



UNGDOMSSTYRELSEN  
[www.ungdomsstyrelsen.se](http://www.ungdomsstyrelsen.se)

# Yrkesmentorer för nyanlända invandrare

Delrapport om försöksverksamheter för nyanländas  
etablering på arbetsmarknaden





**UNGDOMSSTYRELSEN**  
[www.ungdomsstyrelsen.se](http://www.ungdomsstyrelsen.se)

# **Yrkesmentorer** för nyanlända invandrare

Delrapport om försöksverksamheter för nyanländas etablering på arbetsmarknaden



# Förord

I regleringsbrevet för 2010 till Ungdomsstyrelsen fick myndigheten i uppdrag att under åren 2010–2012 fördela bidrag enligt *Förordningen (2010:84) om statsbidrag för verksamheter med yrkesinriktat mentorskap*. I anslutning till det fick Ungdomsstyrelsen även ett uppdrag om att utvärdera de verksamheter som fått bidrag. Utvärderingen skulle redovisas i en delrapport till regeringen senast den 15 maj 2012 och senare också i en slutrapport. Ungdomsstyrelsen har i enlighet med förordningen redovisat uppgifter om vilka organisationer som har fått bidrag och till vilka ändamål i årsredovisningarna för 2010 och 2011. I den här delrapporten redogör vi för hur projekten har genomförts hittills, vilka som har deltagit i dem och för måluppfyllelsen när det gäller deltagarnas etablering på arbetsmarknaden. Delrapporten lämnas innan projekten har avslutats och innan det är möjligt att beskriva effekter av verksamheterna. Därmed får resultaten i flera fall betraktas som preliminära. Eftersom bidragsgivningen och utvärderingen av dess resultat är nära förknippade med varandra har Ungdomsstyrelsen valt att redovisa och diskutera båda uppdragens genomförande och resultat i den här delrapporten.

Ett antal forskare har arbetat med utvärderingen på uppdrag av Ungdomsstyrelsen. Utvärderingens olika delar har genomförts av Lennart Delander och Jonas Månsson vid Linnéuniversitetet i Växjö samt Rickard Ulmestig vid Hälsohögskolan i Jönköping. Mats Hammarstedt vid Linnéuniversitetet har också bidragit med underlag till utvärderingen. Utvärderarna svarar själva för innehållet i de kapitel som de har skrivit till rapporten.

Ungdomsstyrelsen står bakom innehållet i rapportens övriga delar. Rapporten har tagits fram av Maria Sundbom Ressaissi som är projektledare för uppdragen, i samarbete med Sara de Haas, praktikant och Fredrik Wikström som är enhetschef på Ungdomsstyrelsen. Sara de Haas har skrivit kapitel sex i rapporten.

Regeringsuppdraget om utvärderingen har genomförts i samråd med Arbetsförmedlingens kontaktperson. De som under arbetets gång har varit kontaktpersoner hos Arbetsförmedlingen är Johanna Petersson, Paola Bergnehr Moscatelli, Jonas Paulsson samt nuvarande kontaktperson Marie Lindbeck.

Även forskarna Lena Schröder och Susanne Niknami vid Stockholms universitet har bidragit med underlag vid uppdragens genomförande.

