



CAREER MENTORING PROGRAMME

AFRAPPORTERING

**INDUSTRIENS
FOND** FREMMER DANSK
KONKURRENCEEVNE
The Danish Industry Foundation



Indledning

Lyngby-Taarbæk Vidensby har i perioden 2015-2017 gennemført et mentorprojekt for medrejsende ægtefæller, som har haft til formål at finde en model for yderligere at styrke rekruttering og fastholdelse af internationale specialister i danske virksomheder. Projektet er baseret på det faktum, at mange internationale specialister rejser hjem før tid, når den medrejsende ægtefælle mangler job og netværk i Danmark. Med det ambitiøse Vidensby-partnerskab mellem private virksomheder, forskning, uddannelse og kommune som platform er der testet nye løsninger, som har hjulpet en række internationale familier med at finde fodfæste i Danmark til gavn for både virksomheder, universiteter og byer.

Projektet er udviklet af Lyngby-Taarbæk Vidensbys sekretariat i et tæt samarbejde med Sprogcenter Hellerup i Lyngby, DTU og en lang række private virksomheder i Lyngby samt deltagere i Vidensby-netværk for Internationalisering. Vidensbyens sekretariat har haft det overordnede ansvar for projektledelse, gennemførelse, økonomi og evaluering. Sprogcenter Hellerup i Lyngby og DTU har bidraget i alle faser af projektudvikling og gennemførelse af projektet inklusiv rekruttering af mentorer og mentees, planlægning og afvikling af workshops og speed-dating, kompetenceudvikling, kommunikation og formidling, sparring efter afsluttede forløb, og der har løbende været en god og tæt dialog mellem projektets partnerkreds. Virksomhedsrepræsentanter fra netværket for internationalisering har fungeret som både et Advisory Board og som ambassadører for initiativet. Erfaringerne er samlet i et let tilgængeligt inspirationsmateriale, som er blevet yderst positivt modtaget.

Aktiviteter og Leverancer

Perioden 01.11.2015-31.11.2015:

Fundamentet for hele projektperioden blev skabt med effektmål og succeskriterier, aktivitets- og milepælsplan, evalueringsstrategi samt kommunikations- og formidlingsstrategi. PR-arbejdet blev

igangsat og koordinationsmøder med interne og eksterne samarbejdspartnere afholdt.

Perioden 01.01.2016-30.06.2016:

Første 4-måneders mentorforløb for 15 mentorer og 15 mentees blev planlagt og gennemført. Forløbet bestod af en indledende karriereworkshop for mentees (medrejsende ægtefæller) og et mentorkursus for mentorer (erhvervsaktive danskere), et fælles kickoff-møde med speed-dating, et midtvejsmøde, en jobinterview-session, løbende 1:1 møder mellem mentorer og mentees og et afsluttende arrangement. Forløbet blev sideløbende fulgt af PhD-studerende Ashika Niraula fra Aarhus Universitet. En kort film på 2 min. blev produceret, som havde til formål at styrke PR-indsatsen og øge interessen blandt erhvervsaktive danskere til at melde sig som mentor. Endelig blev Vidensbyen inviteret til at holde oplæg om mentorprojektet i 'Vidensnetværket om modtagelse og fastholdelse af udenlandske medarbejdere' under Beskæftigelsesministeriet, hvor en lang række strategiske partnere fra virksomheder, universiteter, interesseorganisationer og regioner viste stor interesse for projektet.

Perioden 01.07.2016-31.12.2016:

Programmet for 2. mentorforløb blev justeret med fokus på effektivisering. Der blev rekrutteret 15 nye mentorer og mentees til næste forløb, bl.a. godt hjulpet på vej af mentorfilmen, ligesom der blev igangsat evaluering af de langsigtede resultater fra første mentorforløb (måling efter 6 måneder).

Perioden 01.01.2017-30.06.2017:

Andet mentorforløb blev afsluttet og en velbesøgt workshop for mentorer afholdt med det formål at indsamle ny værdifuld viden om, hvad der særligt motiverer mentorer til at deltage i programmet. Udvikling af et omfattende inspirationsmateriale i form af en trin-for-trin guide blev igangsat og kommunikationsindsatsen over for resten af landet intensiveret med bl.a. oplæg for fagprofessionelle fra hele landet hos DI Global Talent i Aarhus.

Perioden 01.07.2017-31.12.2017:

En 28-siders inspirationsguide 'Career Mentoring Programme for Spouses of International Professionals – How to Get Started' udkom i august og blev mødt med meget stor interesse. Mindst 20 byer/byområder og samarbejdspartnere fra hele landet er løbende blevet informeret om resultater og erfaringer fra mentorprojektet, bl.a. via netværk under DI – Dansk Industri og Beskæftigelsesministeriet. Foreløbig har syv byer/byområder udtrykt interesse i at implementere hele eller dele af programmet (se næste afsnit, pkt. 2).

Man kan læse om projektet på Vidensbyens hjemmeside her: <http://vidensby.dk/projekt/career-mentoring-programme/>

Effekt

Projektets effektmål og succeskriterier er opdelt i tre kategorier: 1) Selve mentorforløbet, 2) Udbredelse til andre byer/byområder og samarbejdspartnere samt 3) Langsigtet effekt.

