i København. Formålet med projektet var at engagere erhvervsledere til at skabe jobs til unge ledige nydanskere og resultaterne var meget positive. Det lykkedes at etablere 42 mentorforløb mod forventet 30 forløb og ikke mindst kom 25 % af deltagerne i beskæftigelse i løbet af fem måneder

Programmets målgruppe:

Den primære målgruppe er *erhvervsparate nydanske unge mellem 22-33 år*. Det kan også omfatte nytilkommende københavnere, der enten er kommet via familiesammenføring, Expats familie eller udenlandske studerende. Det vigtigste er, at de er arbejdsparate og at de er afklaret og motiveret.

Den sekundære målgruppe er københavnske arbejdspladser, nærmere betegnet erhvervsledere i københavnske virksomheder, der ønsker at fungere som mentor.

Målsætning

Programmets målsætning er at skabe bedre beskæftigelse for unge nydanske københavnere via et styrket netværk og bredere kendskab til københavnske arbejdspladser. Dette vil ske via råd og vejledning fra en erhvervsmentor fra en københavnsk virksomhed. Der etableres mentorrelationer mellem 25 unge fra målgruppen og 25 erhvervsledere.

Det er også programmets målsætning at sprede kendskab til Bland dig i byen og især Københavns Kommunes mangfoldighedscharter blandt byens arbejdspladser.

Samarbejdspartnere

Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen, herunder Jobcenter København, Skelbækgade samt Kontoret for Inklusion og Mangfoldighed, Bland dig i byen-programmet, Foreningen Nydanskere samt minimum tre københavnske virksomheder.

Metode

Programmet ønsker at skabe en bedre og hurtigere vej til arbejdsmarkedet for nydanske unge københavnere. Intensiv holdundervisning - som vil foregå ude på virksomhederne - kombineret med en individuel kompetent vejledning fra en virksomhedsleder vil styrke unge borgeres vej mod arbejdsmarkedet. Den intensive holdundervisning og individuelle vejledning skal bidrage til, at de unge borgere klædes bedre på til at få og fastholde et job. Under forløbet vil de unge få praktiske værktøjer og tilegne sig viden, der vil bringe dem tættere på arbejdsmarkedet.

Programmet har også til formål at engagere flere københavnske virksomheder i Corporate Volunteering via Bland dig i byen-kampagnen og styrke partnerskabet mellem københavnske virksomheder og kommunen. Undersøgelser viser, at den sociale bevidsthed i virksomheder er vigtig for medarbejdertilfredsheden og arbejdslivet. Medarbejdere får mulighed for at benytte deres kompetencer i andre sammenhæng og samtidig styrke deres faglighed. Virksomheder får herigennem også mulighed for at styrke deres omdømme og konkurrencekraft.

Større netværk til det københavnske erhvervsliv skal ligeledes synliggøre de mangfoldige valgmuligheder indenfor diverse karriere og sektorer. Ofte har disse unge relativt beskedent kendskab til arbejdsmarkedet og via projektet at synliggøre alternativer til de klassiske jobs samt de udviklingsmuligheder som disse jobs rummer for de unge.

Det er også programmets mål at udvide de københavnske erhvervslederes viden og kontakt til nydanske københavnere og dermed bryde de evt. barrierer og fordomme, der måtte eksistere mellem disse grupper og bane vej til at københavnske virksomheder kan drage fuld nytte af mangfoldigheden blandt byens borgere.

Projektets fremgang

Deltagelse i forløbet er et frivilligt tilbud til målgruppen og er et supplement til jobsamtalerne med beskæftigelseskonsulenterne. Forløbet er opdelt i seks dele. Jobcenter København vil være ansvarlige for at finde egnede deltagere til det frivillige tilbud. For den enkelte ledige vil det frivillige tilbud vare i højst 5 måneder.

