

Generelle oplysninger

Projektets/aktivitets titel

Skriv titel på projektet.

Etablering og drift af mentorordninger mellem flygtninge og medlemmer i fagbevægelsen - især 3F, Dansk Metal og Serviceforbundet.

Organisationens navn

Hvis flere organisationer søger sammen, anføres alle ansøgers navne, men det skal fremgå, hvem der er primær ansøger

Primær ansøger:

FIU-Ligestilling

– et partnerskab mellem Dansk Metal, 3F og Serviceforbundet, der udvikler ligestillingsaktiviteter især til LO-fagbevægelsen og i mindre grad til AC og FTF-organisationer.

Adresse: Molestien 7, 2450 København SV

CVR nr.: 31407117

Hjemmeside: www.fiu-ligestilling.dk

Partnere:

Foreningen Nydansker

Adresse: Sankt Peders Stræde 28C, 4. Sal., 1453 København K

CVR nr.: 20884177

Hjemmeside: www.Foreningen-nydansker.dk

AOF-Danmark

Adresse: Teglværksgade 27, 1. sal, 2100 København Ø

Hjemmeside: www.aof.dk

CVR nr.: 31460115

Navn på tilskud ansvarlig

Skriv navn og e-mail adresse for den tilskud ansvarlig i projektet.

FIU-Ligestilling v/ Anne-Lise Nyegaard, Faglig sekretær med ansvar for familie- og ligestillingspolitik, Dansk Metal.

anny@danskmetal.dk

E-mail adresse på tilskud ansvarlig

Skriv navn og e-mail adresse for den tilskud ansvarlig i projektet.

Anne-Lise Nyegaard, Faglig sekretær med ansvar for familie- og ligestillingspolitik, Dansk Metal.

anny@danskmetal.dk

Projekt oplysninger

Projektets formål

Beskriv kort projektets formål.

Det er projektets formål, gennem mentorordninger at understøtte flygtninge af alle køn i at få tilknytning til det danske arbejdsmarked under ordnede forhold. Det er altså hensigten at medvirke aktivt til implementering af trepartsaftalen fra foråret 2016.

Danmark har oplevet en stigning i antallet af flygtninge, der kommer til landet. I 2015 kom der samlet 23.014 flygtninge og familiesammenførte og i 2016 er der pr. 30. september kommet 12.539 flygtninge og familiesammenførte (nyidanmark.dk)¹. Det betyder, at vi står over for en stor opgave, der omhandler at hjælpe disse borgere med at finde vej til det danske regulerede arbejdsmarked samt sikre god integration.

Undersøgelser viser, at kun 15 % er i beskæftigelse efter 3 års ophold som flygtning i Danmark, mens 25 % er i beskæftigelse efter 10 års ophold (DA 2015; KORA 2016). Vi kan ligeledes se at kvinder med minoritetsbaggrund har en særlig lav beskæftigelsesfrekvens (3F Notat – bilag 1). En beskæftigelsesfrekvens der er et problem for både samfundsøkonomien og ligestillingen. Det er et delmål med projektet at bidrage til at kvinder med flygtningebaggrund også kommer ind på det danske overenskomstregulerede arbejdsmarked.

Yderligere lader det til, at kommunernes aktive beskæftigelsesstrategier for flygtninge kun har begrænsede effekter, hvilket afspejles ved, at det kun er hver 8. flygtning, der kommer i job efter endt aktiveringsforløb (KORA 2016). De kommuner, der har succes med at få flygtninge i beskæftigelse, peger på, at den virksomhedsrettede indsats har afgørende betydning herfor (DA 2016).

FIU-Ligestilling har en vision om, at være en central aktør i målet om sikre ligestilling, mangfoldighed og integration på arbejdsmarkedet og i samfundet generelt. FIU-Ligestilling er et ligestillingspartnerskab bestående af 3F, Dansk Metal og Serviceforbundet (med ca. 400 000 medlemmer inkl. pensionister) der udvikler, igangsætter og drifter ligestillingsaktiviteter til hele LO-fagbevægelsen, og i mindre grad til AC og FTF-organisationer. I dette projekt vil vi samarbejde med alle interesserede fagforbund om 1:1 mentorforløb med nyankomne flygtninge, men det vil naturligvis være tillidsvalgte medlemmer i vores egne forbund, som vi har den primære kontakt til og dermed størst mulighed for at motivere og kvalificere til at være mentorer.