Per Nilsson  
generaldirektör, Ungdomsstyrelsen

# Innehåll

Sammanfattning .....	7
<b>Genomförande och upplägg</b> .....	7
<b>Framgångar, utmaningar och resultat</b> .....	7
<b>Vägval och överväganden om fortsatt stöd</b> .....	9
1 Inledning .....	10
<b>1.1 Uppdrag om stöd till yrkesinriktat mentorskap</b> .....	10
<b>1.2 Uppdrag om utvärdering</b> .....	11
<b>1.3 Bakgrund till uppdragen</b> .....	11
1.3.1 En insats inom flera politikområden .....	11
1.3.2 Betydelsen av yrkesnätverk .....	12
<b>1.4 Centrala begrepp</b> .....	13
1.4.1 Yrkesinriktat mentorskap.....	13
1.4.2 Flyktingar, skyddsbehövande och deras anhöriga .....	13
<b>1.5 Rapportens innehåll</b> .....	15
<b>1.6 Underlag för rapporten</b> .....	16
<b>Referenser</b> .....	17
2 Ungdomsstyrelsens genomförande av uppdraget .....	18
<b>2.1 Förberedande aktiviteter</b> .....	18
2.1.1 Orientering och samråd.....	18
2.1.2 Förberedelser för utvärderingen .....	19
2.1.3 Samverkan med Arbetsförmedlingen .....	20
<b>2.2 Utlysning, urval och beslut om bidrag</b> .....	20
2.2.1 Ansökan och urval .....	20
2.2.2 Stöd för erfarenhetsutbyte och samordning .....	21
2.2.3 Projekt som fått bidrag .....	22
<b>2.3 Fortsatt arbete med uppdraget 2010–2012</b> .....	25
<b>Referenser</b> .....	27
3 Att utvärdera yrkesinriktat mentorskap .....	28
<b>3.1 Måluppfyllelseutvärdering</b> .....	29
<b>3.2 Effektutvärdering</b> .....	29
<b>3.3 Genomförandeutvärdering</b> .....	31
<b>Referenser</b> .....	32
4 Genomförandet och organiseringen av yrkesinriktat mentorskap	33
<b>4.1 Hur projekten genomförs och organiseras</b> .....	33
<b>4.2 Studiens genomförande</b> .....	33
<b>4.3 Resultat</b> .....	34
4.3.1 Urval av adepter och matchningsprocesser .....	34
4.3.2 Mentorskapets innehåll .....	38
4.3.3 Styrning av mentorskapets innehåll .....	43
<b>4.4 Adepternas upplevelser av mentorskap</b> .....	46
<b>4.5 Mentorskapets organisering</b> .....	47
<b>4.6 Slutdiskussion</b> .....	50
<b>Referenser</b> .....	52
5 Vilka är adepterna och har de fått jobb? .....	53
<b>5.1 Vilka data har använts?</b> .....	53
<b>5.2 Adepterna och deras mentorer</b> .....	54
5.2.1 Målgruppen för yrkesinriktat mentorskap.....	55

5.2.2	Uppgifter om adepterna i SCB:s och Arbetsförmedlingens register.....	57
5.2.3	Uppgifter om adepter och mentorer enligt enkätsvar .....	60
5.2.4	Adepter som är avaktualiserade hos Arbetsförmedlingen eller som är fortsatt arbetssökande .....	64
<b>5.3</b>	<b>Sammanfattande kommentar .....</b>	<b>66</b>
	<b>Referenser .....</b>	<b>69</b>
<b>6</b>	<b>Resultat från nätverksträffar och redovisningar .....</b>	<b>70</b>
<b>6.1</b>	<b>Resultat i relation till projektens delmål.....</b>	<b>70</b>
6.1.1	Projektens omedelbara mål .....	71
6.1.2	Projektens mellanliggande mål.....	71
<b>6.2</b>	<b>Utmaningar kopplade till satsningen .....</b>	<b>72</b>
6.2.1	Rekrytering av mentorer .....	72
6.2.2	Rekrytering av adepter .....	73
6.2.3	Matchning av mentorspar .....	74
<b>6.3</b>	<b>Framgångsfaktorer.....</b>	<b>75</b>
6.3.1	Bra matchning .....	75
6.3.2	Tydligt vad mentorn erbjuder.....	75
6.3.3	Samverkan med andra aktörer.....	76
6.3.4	Det ideella engagemanget .....	76
<b>6.4</b>	<b>Sammanfattning.....</b>	<b>77</b>
	<b>Referenser .....</b>	<b>78</b>
<b>7</b>	<b>Sammanfattande diskussion och rekommendationer .....</b>	<b>79</b>
<b>7.1</b>	<b>Stödformens målgrupp har i huvudsak nåtts.....</b>	<b>79</b>
7.1.1	Kvinnor och boende i vissa bostadsområden har deltagit .....	80
7.1.2	Adepter med olika yrkes- och utbildningsbakgrund .....	81
<b>7.2</b>	<b>Ännu svårt att bedöma utfallet på arbetsmarknaden .....</b>	<b>81</b>
<b>7.3</b>	<b>Ungdomsstyrelsens bild av genomförandet.....</b>	<b>82</b>
7.3.1	Fördel med projektägare från det civila samhället.....	82
7.3.2	Jakten på rätt målgrupp har präglat rekryteringen.....	84
7.3.3	Mentorer nås via egna nätverk och organisationer .....	87
7.3.4	Individuella hänsyn vid matchning och mentorskap med yrkesinriktning .....	88
7.3.5	Samverkan utifrån gemensamma intressen .....	89
7.3.6	Svår men värdefull roll som samordnare .....	91
<b>7.4</b>	<b>Mål och styrning med flera dimensioner.....</b>	<b>92</b>
7.4.1	Bidragets syfte och utvärderingsmål .....	92
7.4.2	Mål och principer för politiken för det civila samhället .....	93
<b>7.5</b>	<b>Vägval och överväganden vid fortsatt stöd för nyanländas etablering.....</b>	<b>95</b>
7.5.1	En utvidgad målgrupp.....	96
7.5.2	Fortsatt stöd till civila samhällets organisationer.....	96
7.5.3	Verksamhetsbidrag för långsiktigt stöd.....	96
7.5.4	Projektbidrag för initiering och metodutveckling .....	98
7.5.5	Spridning samt fortsatt utvärdering och uppföljning.....	98
	<b>Referenser .....</b>	<b>100</b>

