

Aktivitet – Mentorsnätverk

1. Utgångspunkter

Kävlinge Lärcentrums enhet för Arbete & Integration (A & I) ser ett behov av att ge sina långtidsarbetslösa/-sjukskrivna deltagare (som remitteras av Arbetsförmedlingen Kävlings-Lomma, AF/FK-samverkan, AF Etablering, Kävlings och Lomma kommuners Socialtjänster, Sfi-elever, ungdomar som omfattas av det kommunala aktivitetsansvaret KAA, medarbetare inom Uppdragstjänst) med flera ytterligare förstärkt och fördjupad kunskap om arbetslivet samt ett större kontaktnät och nya referenser.

Vi ser fortsatt att endast de deltagare som är/blir jobbreda *på riktigt* kan behålla sina anställningar och då tillgången till SIUS-resurser är begränsad blir förarbetet inför praktik/anställning *än viktigare*. Risken för att praktikplatser "äts upp" av deltagare med begränsad arbetslivserfarenhet och som inte preparerats tillräckligt mycket, är stor. Här skulle mentorer (ägare/arbetsledande chefer i privata näringslivet) vara en mycket viktig resurs och förebild som genom samtal och andra aktiviteter förmedlar villkoren i arbetslivet och hur de som chefer resonerar när det gäller att rekrytera och leda personalen i det dagliga arbetet. Mentorerna blir ett viktigt komplement till de utbildade arbetsplatsambassadörerna som normalt inte har någon arbetsledande position.

Personalen inom A & I upplevs inte som chefer/personer med erfarenhet från det privata näringslivet i någon större utsträckning, även om så är fallet, varför mentorernas råd sannolikt skulle väga tyngre, även om rådet är detsamma. Deltagarna har också svårt att se skillnad på personalen/mentorerna och handläggarna hos myndigheterna när det gäller myndighetsutövning vilket gör att neutrala icke-myndighetsutövande personer behövs.

Majoriteten av målgrupperna har mycket skrala personliga nätverk och förstår oftast inte vikten av att bibehålla goda kontakter och/eller att delge och använda sig av varandras små nätverk i jakten på praktik och arbete. Deras CV är ofta mycket "tunna" och få arbetslivsrelaterade referenser finns.

Även om Uppdragstjänst arbetar aktivt för att verksamheten ska vara så lik en vanlig arbetsplats som möjligt och har egna personalmöten månadsvis så är det delvis andra punkter på agendan än de som förekommer i företagsvärlden såsom ekonomi, förändrad organisation, förändrade rutiner mm. Prestationskraven är också något lägre ställda (dvs utifrån medarbetarens kapacitet och dagsform) och möjligheterna att vara sjuk/vabba är också större än vid reguljär anställning. Övriga nämnda målgrupper får begränsad eller ingen träning alls i "arbetslivskunskap".

Mentorerna har många gånger en begränsad kunskap om arbetsmarknadsfrågor/ myndighetsutövning och olika typer av funktionshinder etc även om de har ett samhällsengagemang varför kontakt med våra målgrupper kan vara berikande. Chefer av idag måste normalt sett kunna hantera skilda attityder/värderingar hos anställda beroende på t.ex. ålder och etnisk bakgrund - både i samband med rekrytering men framför allt i det dagliga ledarskapet. Vad som är viktigt i arbetet och mötet med kollegor är annorlunda för en 60-åring jämfört med en 20-åring. Mentorerna har ofta ett rikt kontaktnät vilket möjliggör anskaffande av praktikplatser och de skulle också kunna vara ett bollplank under praktiktiden och under inledningen av en ev. anställning. Om en riktigt god relation utvecklas mellan mentor och adept, kan även personliga skriftliga omdömen om adepterna ges av mentorn.

Genom en utökad och fördjupad samverkan mellan Kävlinge/Lomma kommuner, dessa båda kommuners näringsliv, Arbetsförmedling, Försäkringskassa och Region Skåne kommer fler arbetssökande att få den insikt som krävs för att kunna få ett hållbart fotfäste på arbetsmarknaden. Genom en fördjupad samverkan mellan mentorerna i nätverket ges möjlighet till erfarenhets-/idéutbyte när det gäller både rekrytering och ledarskap i det dagliga arbetet. En sammanhållande mentor (se *) som för diskussioner med mentorsgruppen kommer att leda till förändrade/förbättrade attityder och värderingar relaterat till målgrupperna. Genom nätverksträffar mellan alla adepter och mentorer utökas adepternas nätverk.