Medlemmerne der rekrutteres skal have bred viden om det danske arbejdsmarked, derfor vil vi som udgangspunkt kontakte medlemmer med tillidshverv. Mentorernes viden og erfaringer skal både bruges i forsøget på at mentees får foden inden for arbejdsmarkedet, og når de skal forstå og indgå i en arbejdspladskultur. Ved at benytte mentorers viden, erfaring, branchekendskab og netværk, er målet, at mentorerne kan agere som personlige vejledere og rådgivere for nyankomne flygtninge, således at de kommer nærmere ordinær beskæftigelse.

¹ https://www.nyidanmark.dk/nr/rdonlyres/e3c50ea0-bd36-4ddd-9c8d-7aaf44de1f12/0/seneste_tal_udlaendingeomraadet.pdf

Målet er, at der rekrutteres 240 frivillige mentorer, der indgår i et mentorforløb med en nyankommen flygtning. Det forventes at det er nødvendigt at have kontakt til ca. 100 % flere mentorer, da erfaringen viser, at der er nogen der ikke vil fuldføre/konkret indgå i en mentor-mentee relation. Af de 240 igangsatte mentorforløb forventes det, at 50 % af forløbene afsluttes ved, at flygtningen kommer videre i ordinær beskæftigelse, praktik, IGU eller løntilskudsordning.

En afledt effekt af et succesfuldt mentorprojekt er, at dette vil støtte op om FIU-Ligestillings generelle målsætninger om, at udbrede ligestilling og mangfoldighed på det danske arbejdsmarked. Yderligere er det en forhåbning, at fagbevægelsens medlemmer, fagforeningerne og de lokale arbejdspladser bliver bevidste om, hvilke ressourcer og kompetencer nyankomne flygtninge besidder, og hvordan de konkret kan bringes i spil fremover.

Projektets primære målgruppe

Beskriv kort og præcist målgruppen af nyankomne flygtninge, som organisationen forventer at kunne hjælpe til at komme tættere på arbejdsmarkedet og til at gennemføre virksomhedsrettede forløb ved brug af mentorstøtte.

Den primære målgruppe for projektet udgøres af flygtninge, som er job-eller uddannelsesparate.

Der er derfor som udgangspunkt tale om flygtninge, der ikke har psykiske traumer. Såfremt mentee undervejs i et mentorforløb udviser tegn på, at have psykiske udfordringer, som kræver professionel hjælp, vil koordinatoren kunne bistå med råd og vejledning omkring relevante tilbud og indsatser, som mentor kan henvise flygtningen til.

Der er ikke nogen aldersbegrænsning for målgruppen, så længe de kan stå til rådighed på arbejdsmarkedet.

Projektet henvender sig til flygtninge med korte/mellemlange/ videregående uddannelser/erhvervsfaglige uddannelser, men også flygtninge der endnu ikke har færdiggjort en uddannelse.

Projektet henvender sig både til kvinder og mænd, og projektet vil over for både mænd og kvinder kommunikere om ligestilling i mentorrelationen.

Flygtningene skal kunne føre en erhvervsrettet samtale med mentor på enten engelsk eller rimeligt dansk og have været i Danmark i maksimum 3 år. Ved rimeligt dansk forstås, at man kan gøre sig forståeligt og føre en samtale, men ikke nødvendigvis kender hele ordforrådet ift. arbejdsmarkedet og samfundets institutioner. Flygtninge, der ikke er i stand til at kommunikere rimeligt på dansk eller engelsk, vurderes ikke umiddelbart til at indgå i målgruppen. I enkelte tilfælde kan der dog være dialog mellem kommunale kontaktpersoner og projektkoordinatorer for at afklare, hvorvidt tilmeldte mentorer har de sproglige egenskaber det kræves, for at påbegynde et mentorforløb med en potentiel mentee, der hverken taler dansk eller engelsk. Denne vurdering vil have udgangspunkt i de tilmeldte mentorers sproglige forudsætninger.

