

Öppna Porten till arbetslivet via mentorskap

utvärderingsrapport



**EN BRA START I ÖSTERBOTTEN – INTEGRERADE SERVICEKEDJOR FÖR INVANDRARE I
JAKOBSTADSNEJDEN**

den 20 april 2018
Anna Kotka-Bystedt

Jakobstadsnejdens mentorskapsmodell "Öppna Porten till arbetslivet" har utvecklats och testats inom ramen för projektet En bra start i Österbotten - Integrerade servicekedjor för invandrare i Jakobstadsnejden under vintern 2018. Ett av projektets mål är att i samarbete med företagen, utveckla arbetssätt och kompetens som stöder företagens kapacitet att stöda nyfinländare i arbetslivet.

Bakgrunden till mentorskapsmodellen "Öppna Porten till arbetslivet" härrör från idén att skapa en bro mellan arbetsmarknaden i Jakobstadsregionen och kompetent arbetskraft med utländsk bakgrund samt från ett uttalat önskemål från företag i Jakobstadsnejden. Ett utmärkt verktyg i planeringsfasen var en rapport gjord inom ramen för projektet SEMPRE där studeranden Päivi Lehikoinen och Marjaana Salmenoja-Biskop från Jyväskylä universitet, analyserade nyfinländares sysselsättningsläge i Jakobstadsregionen. I rapporten undersöktes vilka faktorer som arbetsplatser bör ta i beaktande när en arbetstagare med invandrabakgrund blir anställd och hur man kan främja nyfinländares sysselsättning överlag.

En plan för modellens mål och syfte gjordes upp på Integrationsenheten våren 2017 (se bilaga Plan för mentorutbildning). Det fanns dock ett behov av att testa modellen och projektet En bra start i Österbotten – Integrerade servicekedjor för invandrare i Jakobstadsnejden gav spelplan för detta. Eftersom planen var väl bearbetad kunde det praktiska arbetet med modellen starta i månadsskiftet augusti/september 2017.

I juni 2017 anställdes en servicehandledare på integrationsenheten. Servicehandledarens arbetsfokus är arbetslivs-, studie- och praktikfrågor. Den nyanställda servicehandledaren hade en relevant arbetserfarenhet från integrationsarbete samt som pedagog. Servicehandledaren ansågs därför vara lämpad att testa mentorskapsmodellen samt leda de tre nätverksträffar som utgjorde en del av mentorutbildningen.

Ett betydelsefullt verktyg i arbetet med mentorskapsmodellen var att starta upp ett regionalt företagsnätverk med syfte att skapa en kontinuerlig dialog och samarbete med företagen i nejden med fokus på integration och arbetskraft. Frågor nätverket skulle befatta sig med var till en början; gemensamma kontaktytor, behov och efterfrågan beträffande arbetskraft samt skapandet av en samarbetsmodell. Företagsnätverket skulle därtill kunna ge vägkost för den återstående planeringen av den mentorutbildning som ingår i mentorskapsmodellen "Öppna Porten till arbetslivet" samt ge förslag på arbetstagare med utländsk bakgrund som kunde tänkas fungera som mentorer i det egna företaget.

Redan i förstadiet av planeringen definierades mentorerna som "personer med utländsk bakgrund som redan har ett arbete i Jakobstadsnejden" Mentorutbildningen skulle också rikta sig till nyfinländare bosatta i Jakobstad, Nykarleby, Pedersöre, Kronoby och Larsmo, det område som projektet och Integrationsenheten är verksamt i.

Syftet med mentorskapsmodellen var att:

- främja nyanländas etablering på arbetsmarknaden,
- möjliggöra en snabbare övergång för nyfinländare till arbetslivet,
- utveckla samarbetet mellan integration och näringsliv.

Målgrupperna för mentorskapsmodellen var de som också skulle ingå i pilotförsöket, dvs:

1. Nyfinländare som vill komma in på den regionala arbetsmarknaden i Jakobstadsnejden.
2. Arbetstagare med invandrabakgrund som kunde fungera som mentorer för grupp 1.
3. Företag som redan har arbetstagare med invandrabakgrund.