*) Sammanhållande mentor är vidtalad och ställer sig positiv, också till att handleda 2 egna adepter.

2. Mål

- 60% av adepterna får en praktikplats under minst 3 månader med hjälp av mentorernas nätverk
- 10% av adepterna får anställning (under kortare eller längre tid, på hel- eller deltid, med eller utan lönestöd)
- 90% av adepterna säger att de har fått bättre kunskap om arbetslivet (rättigheter, skyldigheter, hur ägare/chefer resonerar i personalfrågor)
- 90% av adepterna säger att de har utökat sitt kontaktnät och har fått strategier för hur detta kan vidmakthållas
- 90% av mentorerna säger att de berikats genom idé-/erfarenhetsutbyte med andra ägare/chefer i privat näringsliv
- 90% av mentorerna säger att de har fått djupare insikt om arbetssökandes förutsättningar utifrån de regler som gäller

3. Målgrupper

Personer som bedöms ha arbetsförmåga men som saknar nätverk och som har ringa eller ingen arbetslivserfarenhet. Dessa personer kan t ex remitteras från Uppdragstjänst i Kävlinge, Socialtjänsterna i Kävlinge och Lomma, KomVux/Sfi, Arbetsförmedlingens Etablering i Kävlinge Lomma eller från Kommunala Aktivitetsansvaret (KAA) i Kävlinge och Lomma.

4. Aktiviteter

		START	SLUT	ANSVARIG/ delansvarig
1	Lommas näringsliv Kartläggning av vilka nyttiga samverkanspersoner inom Lomma kommun som dels kan bidra till att finna mentorer i Lomma kommuns näringsliv och dels kan delta aktivt i projektet och i idégruppen. Från Lomma deltar Kristina Johansson, näringslivsutvecklare och Anna Junehag, KAA-ansvarig, som i sitt dagliga arbete har behov av praktikplatser.	2015-12	2015-12	Processledare
2	Samverkanskartan del 2 Kontinuerlig dialog.	2015-12	2017-12	De båda projektledarna
3	Rekrytering av 20 + 15 mentorer i olika branscher i Kävlinge och Lomma Genomförs genom deltagande i/presentation för följande föreningar i Kävlinge: Företagarna, Kävlinge-Furulund Samverkan, Rotary, Företagarringen i Kävlinge, Höjdarna, Handelsplats Center Syd mfl samt andra samarbetsparter såsom Näringslivs- och turistchef som A & I redan har. Motsvarande i Lomma. Inventering av befintliga praktikplatser för besök. Kontakt med chefer som har utbildade arbetsplatsambassadörer i Kävlinge samt arbetsgivaransvarig inom AF.	2015-12-01	2016-02-15 (prel, se 8. Tidplan)	Processledare/ Sammanhållande mentor/Samverkansperson i Lomma/AF näringsliv
4	Mentorskap: Diskussion om roll, form och innehåll i mentorskapet där vårt förslag är att: <ul style="list-style-type: none"> • Mentorns roll är att stärka/utmana adepten i dennes tankar om arbete och i de egna valen, agera som en neutral, icke myndighetsutövande person, dela med sig av sina erfarenheter från arbetslivet/att byta arbete och dela med sig av sitt nätverk. • Varje mentor har minst 2 adepter som mentorn dels har enskilda samtal med men också träffar gemensamt i syfte att öka adepternas totala nätverk. <ul style="list-style-type: none"> ✓ Enskilt samtal ca 1 gång/månad ✓ Gemensam träff med båda adepterna samtidigt ca varannan månad (kan också vara att båda adepterna deltar i nedanstående tillsammans) ✓ Studiebesök på företaget, delta i en fika ✓ Delta i ett personalmöte på företaget ✓ Delta i ett kund- eller leverantörmöte ✓ Delta i ett möte med en företagarförening som mentorn är medlem i (i förekommande 	2016-03 resp 2017-01	2016-03 resp 2017-01	Processledare/ Sammanhållande mentor Sammanhållande mentor/mentorer

	fall)			
5	Välja ut 70 adeptter (till 35 mentorer) Genomgång av inskrivna deltagare - i förekommande fall i samråd med handläggare. Motivationsarbete. CV-skrivning/personligt brev.	2016-02	2016-03	Mentorer/ handläggare
6	Matchning Mentorerna samlas och får läsa adepternas CV och välja sina 2.	2016-04	2016-05	Processledare/ mentorer