#### Bilagor:

1. Förordning (SFS 2010:84) om statsbidrag till verksamheter med yrkesinriktat mentorskap
2. Regeringsbeslut 2010 om utvärderingsuppdrag till Ungdomsstyrelsen
3. Enkät 1 till adepter som påbörjar ett mentorskapsprogram
4. enkät 2 till adepter som avslutar ett mentorskapsprogram





# Sammanfattning

Ungdomsstyrelsen har fått i uppdrag av regeringen att ge stöd till och utvärdera försöksverksamheter med yrkesinriktat mentorskap för i huvudsak nyanlända flyktingar, andra skyddsbehövande och anhöriga till dem. Den här rapporten är en delredovisning. Syftet med stödet till mentorsprojekt är att påskynda vägen till arbete eller företagande. Den registerbaserade utvärderingen ska ta reda på om metoden med yrkesinriktat mentorskap ger effekter för deltagarnas sysselsättning.

## Genomförande och upplägg

I rapporten beskriver vi hur myndigheten har gått tillväga för att fördela bidragen och förbereda utvärderingen. För att kunna genomföra en effektutvärdering har det krävts ett nära samarbete mellan Ungdomsstyrelsen, forskare, Arbetsförmedlingen, SCB och de projekt som deltar. Utvärderarna har varit med i arbetet redan från början. Att utvärderarnas arbete kunnat påbörjas redan innan de olika projekten valdes ut har varit en viktig förutsättning.

I den här delrapporten redovisas resultat om genomförande och måluppfyllelse. Effektutvärderingen kommer att presenteras år 2014. Utvärderingen bygger både på kvantitativt och kvalitativt material, vilket ger kompletterande bilder av projektens framgångar och utmaningar hittills. Det material som redovisas är resultat från intervjuer med projektägare samt de mentorer och nyanlända adepter som projekten parar ihop, enkätsvar från deltagarna samt uppgifter som framkommit i projektens egna redovisningar och under nätverksträffar. Även registerbaserad statistik från Arbetsförmedlingen och SCB som beskriver de adepter som har deltagit hittills finns redovisad i rapporten.

Projekten pågår ännu och bedrivs av nio ideella organisationer, fackliga organisationer och företagargorganisationer på fem orter i Sverige med delvis olika fokus när det gäller deltagarnas utbildningsnivå, kön eller yrke. En av projektägarna har en samordnande roll för erfarenhetsutbyte, kunskapsspridning och nätverksbygge, vilket har underlättat kontakter mellan utvärderare, projektägare, myndigheter och andra intressenter.

## Framgångar, utmaningar och resultat

Sammantaget har projekten nått den huvudsakliga målgruppen för verksamheterna: nyanlända flyktingar, skyddsbehövande och deras anhöriga. Lennart Delander som är medförfattare och utvärderare beräknar att gruppen består av 230 adepter av nära 300 som vid uppföljningen hade påbörjat ett av programmen i projekten. De 230 adepter har följts upp i statistiken och via enkäter. Rapporten ger en bild av vilka deltagarna är, vilka erfarenheter de har med sig och hur utfallet på arbetsmarknaden ser ut. Projekten har kunnat nå de särskilt prioriterade grupperna för stödet, kvinnor och boende i områden som omfattas av lokala utvecklingsavtal. Av deltagarna har 42 procent matchats med en mentor med samma eller ett närliggande yrke. I rapporten beskrivs hur projekten i praktiken behöver ha en flexibilitet vid matchning för att

kunna ta hänsyn till flera andra omständigheter – förändrade ambitioner, bostadsort, tid, tillgång på mentorer, kön och inte minst språk.