Rekryteringen av mentorer inleddes i september 2017 och en finjustering av modellen skedde i samarbete med TE-byrån, Optima, Concordia och företagen Mush, LKI Källdman och Mirka Ltd.. Servicehandledaren

gjorde företagsbesök i regionen och ett tiotal mentorer uppskattades delta i pilotförsöket. När utbildningen inleddes i februari 2018 återstod endast fem deltagare trots att antalet anmälningar uppgick till det dubbla.

Den första februari 2018 inleddes mentorutbildningen och avslutades med det tredje och sista utbildningstillfället 15.2.2018. Det totala antalet utbildningstimmar uppgick till totalt nio timmar (3+3+3).

Utvärdering: mentorutbildningens deltagare

Fem deltagare infann sig således slutligen. Efter varje enskilt utbildningstillfälle fick deltagarna fylla i en utvärderingsblankett (se bilaga). Nedan följer en översikt av de svar utbildningens deltagare gav.

a) Culture clashes at work in Finland (Ali Giray)

Giray talade bl.a. om den finländska arbetskulturen med dess förväntningar och jämlikhetstänkande.

Deltagarnas utvärdering av utbildningstillfället fick till största delen positiv återkoppling. En deltagare önskade dock ett längre utbildningstillfälle då tre timmar ansågs vara för kort för temat "kulturkrockar på arbetsplatsen".

b) Working in Finland (Mikael Still / A-Zeta Consulting)

Mikael Stills föreläsning behandlade rättigheter och skyldigheter på arbetsplatsen, arbetssäkerhet samt arbetslagstiftning. Även denna utbildning fick ett gott vitsord i utvärderingen som deltagarna fyllde i efter föreläsningen.

c) Mentoring (Helena Åkerlund)

Åkerlunds föreläsning tog upp mentorskap som metod och teknik samt interaktion och dialog. Föreläsningen fick ett gott vitsord. Alla deltagare var nöjda och upplevde att de lärde sig något nytt.

Sammanfattningsvis var alla deltagare ense om att de genom utbildningen fick ny och uppdaterad information om arbetslivet i Finland. Den lilla gruppen gav möjlighet till dialog och interaktion med föreläsarna även om en del företagsspecifika frågor inte kunde diskuteras till följd av tystnadsplikten. Erfarenhet har dock påvisat att en del nyinflyttade har svårt att vara ärliga i sin feedback och detta faktum bör tas i beaktande.

Integrationens interna utvärdering

Servicehandledaren avslutade sin anställning vid integrationsenheten efter det första utbildningstillfället med Ali Giray. På grund av resursbrist bland den kvarvarande personalen vid integrationsenheten, togs beslutet att nätverksträffarna inhiberas.

Pilotförsöket av mentorskapsmodellen misslyckades därmed på ett antal avgörande punkter. Alla rekryterade mentordeltagare kunde eller ville inte förbinda sig till utbildningen, vilket ledde till att endast hälften av de rekryterade deltog i utbildningen.

Intervjuer med deltagare från de tre utbildningstillfällena gav vid handen att en del arbetsplatspecifika frågor inte kunde diskuteras fritt under ovannämnda föreläsningar p.g.a. tystnadsplikt. Detta faktum hade vi inte tagit i beaktande och visade sig påverka hela upplägget av mentorutbildningen. Därtill gav pilotförsöket förståelsen att mentorerna i ett dylikt mentorutbildningskoncept som det vi testade, kan komma från mycket olika bakgrund samt representera väldigt olika typer av företag och arbetskultur. Detta ledde till att

