

Styrelsen for International Rekruttering og Integration
Att.: Mette Louise de Bang

KVINFO
GENDER ■ DIVERSITY
INFORMATION
EQUALITY
THE DANISH CENTRE FOR RESEARCH
AND INFORMATION ON GENDER,
EQUALITY AND DIVERSITY



Udviklingsplan for KVINFOs Mentornetværk 2.0 2017

KVINFOs Mentornetværk har siden 2002 matchet nydanske indvandrere og flygtningekvinder med kvinder, der er etableret på det danske arbejdsmarked, og i det danske samfund generelt.

I de 12 år netværket har eksisteret har vi haft over 8000 kvinder igennem vores program. Vi har vundet en integrationspris (1), og vi er blevet udnævnt som Best Practice af bl.a. Ligestillingsministeriet og OECD. Desuden har vi etableret søster-programmer i 27 lande.

Netværket har gennem årene haft succes med at skabe afklaring for nydanske kvinder, og sikre, at de bliver aktive i uddannelsessystemet, eller på det danske arbejdsmarked. 50 % af de nydanske kvinder, der har været en del af programmet, har fået job under deres mentorforløb (2).

Udviklingen inden for teknologien betyder, at vi i 2016 så muligheden for at opgradere Mentornetværket til version 2.0. Mentornetværket 2.0 indbefatter, at det i mindre grad er personalet i netværket, der matcher de nydanske kvinder med erhvervsaktive kvinder. I stedet finder de nydanske og erhvervsaktive kvinder hinanden gennem et online matching system, hvor de selvstændigt håndterer matching-processen.

Ved at give vores brugere ejerskab over matching-processen, har vi fået mulighed for at bruge ressourcer på at skabe mere viden om: Brugernes behov; hvordan vi støtter brugerne yderligere i deres vej til beskæftigelse; og hvordan vi kan engagere virksomheder og erhvervslivet i brugerne.

(1) Offentlig arbejdsmarkedspris 2004, Ministeriet for Flygtninge, Indvandrere og Integration
(2) Evaluering af mentorforløb i Mentornetværket 2015

9. Februar 2017

Det Nationale Videnscenter for Køn, Ligestilling og Mangfoldighed (KVINFO)

Christians Brygge 3
1219 København K

Telefon: 33135088
Mail: kvinfo@kvinfo.dk
Web: www.kvinfo.dk

Direktør: Suzanne Moll
Kontakt via PA Jette Sandager

Telefon: 50 76 33 52
Mail: jette.sandager@kvinfo.dk

Med denne udviklingsplan ønsker vi at udbygge og udvikle vores succes men mentornetværket, så vores metoder og resultater kan bruges af andre netværk, og eksterne parter, der har interesse i mentoring som integrationsværktøj.

I punkterne herunder, vil vi uddybe vores udviklingsplan for 2017, og beskrive, hvordan Mentornetværket 2.0 arbejder vidensbaseret, for løbende at kunne tilpasse sig ændringer i samfundet.

Formål

Mentornetværkets formål er at facilitere et program, der understøtter, at potentialet hos nydanske kvinder i Danmark, forløses i samfundet, såvel som på arbejdsmarkedet. Når det lykkes, er det en stor gevinst for det danske samfund; de arbejdspladser, de nydanske kvinder kommer ud på; og for den enkelte nydanske kvinde og hendes mentor.

Mange nytilkomne kvinder oplever en frustration, når de kommer til Danmark. Det er både et resultat af manglende netværk, sparsom introduktion til samfundet, og manglende forståelse af arbejdsmarkedet.

Frustrationen de mange nytilkomne kvinder oplever, kan i værste tilfælde lede til en følelse af eksklusion og ensomhed, og det er derfor vigtigt, at kvindernes integration i det danske samfund understøttes.



Vi ved, at der ligger en stor styrke i den personlige mentor-relation, og i den fælles integrationsproces, der kan katalysere den forandring, der er nødvendig for, at nytilkomne kvinder føler sig som en del af det danske samfund.

Samtidig ved vi, at der i den personlige mentor-relation ligger en styrke i, at danske erhvervsaktive kvinder, kan få en indsigt i nye kulturer, der kan bringe nye perspektiver på arbejdet og livet. Forskningen⁽³⁾ viser os, at Danmarks konkurrencedygtighed er afhængig af, at virksomheder og organisationer, har en diversitet i arbejdsstyrken, og derfor er det også en del af vores formål at bringe danske erhvervsaktive kvinder i kontakt med nydanske kvinder, bl.a. gennem virksomhedssamarbejder.