Av de 230 deltagare som påbörjat ett mentorsprogram under 2010 eller 2011 hade 16 procent skrivits ut från Arbetsförmedlingen när uppföljningen gjordes vid årsskiftet 2011/2012. Av de som hunnit avsluta sitt deltagande, 72 stycken, anger 42 procent att de har börjat arbeta eller studera. Det är för tidigt att säga om detta är ett framgångsrikt resultat. Dock finns andra resultat som rapporterats men som inte följts upp systematiskt, till exempel att deltagare har fått praktikplatser och ett utökat yrkesrelaterat nätverk. Det pekar på att det finns deltagare som har tagit viktiga steg mot ett arbete.

Framgångsfaktorer för att lyckas med yrkesinriktat mentorskap som lyfts av projekten själva är en bra matchning, att mentorns roll är tydlig, samverkan med andra aktörer och ideellt engagemang.

De olika projektens genomförande av mentorsverksamheten präglas av heterogenitet och individanpassning, men det går att utläsa mönster. Rickard Ulmestig pekar i sin text på fyra olika idealtypiska mentorsroller som används: kollegan, arbetsledaren, lotsen och arbetsförmedlaren. Dessa karaktäriseras utifrån graden av närhet mellan mentor och adept och hur branschspecifik matchningen och kunskapen som utbyts är. Av de erfarenheter som förmedlats från projekten tycks mentorskapet generellt ge mer direkt utdelning till nyanlända med en specifik yrkesprofil och med en högre utbildning som matchas nära sin yrkesidentitet. De får en mer kollegial relation till sin mentor. För adepter med kort utbildning kan metoden behöva anpassas och kompletteras med mer vägledning och språkträning. Det har varit svårare att hitta mentorer från de yrken som kortutbildade efterfrågar.

Det har funnits svårigheter att nå och rekrytera deltagare som tillhör målgruppen flyktingar och motsvarande och andra dilemman som gjort att projekten även antagit adepter som inte matchar definitionen eller har rekryterat färre deltagare än planerat. I synnerhet Arbetsförmedlingen men också kommunen och SFI-anordnare har varit särskilt viktiga för att kunna hitta och informera nyanlända om projekten. Ett centralt dilemma är att det saknas adekvata verktyg för att identifiera och avgränsa målgruppen hos myndigheterna. En generell svårighet i samarbetet med Arbetsförmedlingen är att utrymmet är begränsat för lokala förmedlingar att prioritera projekt som de själva inte har något uppdrag om. Det finns behov av åtgärder för att undanröja sådana hinder och stimulera samarbete. Ungdomsstyrelsen ger, efter dialog med bland andra Arbetsförmedlingen, förslag på hur sådana hinder kan överbryggas i det framtida arbetet.

Samtliga projekt har upplevt att de behöver samverka med andra aktörer för att lyckas med projekten. Utöver nämnda myndigheter och SFI är till exempel lokala föreningar, företag och högskolor samarbetspartners.

Av resultaten som gäller projektens genomförande, bedömer Ungdomsstyrelsen att den här typen av projekt kan bidra till att ta tillvara de resurser, incitament och idéer som finns hos det civila samhällets organisationer. Frivilligheten och möjlighet till flexibilitet tycks vara viktiga framgångsfaktorer. Uppdraget har inneburit att nya typer av organisationer har nåtts vilket medfört fler arbets sätt, till exempel ett ökat inslag av

entreprenörskap. Ungdomsstyrelsen rekommenderar därför ett fortsatt stöd till civilsamhällets organisationer på området.

I Ungdomsstyrelsens utformning av satsningen har vi balanserat mellan den styrning av projekten som finns i förordningen och i utvärderingsuppdraget från regeringen samt de mål och principer som finns för politiken för det civila samhället. De målen handlar bland annat om organisationernas självständighet och oberoende och om att lyfta civilsamhället som samverkanspart och komplement till offentliga insatser och åtaganden. Det är viktigt att statliga uppdrag bygger på de utgångspunkter som anges i politiken.

## Vägval och överväganden om fortsatt stöd

I rapporten diskuterar Ungdomsstyrelsen vilka vägval och överväganden som behöver göras vid en eventuell fortsättning av stödet till yrkesinriktat mentorskap eller liknande. I synnerhet om den kommande effektutvärderingen visar att yrkesmentorer ökar möjligheten till sysselsättning.