Det er den enkelte kontaktperson i kommunen, der henviser flygtninge til projektet. Henvisningen tager udgangspunkt i en konkret vurdering af, om flygtningen vil have udbytte af at mødes med en mentor og om flygtningen, med støtte fra en mentor, er klar til at kunne begå sig på arbejdsmarkedet.

Erfaringer fra tidligere mentorforløb for flygtninge viser, at kommunen har mulighed for at tilknytte en tolk til møderne mellem flygtning og mentor, men at planlægningen af møderne ofte besværliggøres af dette, hvilket er frustrerende for både mentor og mentee. I opstartsfasen af mentorordningen opfordres kommunerne derfor overvejende til at henvise flygtninge, der er i stand til at kommunikere på dansk eller engelsk og i enkelte tilfælde et fælles tredje sprog med deres mentor.

Projektets sekundære målgruppe

Beskriv kort og præcist, hvordan organisationen forventer at rekruttere de frivillige mentorer blandt organisationens medlemmer.

Den sekundære målgruppe er medlemmer af fagbevægelsen, der kender arbejdsmarkedet og kan fungere som mentorer. Fokus er på personer med et tillidshverv, da kendskab til arbejdsmarkedet prioriteres højt, men alle er velkomne til at melde sig som mentor. Rekrutteringen af frivillige mentorer blandt medlemmer i fagbevægelsen vil ske ved en bred indsats, bl.a.:

- Kontakt via e-mail til tillidsvalgte der er interesserede i ligestilling og integration. FIU-Ligestilling har en database med ca. 2000 e-mails på tillidsvalgte i hele LO-fagbevægelsen og en mindre del i FTF-fagbevægelsen.
- Omtale i forbundenes fagblade og nyhedsbreve med information om hvad ordningen indeholder, og hvordan man kan tilmelde sig.
- Involvering af fagforbundenes politiske niveauer, f.eks. information i hovedbestyrelser og forretningsudvalg med henblik på at projektet kommer til at fungere som et af fagbevægelsens bidrag til, at trepartsaftalen omkring integration bliver velfungerende.
- Involvering af de lokale fagforeninger og LO-sektioner, der har gode muligheder for medlemskontakt, bl.a. ved bruge vores netværk, at udsende informationsmateriale, hvori beskrivelse af målgruppen, mentorrollen og tilbud om mentorkursus vil fremgå.
- Involvering af FIU-Ligestillings netværk med henblik på at lave infomøder særligt om denne ordning. Lokale medier kan bruges til at skabe omtale og interesse.
- Information på medlemsmøder, generalforsamlinger, på fagbevægelsens skoler etc.
- FIU-Ligestillings hjemmeside og Facebook, hvor der ydermere vil være et direkte link, hvorfra medlemmer direkte kan tilmelde sig mentorordningen.
- Vi forestiller os også at holde infomøder for medlemmer, der er interesserede i at være mentorer, idet at FIU-Ligestilling på baggrund af erfaringerne fra tidligere mentorordninger ved, at der skal bruges en del tid på afklaring af, hvad det indebærer at være mentor, førend at medlemmerne får mod på at påtage sig mentorrollen.

Samarbejde med kommuner

Beskriv, hvordan organisationen forventer at samarbejde med kommuner (herunder hvilke) om mentorindsatsen, og hvilke samarbejder der evt. allerede er indgået med deltagende kommuner. Beskriv herunder rolle- og ansvarsfordeling mellem organisation og kommune ift. match mellem frivillige mentorer og flygtninge.

Følgende kommuner har givet tilsagn om samarbejde:

- Aabenraa Kommune
- Holbæk Kommune
- Odsherred Kommune
- Tønder Kommune
- Brønderslev Kommune
- Vi er i dialog med yderligere et antal kommuner, og vi påtænker, hvis vores ansøgning accepteres af SIRI, at indgå et samarbejde med yderligere 1-2 kommuner.