Målgruppen

Målgruppen er stort set alle veluddannede, men står med en række udfordringer som nydanskere: De kender ikke det danske arbejdsmarked; de har ikke et netværk at trække på; de kan ikke sproget; og de mangler afklaring på om deres arbejdserfaring eller uddannelse rækker til den type arbejde de søger. Alle udfordringer gør, at de er i høj risiko for arbejdsløshed og social eksklusion.

Det er ikke muligt at finde et helt præcist tal på størrelsen af vores målgruppe, men ved at bruge Danmarks Statistik (statistikbanken.dk), og læse tabellerne over indvandring (VAN8 og VAN1KVT), har vi nærmet os et realistisk tal.

Der kommer årligt ca. 70.000 indvandrere til Danmark. En stor andel af dem (ca. 55 %), bosætter sig i Københavns omegn og Sjælland (4). Ca. 70 % af den andel, der bosætter sig i København og omegn er arbejdssøgende, og ca. 50 % af de arbejdssøgende er kvinder. Ud af de arbejdssøgende kvinder er ca. 30 % mellem 25-50 år, og vores målgruppe rammer derfor et cirkatal på 4000 kvinder om året.



(3) Diversity Matters, McKinsey & Company 2015

(4) Den primære geografiske ramme i 2016

Der vil være flere i vores målgruppe, der søger andre tilbud eller ikke er interesserede i et mentorforløb. Derfor er vi bevidste om, at vi kun kan servicere en mindre andel af de 4000 kvinder.

Vi har ca. 450 brugere om året, hvoraf ca. 250 er nydanske kvinder. Vi etablerer ca. 200 mentorløb, hvilket betyder, at 400 kvinder årligt er aktive i mentorforløb. De brugere, der ikke er aktive i matches, får skabt netværk, når de er aktive til workshops, eller i forbindelse med andre udbudte aktiviteter, indtil de er klar til at indgå i et match.

I øjeblikket opererer mentornetværket primært i København og omegne, men med det nye online matching system, arbejder vi løbende på at kunne henvende os til en større målgruppe, bl.a. gennem en bredere national dækning i samarbejde med virksomheder.

Mentorer (danske, erhvervsaktive kvinder, der kan rådgive om forholdende på danske arbejdspladser) er også en del af vores målgruppe. Mentorer er i alderen 25-65 år og er motiveret af en interesse for integration og interkulturelle møder.

Vi henvender os strategisk til mentorer, der befinder sig inden for de fagområder, der er relevante ift. de former for jobs som nyttilkomne kvinder søger, sådan at matches bliver målrettet arbejdsmarkedet.

Det kommende års indsats

Målet for det kommende års indsats er konkret at lave:

- 200 mentorforløb med erfarings- og kulturudveksling og arbejdsmarkedsafklaring
- Afholde 10 introduktionskurser, hvor de ca. 150-200 deltagere får værktøjer og indsigter, som de kan bruge både i deres mentorforløb og i deres arbejdsliv. Kurserne er åbne for alle, der er interesserede i vores metoder.
- Skabe 4 kollektive mentoring-aktiviteter, hvor de ca. 120-150 deltagere skaber netværk og udveksling af erfaringer på andre måder end i 1 til 1 mentorrelationen. Aktiviteterne er åbne for, at medlemmer af netværket inviterer folk som er uden for netværket med.

- Udvikle og udbygge vores virtuelle platform med henblik på at styrke vores kommunikation og rekruttering, samt at stille vores viden og erfaring til rådighed for andre programmer i Danmark.

For at kunne nå de mål, der er sat for vores arbejde i 2017, vil Mentornetværket 2.0s arbejde være fokuseret på 4 områder:

1. Kommunikation og rekruttering
2. Samarbejder med virksomheder
3. Kollektiv mentoring og introkurser
4. Programudvikling og evaluering

1. Kommunikation og rekruttering

Vi ønsker at styrke kommunikation af vores identitet, så vi fastholder vores brugere. Det gælder også promoveringen af Mentornetværket 2.0 til en bredere del af befolkningen.

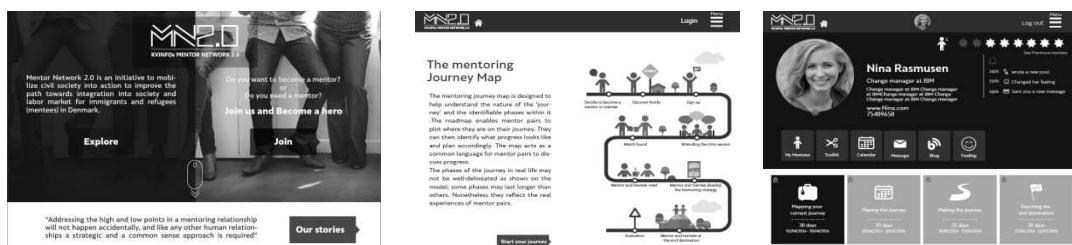
Intentionen med at promovere Mentornetværket 2.0 er at få sat mere fokus på de muligheder, der er ligger i at indgå i et mentorforløb, både for nytilkomne kvinder og danske, erhvervsaktive kvinder.