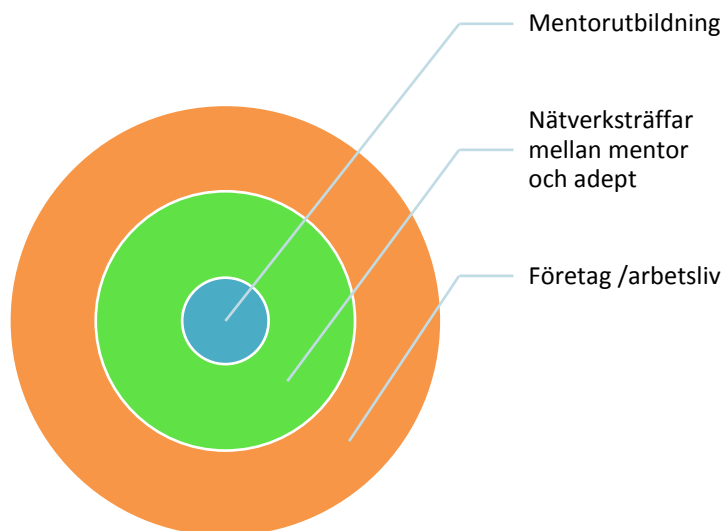
utbildningstillfällena och diskussionerna blev aningen för generella. Då vi i planeringsstadiet funderade kring detta, trodde vi att det faktum att deltagarna kommer från olika branscher och bakgrund skulle utgöra en av mentormodellens styrkor men så visade det sig att inte vara fallet. En annan viktig faktor att ta i beaktande är företagets arbetsspråk. Deltagarnas språkkunskaper varierade stort vilket gjorde att en gemensam utbildning inte blev ändamålsenlig.

Pilotförsöket ledde till följande slutsatser:

- Mentorutbildningen bör ske ute på företaget i fråga, vilket gör att mentorutbildningen skräddarsys enligt företagets specifika behov.
- Mentormodellens mål och syfte bör kommuniceras tydligt och klart i kontakten med företagen. Det är grundläggande med tydlighet i bemötande och kontakter.
- Ett etablerat samarbetsnätverk med företagen bör vara på plats innan rekrytering av mentorer startar.
- Då syftet med modellen var att skapa en regional mentorskapsmodell borde spridningen på deltagande företag inkluderat även företag från Nykarleby och Kronoby.
- Den som koordinerar mentorprogrammet bör känna bra till den regionala företagsstrukturen och sammansättningen då ett samarbete med regionens företag är av största vikt. Ett aktivt och initiativrikt grepp förutsätts i kontakten med samarbetsparter.
- En helhetssyn med tanke på programmets genomförande är av största vikt. Vilka programdelar är sammansatta?
- Marknadsföringsmaterialet bör vara kort och koncist för att samarbetsparter och potentiella deltagare snabbt skall få en helhetsbild där mål, syfte och produkt ingår.

Genom figur 1 nedan illustreras mentorskapsmodellen innan pilotförsöket inleddes. Den ursprungliga modellen innehåller tre klart urskiljbara delar; mentorutbildning, nätverksträffar mellan mentor och adept och arbetsliv. En del saknas dock och det är samarbetsnätverket för näringslivet, vilket utgör kärnan i samarbetet och kommunikationen med regionens företag.

Figur 1. Mentormodellen före pilotförsöket



Projektet lyckades ändå utveckla ett klart och tydligt utbildningskoncept där föreläsarna höll hög klass. De företagare integrationsenheten var i kontakt med innan pilotförsöket, visade intresse för pilotförsöket. Slutligen hade försöket ett starkt stöd bland övriga samarbetsparter (TE-byrån, Optima, Concordia, Luckan Integration). Trots att förarbetet gett tydliga ramar för utförandet lyckades vi inte nå ut till tillräckligt många potentiella mentordeltagare.

I figur 2 illustreras den reviderade mentorskapsmodellen som utgår från det enskilda företagets specifika behov. I och med att den reviderade modellen utgår från det enskilda företaget utgör inte nätverksträffarna ett givet moment. Mentorutbildningen anpassas utgående från bransch, arbetskraftsbehov, företagsstorlek och företagspråk. Därför är det inte heller givet att den som utbildas till mentor nödvändigtvis inte är utlandsfödd själv ifall företaget inte ser ett mervärde i detta.

Figur 2. Mentormodellen efter pilotförsöket