Mentorforløbet

Mentorerne fremhæver især følelsen af at byde andre velkommen og gøre en forskel for et andet menneske som et særligt personligt udbytte. Dernæst er et udvidet og styrket lokalt netværk samt det internationale aspekt og mødet med forskellige nationaliteter fremhævet som attraktivt ved mentorrollen. Alle mentorerne vil anbefale andre at deltage som mentor, og mange stiller selv op til mere end et mentorforløb.

For mentees gælder, at alle har bevaret eller styrket momentum i jobsøgningen, fået større indsigt i dansk arbejdskultur og en stærkere afklaring i forhold til uddannelse eller jobfelt. Især har interview-sessionen og karriereworkshoppene gjort en forskel, hvor alle deltagende mentees føler, at deres CV er forbedret, og evnen til at gennemgå et jobinterview i danske rammer er styrket. Endvidere oplever 85 % af mentees at have styrket deres professionelle netværk i Danmark.

Seks måneder efter afsluttet mentorforløb er cirka halvdelen af alle mentees kommet i arbejde (48 % mod et succeskriterium på 33 %), 10 % er kommet i gang med en uddannelse og 7 % er startet som selvstændig/iværksætter. 10 % oplyser at have opnået afklaring og 24 % er fortsat jobsøgende.

Udbredelse

Mindst 20 byer/byområder og samarbejdspartnere fra hele landet er løbende blevet informeret om resultater og erfaringer fra mentorprojektet og har modtaget inspirationsguiden. Foreløbig har syv af disse byer/byområder udtrykt interesse i at implementere hele eller dele af programmet. Succeskriteriet lød på mindst fire.

Langsigtet effekt

Isoleret set er det vanskeligt at måle den langsigtede effekt af mentorordningen, da en lang række faktorer uden for projektet har betydning for virksomhedernes evne til at rekruttere og fastholde internationale specialister – herunder immigrationslovgivning, skatteforhold, udbuddet af internationale skoler, fritids- og sprogtilbud mv.

Alt tyder imidlertid på, at det har en positiv effekt at etablere en mentorordning for medrejsende ægtefæller. Ifølge undersøgelsen 'Højtuddannet udenlandsk arbejdskraft i Danmark – Hvorfor er det værd at investere i medfølgende ægtefæller?' (Tænketaenken DEA, 2017) bliver højtuddannede indvandrere i Danmark i længere tid, når ægtefællen finder job. Analysen konkluderer, at ægtefællesindsatsen er vigtig, særligt i den første tid i Danmark. Resultaterne bliver jævnlige bekræftet i 'Vidensbynetværk for Internationalisering', som omfatter DTU og en række store internationale virksomheder i Lyngby-Taarbæk, og senest også på et 'Best Practices' seminar om medrejsende ægtefæller i regi af DI Global Talent i december 2017, hvor 40 fagprofessionelle fra hele landet var samlet. Konklusionen var her entydig: Det er i alles interesse, at de medfølgende ægtefæller falder godt til i Danmark – både for virksomheder, hvis internationale medarbejdere højt sandsynligt bliver læn-

gere, hvis ægtefællen er i arbejde, og for kommuner, for hvem højtuddannede udlændinge med medfølgende partnere udgør et stort bidrag til de offentlige finanser.

Endvidere har mentorordningen den effekt, at universiteter og virksomheder kan bruge tilbuddet som et tiltrækningsparameter i den globale konkurrence om de dygtigste specialister og dermed en mulighed for at styre deres internationale 'Employer Brand'.

Forankring og Formidling

Den udviklede model har gjort det muligt at videreføre projektet med yderligere forløb i Lyngby-Taarbæk Vidensby sammen med en række samarbejdspartnere - uden ekstern finansiering. Der er flere elementer i projektet, der muliggør forankringen: Den store viden og det opbyggede netværk, som er udviklet mellem parterne i løbet af projektperioden, det oparbejdede mentorkorps, hvoraf mange er gengangere og anbefaler ordningen til andre, de udviklede materialer til rekruttering af mentorer og mentees, de administrative rutiner i forbindelse med afholdelse af programmet, samt den effektivisering af projektledelse og kommunikation, som projektet har gennemlevet.

Denne base af viden og erfaring giver samtidig andre byer og byområder et solidt fundament til at etablere et lignende succesfuldt projekt og dermed mulighed for forankring i andre dele af landet.

Resultater og erfaringer er løbende i projektperioden formidlet gennem:

- Vidensbyens egne kommunikationskanaler, herunder nyhedsbrev, hjemmeside, LinkedIn og lokale medier.
- Pressemeddelelser til regionale og landsdækkende medier, herunder flot omtale i DI Business og Daily Post i juni 2017.
- En stor artikel om mentorordningen i kvartalsmagasinet Kongeblå udgivet af Lyngby Boldklub, som udkom i efteråret 2016 og husstandsomdelt i 26.000 eksemplarer.

- Oplæg i Vidensnetværk og Erhvervsforum under Beskæftigelsesministeriet.
- Oplæg og videndeling i DI Global Talent's Best Practices seminarer i Aarhus og Nyborg.

Se kort film om mentor programmet her - <https://www.youtube.com/watch?v=lkXSy9BLDIg>

PROJEKTNAVN:

Career Mentoring Programme

BEVILINGSMODTAGER:

Lyngby-Taarbæk Vidensby

PROJEKTANSVARLIG:

Caroline Arends

MAIL:

info@vidensby.dk

TELEFONNUMMER:

22 47 90 10

INDUSTRIENS
FOND FREMMER DANSK
KONKURRENCEEVNE
The Danish Industry Foundation