Dokumentation, for at kommunernes ønske om deltagelse i projektet er politisk besluttet, vil blive eftersendt.

Arbejdsfordelingen mellem FIU-Ligestilling og samarbejdskommunerne vil bestå i følgende:

- Samarbejdskommunerne vil have ansvaret for at afklare og henvise flygtninge til mentorindsatsen, hvilket vil ske i regi af det samarbejde og de møder, der allerede eksisterer mellem sprogcentrene og jobcentrene. Kommunerne har ansvaret for danskundervisningen, og der er særligt fokus på, at undervisningen tilrettelægges fleksibelt og blandt andet kan foregå uden for arbejdstiden, og i det hele taget indpasses i forhold til flygtningens beskæftigelse og deltagelse i virksomhedsrettede tilbud mv. I samarbejde med sprogcentret koordineres den konkrete virksomhedsrettede indsats og den arbejdsmarkedsrettede danskundervisning tilrettelægges herefter, således at den bedst muligt understøtter de grundlæggende sproglige krav i job og samtidig tager højde for, at flygtningene vil skulle varetage mange forskellige jobfunktioner. Samtidig er det væsentligt for integrationen, at flygtningen også tilegner sig sproglige kompetencer, der giver grundlag for at deltage bredt i det danske samfund. Det eksisterende samarbejde mellem kommunerne og sprogcentrene er formaliseret og operationelt og omfatter arbejdsmarkedets lokale parter, og vi ser det derfor som udbytterigt at gøre brug af dette i projektet.
- Kommunen sørger for sagsbehandlere/kontaktpersoner/jobkonsulenter informeres om mentorordningen, målgruppen og henvisningsprocedurte.
- Det vil være flygtningen selv, i samarbejde med sin kommunale kontaktperson, der via projekthjemmesiden udfylder et mentee profilschema og dermed tilmelder sig projektet. Derudover forventes det, at kontaktpersonen for den enkelte flygtning vil have mulighed for lejlighedsvis sparring med mentor, især om formelle muligheder for tilskud, sprogundervisning, tolkning, etc.
- Mentorprojektets koordinatører tager sig af match mellem mentor-mentee og kontakter den kommunale kontaktperson, såfremt der er behov for at få uddybet eksempelvis flygtninges

behov, sproglige kompetencer eller planer igangsat af kommunen. Et eventuelt møde kan afholdes i den lokale fagforeningsafdeling.

- I projektperioden vil FIU-Ligestilling løbende have ansvaret for at gøre ca. 500 mentorer interesserede og rekruttere 240 aktive mentorer blandt fagbevægelsens medlemmer, der kan indgå i et match. Der oprettes en mentordatabase.

Arbejdsopgaver i forbindelse med, at en flygtning tilmelder sig projektet, er i kronologisk orden gengivet nedenfor:

- Når en flygtning er tilmeldt projektet, vil projektets koordinatore ringe den enkelte flygtning op og/eller kontakte vedkommende på mail. I denne telefonsamtale vil flygtningen blive introduceret yderligere til mentorprojektet og eventuelle mangler i profilskemaet vil, i samarbejde med koordinatoren, blive udfyldt.
- Ud fra flygtningenes erhvervs- og uddannelsesbaggrund samt karrieredrømme i Danmark, vil projektkoordinatorerne stå for at matche flygtninge med en mentor, der så vidt muligt arbejder inden for samme branche, som den enkelte flygtning drømmer om at gøre karriere inden for. Dette danner grundlag for, at mentorer i sin 1:1 relation med flygtningen har mulighed for at trække på eget netværk, branchekendskab og erfaring, som kan komme flygtningen direkte til gode.
- Undervejs i mentorforløbet har projektets koordinatore ansvar for at lave opfølgningssamtaler med mentoren om det enkelte forløb. Dette har til formål at støtte op omkring løbende progression i forløbet og give vejledning ved eventuelle udfordringer undervejs. Ved hver opfølgningssamtale vil koordinatoren notere den løbende udvikling i mentorforløbet, som i et journalnotat fremsendes til flygtningens kontaktperson i kommunen.
- Tidligere erfaringer fra mentorforløb med flygtninge viser, at mentorer undervejs i forløbet kan have konkrete spørgsmål vedrørende muligheder for kommunale tilskud – eksempelvis virksomhedspraktik og løntilskudsordninger. Da mulighederne for dette, afhænger af den enkelte flygtningssituation, vil projektets ansatte have til opgave at være i dialog med flygtningens kontaktperson i kommunen og/eller motivere flygtningen til selv at afklare dette.
- Ved mentorforløbets afslutning har koordinatorene ansvar for at registrere, hvilke beskæftigelseseffekter mentorforløbet har haft. Dette vil ske på flygtningens profilskema, som vil være let at fremsøge ved en senere evaluering af projektet. Rubrikkerne, der kan udfyldes i beskæftigelseseffekter, vil være: ordinært job, praktik, IGU-forløb, løntilskud, uddannelse, jobsøgende, uddannelsessøgende.
- Såfremt mentor afbryder forløbet, inden det officielt er afsluttet, vil det være FIU-Ligestillings ansvar at finde en ny mentor og igangsætte et nyt forløb.
- FIU-Ligestilling informerer løbende mentorer om uddannelses og opkvalificerings muligheder samt inviterer mentor-mentees til arrangementer man samlet kan deltage i. F.eks. et arrangement d. 8. marts om ligeløn, idet det er vores vurdering at både mænd og kvinder med flygtningebaggrund vil profitere af, at høre om de udfordringer vi stadig arbejder med på det danske arbejdsmarked, herunder at målet er at mænd og kvinder bliver ligestillet. Den kommunale kontaktperson inviteres med, men forventes ikke at have tid. Fagforeninger eller sprogskoler lægger lokaler til mentoruddannelsen og evt. andre møder for mentor og mentee. Der indgår enkelt forplejning til møderne.

- FIU-Ligestilling vil løbende motivere fagforeningerne i samarbejdskommunerne til at mentorer kan tage mentees med til arrangementer og aktiviteter. Der er f.eks. mange fagforeninger der holder juletræsfest, familieudflugter eller lignende. Den kommunale kontaktperson inviteres med, men forventes ikke at have tid.

Mål på brugerniveau

Konkretiserer projektets formål og forventede resultater på brugerniveau. Beskriv hvilke konkrete mål organisationen forventer at opnå.

Arbejdsmarkedet er en afgørende base for inklusion af flygtninge i samfundet. Vores primære mål er:

- 1) At gøre ca. 500 interesserede i at være mentorer og rekruttere 240 frivillige mentorer blandt medlemmer i fagbevægelsen.
- 2) At matche 240 flygtninge med de 240 mentorer i 1:1 mentorforløb.
- 3) At hjælpe flygtninge med at forstå det danske arbejdsmarked, arbejdsmarkedets parter betydning samt blive kompetenceafklaret ift. at finde relevant job og uddannelse i Danmark.
- 4) Tilbyde flygtninge råd og vejledning til jobansøgninger og –samtaler, netværk og branchekendskab, som vil forbedre deres chancer for at opnå praktikpladser, løntilskud, uddannelse eller ordinære jobs.
- 5) At gøre det nemt og attraktivt for fagbevægelsens medlemmer at deltage i et målrettet frivilligt mentorforløb, som hjælper og støtter flygtninge til blive en integreret del af det regulerede ordinære danske arbejdsmarked.
- 6) At styrke samarbejdet omkring arbejdsmarkedsintegration mellem kommuner, arbejdsgivere og fagforeninger i de deltagende kommuner og områder.

Hvordan målene/resultaterne nås.

Beskriv kort og præcist, hvordan organisationen forventer at nå de opstillede mål. Beskriv herunder, hvorvidt projektet evt. bygger videre på eksisterende mentorordninger i organisationen eller på eksisterende samarbejdsrelationer med kommune, lokalsamfund etc. på integrationsområdet.

Numrene (Ad 1, 2, 3, 4, 5 og 6) refererer til målene opstillet i forrige afsnit.

Ad 1) Se under også under "Projektets sekundære målgruppe".