<p>7</p>	<p>Genomförande av mentorsprogram</p> <p>Möten mellan mentor/adept</p> <p>Gemensamma möten med processledare, adepternas handläggare på myndighet (-er) och mentorer för avstämning/erfarenhets-utbyte 2 gånger under aktivitetsperioden.</p> <p>Sammanhållande mentor leder diskussioner om attityder/värderingar relaterade till rekrytering och dagligt ledarskap ca 2-3 gånger och processledare samlar lärdomar som underlag för slutrapport.</p> <p><u>Utökat nätverk & kompetenshöjande insatser:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Gemensamt möte med alla adepter och mentorer i syfte att "rita en gemensam nätverkskarta" i syfte att öka antalet möjliga kontakter för att hitta praktikplatser/arbete • Föredrag av AF, FK och Soc om deras resp roller och krav på arbetsökande samt vilka bidrag de kan bistå med till arbetsgivare: för mentorer och adepter • Föredrag om fysiska och psykiska funktionshinder (EgoWera eller något annat som Finsam genomför på frukostmöte): för adepter, mentorer och handläggare • Föredrag/paneldiskussion om vad arbetsgivare kräver vid rekrytering/i det dagliga arbetet: för adepter, mentorer och handläggare • Utbildning i LAS (Gunnar Hansson): för mentorer och adepter • Vikten av att vara med i en a-kassa: för adepter 	<p>2016-06 resp 2017-05</p>	<p>2017-11 resp 2017-11</p>	<p>Mentor/ adept</p> <p>Processledare</p> <p>Process- ledare/Samman- hållande mentor/ mentorer</p>
<p>8</p>	<p>Delutvärdering: Framtagning av intervjuunderlag. Genomförande av individuella/gruppintervjuer med avslutade adepter.</p>	<p>2016-12</p>	<p>2017-01</p>	<p>Utvärderare</p>
<p>9</p>	<p>Välja ut adepter</p> <p>Genomgång av inskrivna deltagare/medarbetare/ elever - i förekommande fall i samråd med handläggare. Motivationsarbete. CV-skrivning/personligt brev.</p>	<p>2017-02</p>	<p>2017--03</p>	<p>Mentorer/ handläggare</p>
<p>10</p>	<p>Matchning</p> <p>Mentorerna samlas och får läsa adepternas CV och välja sina 2.</p>	<p>2017-04</p>	<p>2017-05</p>	<p>Processledare/ mentorer</p>

11	Upprepning av punkterna 4 och 7			
12	Avslutningskonferens Adepter, mentorer, chefer/handläggare inom kommun, Arbetsförmedling och Försäkringskassa. Gruppdiskussioner om uppnådda effekter som komplement/underlag för slutrapport. Föredrag av Mikael Andersson "Armlös, benlös men inte hopplös" Planering av framtida samarbete/implementering och utveckling.	2017-12	2017-12	Processledare/ sammanhållande mentor m fl.
13	Utvärdering Mätning av målpuppfyllelse enligt ovan. Framtagning av intervjuunderlag. Genomförande av individuella/gruppintervjuer med adepter (grupp 2) samt med mentorer och handläggare gällande nöjdhetsgrad, uppnådda effekter.	2017-12	2018-02	Utvärderare
14	Slutrapport	2018-03	2018-03	Processledare/ sammanhållande mentor m fl.

5. Styrning och organisation

I dagsläget finns en Idégrupp som också får uppgiften att följa aktiviteten. Vid förändringar i aktivitetsplanen/budgeten diskuteras detta med förbundssamordnaren som för resultatet av diskussionerna vidare till Beredningsgrupp och därefter styrelsen för Finsam Kävlinge-Lomma. Åtterrapporering sker vid varje möte med Idégruppen.

Kävlinge Lärcentrum är processägare och processledare utses inom organisationen. Från Lomma kommun bistår näringslivsutvecklare med kontakter och KAA-ansvarig deltar i det direkta rekryteringsarbetet.

