2. Beslutningsforslag: Pilotprojekt mentorordning dimittender

Forslagsstiller

TL Hovedstaden og Bornholm

Forslag

TL skal undersøge, om der er basis for at igangsætte en lokal, pilotbaseret mentorordning og netværksmøder målrettet nyligt dimitterede medlemmer:

Pilotprojekt for mentorordning:
TL etablerer i en pilotfase som et forsøg et passende antal lokale mentorpar bestående af nyuddannede medlemmer og erfarne TL-medlemmer.
Ordningen skal sikre erfaringsudveksling, støtte ved første job, en bedre vej ind på arbejdsmarkedet og styrke tilhørsforhold til TL-fællesskabet.

På baggrund af de indledende erfaringer fra mentorparrene eller samtidigt bør TL afholde en serie af netværksmøder – lokalt/regionalt der hvor det vurderes at give bedst mening i forhold til dimittender – med temaer som eksempelvis:
Første job og opstart på arbejdsmarkedet, lønforhandling og medlemsfordele, psykisk trivsel: håndtering af overgang og stress hvor der trækkes på den opnåede viden fra mentorparrene.

Den opnåede viden fra både mentorordninger og netværksmøderne skal bruges til at evaluere og vurdere, hvordan TL bedst muligt kan yde en endnu bedre service til dimittender, uanset om det er mentorordninger, skræddersyede netværksmøder, eller noget helt tredje.

Projektgruppe og evaluering
Der nedsættes en projektgruppe med deltagelse af både nyuddannede og erfarne medlemmer samt politikere med ansvar for at udarbejde en detaljeret plan for pilotprojekt, herunder mentorordningen og netværksmøderne.

Pilotprojektet skal gennemføres i perioden fra 2026 op til TL's kongres 2029 og hvor projektgruppen inden har foretaget evaluering og fremlagt denne og

dens anbefalinger inden for TL's hovedbestyrelse, som benytter den opnåede viden og erfaring til at udvikle TL's strategier på området.

Motivation

TL skal være tæt på – også når medlemmerne træder ud af uddannelsen. En mentorordning og netværksmøder skaber kontakt, tryghed og relationer, der gør forskellen i overgangen til professionelt arbejdsliv.

Lovudvalgets bemærkninger

TL tilbyder i dag en række aktiviteter for dimittender, herunder webinarer om overgang til første job, skolebesøg på sidste semester samt tilbud i a-kasseregi som gruppemøder, jobcaféer og individuelle karrieresamtaler.

Det foreslåede pilotprojekt indebærer en væsentlig udvidelse af den nuværende indsats, herunder etablering og drift af mentorforløb, afholdelse af netværksmøder samt løbende evaluering. En mentorordning forudsætter rekruttering og fastholdelse af et betydeligt antal frivillige mentorer. Med udgangspunkt i TL's uddannelsesbredde vurderes behovet ved fuld udbredelse at kunne overstige 200 frivillige på landsplan, ligesom der vil være behov for løbende koordinering, matching og understøttelse af mentorparrene. Det er samtidig uklart, hvilke kriterier der skal lægges til grund for match mellem mentor og mentee, hvilket kan have betydning for både kvalitet og ressourceforbrug i ordningen.

Administrativt vil projektet kræve udvikling af koncept, etablering af projektorganisering samt drift og opfølgning. Selv i en pilotfase må der påregnes et ikke uvæsentligt ressourceforbrug til facilitering og koordinering, og ved en eventuel videreførelse i fuld skala vurderes opgaven at svare til mindst én fuldtidsstilling, som ikke er indeholdt i den nuværende bemanding. Hertil kommer behov for eventuelle frivilligkoordinatorfunktioner samt ressourcer til planlægning og gennemførelse af netværksaktiviteter.

Økonomisk må der forventes et øget ressourceforbrug både i pilotfasen og ved en eventuel permanentgørelse, afhængigt af ambitionsniveau og omfang. Dette kommer dog meget an på, hvordan projektet skaleres.

Det kan gøres væsentligt mindre ressource- og omkostningstungt i mindre skala.

Stemmeresultat i hovedbestyrelsen og indstilling til TL's kongres

For stemte 5

Imod stemte 6

Hverken for eller imod 0

HB indstiller forslaget til forkastelse