Rekruttering af mentees vil naturligt kunne indgå i de eksisterende beskæftigelses-afklarende samtaler mellem jobcenter, flygtningen og sprogcenter, hvor der naturligt vil være opmærksomhed på om den enkelte flygtning ønsker og kan have gavn en mentor.

Ad 2) I brug i forbindelse med matchmaking vil projektets koordinatører gøre brug af gode og gennemtænkte og velafprøvede profilskemaer for både mentor og mentee leveret af Foreningen Nydansker samt trække på projektpartnerens generelle erfaringer fra andre mentorordninger.

Ad 3) Mentorer vil a) for så vidt muligt være tillidsvalgte, der har viden om arbejdsmarkedet. b) Der vil være materialer til mentorer om det danske arbejdsmarked, som de kan drøfte med mentees (både på

dansk, engelsk og arabisk). c) Mentor vil på mentoruddannelsen og evt. andre møder få kommunikerbar viden.

Ad 4) Mentor vil blive trænet på mentoruddannelsen i at opbygge en god mentorrelation, hvorigennem mentor kan bringe sin egen brancheerfaring og netværk samt viden om arbejdspladskultur i spil som led i at støtte mentees tilknytning til arbejdsmarkedet herunder i forbindelse med jobsøgning.

Ad 5) a) Via gode historier i fagblade/informationsmaterialer og -møder vil projektet motivere til tilmelding på hjemmesiden. b) Mentor vil gennem hele projektperioden være i løbende kontakt med projektets koordinatore, som vil følge op på mentorforløbets udvikling samt stå til rådighed for sparring omkring eventuelle udfordringer.

Ad 6) Gennem både fysiske møder og elektronisk kontakt vil vi søge at skabe tillid mellem parterne, og øge indblikket i hinandens styrker og forudsætninger, med henblik på at opnå det fælles mål om succesfuld arbejdsmarkedsintegration på ordentlige vilkår.

Organisering

Beskriv, hvordan projektet organiseres, herunder hvordan projektledelsen organiseres i den/de deltagende organisationer.

FIU-Ligestilling vil insource de kompetente aktører på mentorområdet, der har erfaring med at drifte effektive mentorordninger. Her vil Foreningen Nydansker, som med mentorprojekterne *Bryd Unges Ledighed NU!* og *Hjælp En Flygtning NU!*, har udviklet et succesfuldt erhvervsmentorkoncept, blive en del af projektet. Ligeledes vil AOF's sprogskoler i kommunen være medspiller i forhold til at understøtte kommunernes rekruttering af mentees, og vil også bidrage med viden om muligheder for flygtninge, stille lokaler til rådighed for aktiviteter etc..

FIU-Ligestilling:

Overordnet og regnskabsansvarlig projektledelse: Anne-Lise Nyegaard. CV vedlægges.

Daglig projektleder: Kristine Esrom Raunkjær. CV Vedlægges.

Administration og regnskab: Pia Haandbæk. CV vedlægges.

Ovennævnte 3 udgør den daglige ledelse af projektet. Der forventes desuden ansat en studentermedhjælp.

Foreningen Nydansker:

Overordnet ansvarlig og projektleder: Torben Møller-Hansen.

Projektleder: Trine Bruun Mathiasen.

Projektleder: Cathrine Klokkedal.

Daglig koordinator: Mikkel London.

AOF Danmark:

Koordination med kommuner og sprogcentre: Uffe Pedersen, Fagkonsulent for danskuddannelses- og beskæftigelsesområdet

3F:

Inddragelse af 3F's organisation, lokalafdelinger, Fagblad, Nyhedsbreve mm.

Koordination: Susanne Fast Jensen. CV vedlægges.

Anthony Sylvester. CV vedlægges.

Anna Berg. CV vedlægges.

Dansk Metal.

Inddragelse af Metal's organisation, lokalafdelinger, Fagblad, Nyhedsbreve mm.

Koordination: Anne-Lise Nyegaard, Kristine Esrom Raunkjær, Pia Haandbæk

Øvrige forbund i dansk fagbevægelse - især Serviceforbundet.