Del 1) Udvalgelse

Fra vores erfaringer med projektet "Nye veje til arbejdsmarkedet" kan vi konstatere at udvælgelsesmetoden har betydning for gennemførelse af forløbet. Derfor vil vi i samarbejde med jobcenteret afholde to informationsmøder samt en optagelsessamtale for hver enkelt deltager. Dette skal sikre, at forventningerne til forløbet er afstemt, samt at deltagerne er klædt på til at fuldføre forløbet.

Del 2) Uddannelse af mentees "empowerment og virksomhedskendskab".

Sigtet er at skabe en ramme for tilbuddet, der engagerer de unge aktivt i forløbet. Tidligere erfaringer viser, at på trods af, at det er et frivilligt tilbud, kan de unge hurtigt falde fra, hvis formen og indholdet ikke er tiltalende nok. For at fastholde de unges engagement og lyst til at deltage, er det vigtigt, at det bliver afholdt i et erhvervmiljø. Derfor skal 4 empowerment-sessions afholdes ude i fire forskellige virksomheder, hvilket også kan bevirke, at de unge borgere ikke oplever sig 'overvåget' af en myndighed ligesom i mødet med jobcentret. Indholdet i de 4 sessions vil bl.a. bestå af jobsøgning, coaching i networking, arbejdspladskultur og jobsamtaler samt virksomhedsmøder. I løbet af sessionerne vil den enkelte unges kendskab til københavnske arbejdspladser samt til programmet "bland dig i byen" øges.

Erfaringer fra "Nye veje til arbejdsmarkedet" viste, at de unge bliver positivt påvirket og motiveret når de bliver mødt med historier fra erhvervsaktive nydanskere, som har oplevet samme barrierer som dem selv, men som også har fundet vejen til en god og meningsfuld karriere. Derfor inviteres der mindst en nydansk virksomhedsleder til hver empowerment-session, som vil fortælle om sin vej til chefrollen.

Del 3) Uddannelse og rekruttering af mentorer

Foreningen Nydansker vil stå for rekruttering og uddannelse af et mentorkorps bestående af mindst 25 frivillige virksomhedsledere. Derudover vil Foreningen Nydansker også stå for etablering af mentorrelationer og opfølgninger. Alle mentorer vil gennemgå en mentoruddannelse, der vil klæde dem på til rollen som mentor i forløbet.

Introduktion til mentorrollen

- Hvad er et mentorskab?

- Hvad er formålet med mentorskabet?
- Hvilke roller, funktioner og opgaver kan mentor have?
- Hvordan kan mentoren og virksomheden forberede sig til mentorforløbet?
- Gode råd til forebyggelse af problemer

Mentorkontrakt og samtaleteknik

- Forventningsafstemning mellem mentor og mentee
- Brug af mentorskabskontrakt og handleplan
- Introduktion til den sparrende, rådgivende, anerkendende, målrettede og evaluerende samtale

Introduktion til kulturbegrebet og kulturgrammatik

- Introduktion til to forskellige kulturforståelser
- Introduktion til kulturgrammatik
- Introduktion til interkulturel kommunikation
- Introduktion til kulturelle og sproglige filtre
- Introduktion til kulturmødet på arbejdspladsen

Del 4) Mentorforløbet

Der bliver etableret en mentorrelation mellem den ledige og en virksomhedsleder. Sigtet er, at den ledige får en situationsbestemt og styrket vejledning og sparring med en virksomhedsleder, der har et godt kendskab til arbejdsmarkedets krav og forventninger. Sammen skal de udarbejde en fremtids-/jobplan, der skal afhjælpe den unges ledighed. Med denne plan skal mentor hjælpe mentee med at opstille realistiske og klare mål.

Mentor skal i vejledningen og sparringen med den unge borger fokusere på motivationsarbejdet, hvor formålet er at skabe en forandring hos mentee. Målgruppen er nemlig kendetegnet ved at have mistet motivationen for arbejdssøgningen. Derfor er det vigtigt, at mentees motivation øges i vejledningen ved, at der tages udgangspunkt i løsninger og muligheder frem for barrierer. Mentees vil i løbet af forløbet blive styrket i troen på egne kompetencer og samtidig gøres ansvarlig for sin egen udvikling, bl.a. ved at frembringe evner, ønsker og behov. For at sikre, at mentorforløbet bliver udbytterigt, vil matchningen mellem virksomhedslederen og den unge borger tage udgangspunkt i den unges uddannelses- og erhvervmæssige baggrund.