Rekrutteringen af nye mentorer læner sig op af promoveringsindsatsen, dog med den overbygning, at vi vil kommunikere gennem for eksempel virksomheder, fagforeninger og brancheorganisationer.

Kommunikationen understøttes af den viden, vi har om mentees' udfordringer og behov. Fx skal vi, med baggrund i et succesfuldt samarbejde med Novo Nordisk IT, søge nye samarbejder med andre virksomheder, der udbyder de former for jobs som mentees søger.

Vores virtuelle platform skal udvikles, så den fungerer som bindeledet for vores kommunikation. Den skal informere brugerne om vores services, metoder og værdier, samtidig med, at den skal udgøre et forum, hvor de kan dele information, som de finder relevant for netværket.

Platformen skal desuden promovere kvinderne og deres potentiale, så den fungerer som en central del af rekrutteringen - både af frivillige mentorer og virksomhederne. Vi ønsker, at platformen skal inspirere andre programmer, og at den skaber mulighed for samarbejde med organisationer og virksomheder.



Billeder af vores virtuelle platform

2.Samarbejde med virksomheder

I 2016 har vi etableret et samarbejde med Novo Nordisk IT (NNIT), der ønsker at engagere sig aktivt i integrationsarbejdet. Det gør virksomheden ved at opfordre ansatte til at være mentorer for kvinder, der ønsker at arbejde med IT. I 2017 har vi som mål at etablere 2-3 lignende virksomhedssamarbejder.

Disse samarbejder med virksomheder har 3 formål:

- At sikre de nytilkomne kvinder kontakt med kvinder, der har samme uddannelsesmæssige baggrund, så de får en start på deres arbejdsliv i Danmark, der svarer til deres uddannelse og erfaring.
- At sikre, at danske virksomheder bliver opmærksomme på det talent, der kommer til landet, og det potentiale, der ligger i at engagere flere nytilkomne kvinder i virksomhederne.
- At sikre et bidrag til større mangfoldighed på det danske arbejdsmarked. Vi ved fra forskningen, at diversitet (se note 3) på arbejdsmarkedet er med til at generere social innovation og økonomisk kapital. I en samfundsmæssig kontekst er det derfor væsentligt, at vi får flere nytilkomne kvinder ind på det danske arbejdsmarked.

3. Kollektiv mentoring og introkurser

Som en vigtig del af vores udvikling i Mentornetværket 2.0, sætter vi i 2017 fokus på at afholde aktiviteter og arrangementer, der kan styrke det netværk, der er mellem brugerne af netværket.

Vi arbejder med et koncept vi kalder kollektiv mentoring, der har til formål at give mentees mulighed for at etablere et større socialt netværk, og derigennem flere 'touch-points' ift. det danske arbejdsmarked.

Samtidig har kollektiv mentoring til hensigt at skabe et uformelt rum, hvori mentorer og mentees mødes som ligeværdige. Når udgangspunktet ikke er, at den ene skal hjælpe den anden, er der mere plads til, at mentorer og mentees kan lære hinanden at kende, og dermed skabe netværk på tværs.

Et eksempel på kollektiv mentoring

I efteråret 2016 afholdte vi en sportsdag. Den bestod i, at en gruppe på 35 mentorer og mentees mødtes i forskellige aktiviteter som basket, fodbold og problemløsning med LEGO. Dagen var en stor succes, og både mentees og mentorer gav udtryk for, at de havde haft glæde af muligheden for at netværke med andre end blot deres ene mentor eller mentee.



Udover kollektiv mentoring-aktiviteter, så vil vi månedligt afholde introduktionskurser i vores nye metoder. Metoderne har samme udgangspunkt som kollektiv mentoring, og har til formål at skabe et fælles grundlag for det ligeværdige forhold mellem mentorer og mentees.

De nye metoder, der er funderet i Design Thinking, sætter fokus på, at mentorforløbet er en fælles proces, hvor det er vigtigt at forstå hinandens baggrunde og rationaler, før der tænkes i løsninger.

Samtidig sætter de nye metoder fokus på, at både mentorer og mentees lærer af den reflekserive proces, der ligger i at udtænke løsninger, selvom løsningerne oftest kun er rettet mod udfordringer, mentee ønsker løst.

4. Programudvikling og evaluering

Med Mentornetværket 2.0 har vi skabt en transition, hvor vi har større fokus på at producere viden om målgruppen og problemstillingerne. Det betyder, at vores arbejde kan udvikles og målrettes bedre til gavn for brugerne.