Inddragelse af andre forbunds organisation, lokalafdelinger, Fagblad, Nyhedsbreve mm.

Konkret samarbejde med Heidi Søsted, Serviceforbundet.

Men derudover også FOA, Dansk Sygeplejeråd, HK og BUPL og andre er der godt netværk med.

Koordination: Susanne Fast Jensen.

CV'er er vedlagt for de medarbejdere, som er knyttet til projektets primære ansøger FIU-Ligestilling.

CV'er på øvrige medarbejdere kan rekvireres.

Organiseringen kan illustreres som vist i bilag 2.

Dokumentation af aktiviteter og evaluering

Beskriv hvordan organisationen vil dokumentere projektets aktiviteter, herunder hvilke erfaringer organisationen evt. har med at dokumentere aktiviteter og resultater, idet organisationen skal stå for at foretage en optælling af mentorer og mentees, antal match mv. samt forestå en mindre kvalitativ undersøgelse af udbyttet af mentorforløbene.

Registrering af profiler på mentorer og flygtninge vil foregå i mentordatabasen SUGAR, som er udviklet af Foreningen Nydansker. Det vil ligeledes være gennem SUGAR, at der laves journalnotater, registreres progressioner og arbejdsopgaver. Tidligere har registreringer af de enkelte mentorforløb dannet grundlag for evalueringer af mentorordninger foretaget af LG Insight og ALS Research. SUGAR vil fra marts 2017 være revisorgodkendt efter ISAE 3000 og dermed leve op til den kommende EU-dataforordning, der træder i kraft i 2018.

I fagbevægelsens interne kursussystemet FIU-sys vil møde- og kursusaktivitet være registreret med navn, fødselsdato, adresse, tid og sted for mødet og vil kunne findes frem for eftertiden.

FIU-Ligestilling har adgang til evalueringssystem hvor mailadresser anvendes. Vi forestiller os at det kan benyttes 1- 2 gange undervejs i forløbet.

Forankring

Beskriv hvorledes indsatsen vil blive forankret i organisationen.

Forankringen af projektet kan ske på følgende måder:

- a) FIU-Ligestilling (3F, Serviceforbundet og Dansk Metal) vil kunne fortsætte projektet ved fortsat at hoste hjemmesiden med info om mentorordninger mm. FIU-Ligestilling vil søge midler, der gør det muligt, at forankre og videreføre projektet i FIU-Ligestillings regi, idet det vil være en naturlig del af FIU-Ligestillings arbejde.
- b) Viden og erfaringer fra projektet vil indgå i FIU-Ligestillings kommende arbejde.
- c) Mentees der er kommet i arbejde vil have fået et tæt forhold til fagforeningen og opfordres til løbende at søge støtte og hjælp.
- d) Fagforeninger og fagforbund har fået inspiration til selv at tage initiativer på området.

Budgetskema

Udfyld budgetskemaet. Angiv udgifternes fordeling på året så realistisk som muligt. Skabelon for budgetskema findes på puljens side.

Se vedhæftede budget.

Tilskudsansvarliges navn (med blokbogstaver) og underskrift*

**En tilskud ansvarlig defineres her som den person, der har det fulde økonomiske og retlige ansvar for projektet, der gives tilskud til.*

Anne-Lise Nyegaard, Faglig sekretær med ansvar for familie- og ligestillingspolitik, Dansk Metal, er personen med det økonomiske og retslige ansvar.

Det efterspørges i udbudsmaterialet at centrale personer i arbejdstagerorganisationerne er medunderskriver af projektet med henblik på at sikre opbakning. Der vedlægges som bilag 3 underskrifter fra:

- Søren Heisel. 3F. Kongresvalgt og ansvarlig for forbundets integrations og ligestillingsarbejde.
- Anders Laubjerg, Dansk Metal. Kongresvalgt forbundssekretær. Ansvarlig for organisationsudvikling, FIU-Ligestilling mm.
- Heidi Søsted, Serviceforbundet. Kongresvalgt forbundssekretær. Ansvarlig for ligestilling, arbejdsmiljø mm.