Del 5) Opfølgning

Erfaringer fra projekt "Nye veje til arbejdsmarkedet" viste, at det er vigtigt med opfølgning af mentorforløbene, da dette kan være med til at fastholde flere af de unge i mentorprogrammerne. Samtidig udtrykte mentorerne et ønske om en sparringsmulighed. Derfor designes mentorforløbene således, at hver mentorpar får tildelt en sparringspartner i form af et andet mentorpar. Dette skaber mulighed for udveksling af erfaringer mentorerne imellem og ligeledes mentees. Derudover vil Foreningen Nydanskere tilbyde en Hotline for mentorerne, hvor mentorerne kan henvende sig efter behov.

Del 6) Kommunikation, synlighed i byen

Synligheden om projektet sker på to fronter:

- 1) *Hjemmesiden* www.blanddigibyen.dk og facebook-siden for Bland dig i byen vil danne rammer for kommunikation af projektet. Programmet brandes som et mangfoldighedsinitiativ under Mangfoldighed i Arbejdslivet og får tildelt en dedikeret

underside, som vil henvende sig til de deltagende parter (mentor og mentee), jobcentre i Danmark og ikke mindst til virksomheder, der fokuserer på at bidrage til mangfoldigheden i byen. De deltagende parter får i øvrigt også mulighed for at orientere sig om forløbet og status på hjemmesiden. Derudover vil materiale om rollen som mentor, mentorrelationer, jobsøgningsmetoder, guidelines om spilleregler på arbejdsmarkedet, muligheder for Cooperate Volunteering og lignende blive udgivet på siden.

- 2) *Kampagne og promovning af projektet i byen*, hvor portrætter af mentorpar og de virksomheder, der støtter op om programmet bliver synlige på gadebilledet i København. Dette vil skabe større kendskab til programmet via udbredelse af ”den gode historie” om virksomhedernes engagement og aktive deltagelse. Disse historier har to formål, dels at skabe opmærksomhed om kampagnen Bland dig i byen (og de virksomheder der støtter Københavns Mangfoldighedscharter) og dels til at nedbryde forestillingen blandt de unge nydanskere om manglende vilje og muligheder hos københavnske arbejdspladser til at skabe plads til mangfoldighed.

Programmets tidsplan

Rekruttering af mentorer (erhvervsledere) og sponsor virksomheder til afholdelse af ”empowerment” dage	December 2011
Rekruttering af mentees	December 2011
Afholdelse af mentorkursus	December 2011 – januar 2012
”Empowerment” dage hos 4 virksomheder	December 2011 – januar 2012
Mentorrelation begynder	December 2011 – april 2012
Kommunikationskampagne tilrettelægges	December 2011 – januar 2012
Kommunikationskampagne udrulles	Januar – juni 2012
Præsentation af foreløbige resultater	Mars – april 2012
Evaluering af programmet	Juni 2012

Budget

Emne	Timer	Budget
Rekruttering af 25 mentorer	50 timer	24.500 kr.
Uddannelse af mentorer	20 timer	9.800 kr.
Udvælgelse af de unge	12 timer	5.880 kr.
Empowerment- dage i virksomhederne	60 timer	29.400 kr.
Matchning af mentor og mentee	12 timer	5.880 kr.
Løbende opfølgning af mentorrelationen	20 timer	9.800 kr.
Evaluering	10 timer	4.900 kr.
Udarbejdelse af profiler og interviews til kommunikations materiale	50 timer	24.500 kr.
Tilrettelæggelse af kommunikationskampagnen	24 timer	11.760 kr.
Projektledelse	50 timer	24.500 kr.
I alt	308 timer	150.920 kr.