6. Relation till andra verksamheter

Aktiviteten kommer att samverka med Arbete och integration och KomVux på Kävlinge Lärcentrum samt Kävlinge kommuns näringslivsenhet och socialtjänst. Dessutom kommer samverkan att ske med näringslivsutvecklaren, Socialtjänsten och KAA-ansvarig i Lomma kommun. Adepterna kommer, som tidigare beskrivits, från olika delar av nämnda verksamheter och det är av största vikt att dessa är med och påverkar/utvecklar aktiviteten. Implementeringsprocessen kan på så sätt fortlöpa från start. Man får då god tid att fundera på vilka olika delar i den ordinarie verksamheten som ska bära mentorsnätverket vidare, förutsatt att alla är överens om att mentorsnätverket ska implementeras.

7. Resurser

2015

Lönekostnad, 50 % tjänst 2015-12-01—2015-12-31	26 700
Reskostnad för processledaren	500
Summa, kostnader 2015:	27 200

2016

Lönekostnad 50 % tjänst 2016-01-01 – 2016-05-31	133 300
Lönekostnad 30% tjänst 2016-06-01 – 2016-12-31	95 800
Omkostnader för nätverksträffar	5 000
Omkostnader, externa föreläsare, se aktivitetsplan	30 000
Resekostnader för processledaren	1 500
Material- och tryckkostnader	2 000
Summa, kostnader 2016:	267 600

2017

Lönekostnad 30% tjänst 2017-01-01 – 2017-12-31	164 300
Reskostnader för processledaren	1 000
Omkostnader för nätverksträffar	5 000
Omkostnader , externa föreläsare, se aktivitesplan	50 000
Material och tryckkostnader	2 000
Kostnad för avslutningslunch för mentorer och deltagare, 90 personer	14 000
Summa, kostnader 2017:	239 300

Summa, kostnader totalt; 531 100

De handläggare och mentorer i Lomma och Kävlunge som anvisar deltagare deltar i de möten där de behöver närvara. De motiverar och anvisar deltagare och gör alla uppföljningar på de praktikplatser som anordnas. Detta sker inom befintliga tjänster och belastar inte budgeten. Eventuella lokalhyror som uppstår vid mötesbokningar edyl bekostas av Lärcentrums ordinarie verksamhet.

8. Tidplan

2015-09-22	Förberedande presentation för styrelsen för Finsam Kävlunge-Lomma
2015-10-30	Utse processledare inom A & I/Kävlunge, samverkanspart inom Lomma kommun samt representant hos AF
2015-11-03	Återkoppling i Idégruppen
2015-11-11	Beredningsgruppens godkännande av slutgiltig ansökan
2015-11-23	Beslut i styrelsen för Finsam Kävlunge-Lomma
2015-12-01	Aktiviteten startar
2016-02-15	Diskussion och beslut om tjänsten som processledare – dvs fortsatt omfattning i %
2016-06-01	Delrapport inkl. ekonomisk rapportering
2016-12-31	Delrapport inkl. ekonomisk rapportering
2017-02-28	Diskussion och beslut om fortsatt behov under 2017 osv (mentorer i nya branscher)
2017-11-30	Aktiviteten avslutas
2018-04-30	Slutrapport

9. Utvärdering

Se tabellens punkt 8.

10. Implementering av gjorda erfarenheter

Om goda resultat uppnås kommer mentorsnätverket att implementeras i ordinarie verksamhet samt vidareutvecklas. Behov av mentorer kommer alltid att finnas men ibland varierar branscherna beroende på de behov och önskemål som inskrivna deltagare/medarbetare/elever har - varför ett kontinuerligt utvecklingsarbete måste bedrivas. Ordinarie personal har en aktiv del redan från aktivitetens början vilket borgar för ett kontinuerligt implementeringsarbete.

11. Kontaktperson

Roger Alf, chef för Arbete & Integration, roger.alf@kavlinge.se, mobilnr 0709-739443

Signatur

Kävlinge kommun
Mikael Persson

Lomma kommun
Amelie Gustafsson

Arbetsförmedlingen
Petra Johannesson

Försäkringskassan
Anna Bjärelund

Region Skåne
Sirku Dahlberg