Med baggrund i flere dataudtræk, har vi bl.a. haft mulighed for at kortlægge, hvilke kvinder, der hovedsageligt opsøger mentornetværket; hvilke primære behov, de har; og hvordan vi bedst understøtter de behov. Derudover har vi, på baggrund af en række kvalitative dybdeinterviews, fået adgang til information om, hvilke tiltag, det har været nødvendigt for os at iværksætte. Bl.a. har vi iværksat flere events og arrangementer, da vores brugere udtrykte behov for at netværke med andre end deres ene mentor eller ene mentee.

Dokumentation

Vi arbejder med at dokumenterer vores resultater på flere måder.

Dels dokumenteres de forskellige mentorforløb løbende gennem vores software, hvor mentorer og mentees efter hvert endt møde rapportere, hvad de har arbejdet med. Afrapporteringerne giver os mulighed for hele tiden at gå ind og monitorere mentorforløbene.

Ved hjælp af surveys foretager vi kvantitative evalueringer af mentorforløbene, når de afsluttes.

I 2017 vil vi yderligere understøtte kvantitative resultater fra vores survey med kvalitative interviews. Gennem disse kan vi få dybere indsigt i de mønstre og tendenser, vi kan læse ud af vores surveys. Dette vil igen hjælpe os til at forstå vores brugere og målrette og forbedre vores service.

I vores surveys tager vi afsæt i de samme indikatorer som Oxford Research har anvendt i deres evalueringer af frivillige integrationsindsatser (bl.a. KVINFOs Mentornetværk). Indikatorerne (bl.a. arbejde, uddannelse, netværk og afklaring) supplerer vi med indikatorer, der er målrettet vores program. Vi måler fx på, hvor mange af vores tidligere mentees, der efter et forløb er blevet mentorer, da denne måling giver os en føling med den sociale position som tidligere mentees har opnået gennem programmet.

I 2017 introducerer vi en mindre survey i starten af mentorforløbene. Surveyen skal afdække mentees udfordringer, og skal sammenlignes med den afsluttende survey, ved et endt mentorforløb, så resultaterne af mentorforløbet er målbare og kan sammenlignes 1:1.

KVINFOs mentorprogram undergår således en kraftig udvikling i 2017. Vi ønsker derfor, at inddrage analysefirmaer som LG-insight og ALS-research, for at høre om mulighederne for et delvist samarbejde. Målet med samarbejdet er, at få en ekstern kvalificeret partner, der kan garantere validiteten af vores dokumentation og evaluering.



Organisation

KVINFOs mentornetværk er en del af den selvejende institutions kerneafdelinger. Vi arbejder i tæt samarbejde med husets øvrige afdelinger og udveksler viden og erfaring dagligt.

Mentornetværkets koordinatore er organiseret i et team af 4 medarbejdere, med forskellige faglige baggrund (sociologi, antropologi, samfundsvidenskab, formidling og forretningsudvikling).

Teamet suppleres af en studentermedhjælper og 2 praktikanter, der samtidig med, at de lærer fra os i teamet, kommer med relevante inputs fra deres igangværende uddannelser.

I teamet sidder de enkelte koordinatore med hver deres ansvarsområde, men teamet sørger for at afstemme løbende, så udviklingsprocesserne, får det bedste fælles output.

De ca. 200 frivillige mentorer spiller en stor rolle i organisationen, da det er deres motivation og forpligtelse over for de nydanske kvinder, der – sammen med de nydanske kvinderne – driver programmet.

I Oxford Researchs evaluering af 6 indsatser med frivilligt integrationsarbejde fra 2010-2014, bemærkede de, at vi i mentornetværket er i stand til at tiltrække og fastholde en gruppe frivillige, som ikke normalt har tid til at udføre integrationsarbejde: Kvinder med høje uddannelser, gode jobs og nøglepositioner i samfundet(5). Det er vi glade for, men er samtidigt også klar over, at det kræver en indsats fra vores side at vedholde vores mentorers interesse, og at tiltrække endnu flere af dem. Derfor er det for os også afgørende at arbejde aktivt videre med udviklingsprocessen med Mentornetværket 2.0, der kan medvirke til at gøre KVINFOs Mentornetværk attraktivt for civilpersoner såvel som virksomheder.

Særligt virksomhederne vil have vores fokus i 2017, da vi ved at organisere os i samarbejde med virksomheder, skaber muligheder for at udbrede os nationalt. Vores samarbejde med NNIT betyder fx, at vi udover at have mentorforløb i København og omegn, også har forløb i Århus, da virksomheden har afdelinger i begge byer.



Med udgangspunkt i denne udviklingsplan ser vi frem til at udbygge dialogen med Ministeriet og præsentere vores resultater og tanker på et møde snarest belejligt.