Ungdomsstyrelsen ser att flera projekt har en potential för fortsatt utveckling och implementering och att det också finns förutsättningar för spridning till flera aktörer och orter. Vi rekommenderar ett fortsatt stöd till samma typer av organisationer som idag både i form av verksamhetsbidrag och fortsatt projektbidrag. Ett verksamhetsbidrag skulle stödja implementering av de verksamheter som fungerar och ha som målsättning att få till stånd en varaktig etablering i en ändamålsenlig skala på olika orter. Verksamhetsbidraget kan vara inriktat på stöd till yrkesinriktat mentorskap i fortsättningen. Det skulle också kunna ha ett bredare syfte att med olika metoder stödja etableringen i arbetslivet för nyanlända i samverkan med andra aktörer. Ungdomsstyrelsen föreslår att det befintliga projektstödet förlängs under en övergångsperiod för att stödja fortsatt utveckling av befintliga verksamheter och för att påbörja nya. En framtida stödform kan med fördel utgöras av en kombination av ett långsiktigt verksamhetsbidrag samt ett projektstöd för utveckling.

Vi rekommenderar att regeringen vidgar målgruppen för satsningen. Det skulle innebära att fler nyanlända med liknande behov inkluderas, att samverkan mellan aktörer kring målgruppen underlättas och att identifiering och uppföljning i befintliga register hos myndigheter blir möjlig. Det vore bra om i synnerhet Arbetsförmedlingen fick ett uppdrag som innebär att de ska samverka med den här typen av verksamheter även lokalt och regionalt.

Ungdomsstyrelsen föreslår också att ett eventuellt fortsatt uppdrag till myndigheten innehåller spridningsinsatser till nya aktörer och viktiga samarbetsparter, en komplettering av den kvalitativa genomförandevärderingen samt en upprepning av den enkät- och registerbaserade effektstudien om ytterligare några år.

# 1 Inledning

## 1.1 Uppdrag om stöd till yrkesinriktat mentorskap

År 2010 fick Ungdomsstyrelsen i uppdrag av regeringen att ge stöd till försöksverksamheter med yrkesinriktat mentorskap för nyanlända invandrare under åren 2010–2012. Så här står det i regleringsbrevet:

*”Anslagsposten avser stöd till yrkesinriktat mentorskap för nyanlända invandrare enligt förordningen (2010:84) om statsbidrag för verksamheter med yrkesinriktat mentorskap. Ungdomsstyrelsen får använda högst 500 000 kr av medlen för handläggning, administration, utvärdering och informationsinsatser i samband med stödet.”*

(regeringsbeslut IJ 2010/624/IU)

Anslaget är totalt 5 miljoner per år och av dem ska alltså 4 500 000 kronor per år fördelas till olika projekt. Enligt *Förordning (2010:84) om statsbidrag till verksamheter med yrkesinriktat mentorskap* är syftet med statsbidraget att pröva och att utveckla modeller för yrkesinriktat mentorskap som främjar nyanlända invandrades etablering på arbetsmarknaden eller som företagare. Enligt förordningen ska den huvudsakliga målgruppen för verksamheterna vara nyanlända flyktingar, övriga skyddsbehövande eller anhöriga till dessa. Verksamheter som når ut till kvinnor och boende i områden som omfattas av så kallade lokala utvecklingsavtal med regeringen ska särskilt prioriteras. Enligt villkoren ska mentorskapet bygga på att nyanlända matchas med mentorer utifrån vilket yrke, utbildning eller erfarenhet de har sedan tidigare. Metoden ska bygga på tydligt formulerade förväntningar om roller och resultat. Metoden ska användas för att upprätthålla den invandrades yrkesidentitet i Sverige och skapa kontakter med yrkesaktiva i samma bransch i Sverige (SFS 2010:84).

De organisationer som har möjlighet att söka bidraget ska vara icke-offentliga organisationer utan vinstsyfte. Det har Ungdomsstyrelsen tolkat som att sökande kan vara ideella föreningar, stiftelser, företagarföreningar och fackliga organisationer, men även vissa sociala företag. Statsrådet Nyamko Sabuni lyfter i ett pressmeddelande särskilt fram branschorganisationer, fackliga sammanslutningar och företagarföreningar som lämpliga projektägare (Integrations- och jämställdhetsdepartementet 2010). I förordningen står också att projekt som samverkar med arbetsgivare och företag ska prioriteras (SFS 2010:84).

## 1.2 Uppdrag om utvärdering

I nära anslutning till uppdraget om bidragsfördelning fick Ungdomsstyrelsen dessutom ett regeringsuppdrag om att utvärdera den treåriga försöksverksamheten:

*”Regeringen ger Ungdomsstyrelsen i uppdrag att genomföra en samlad utvärdering av verksamheter för yrkesinriktat mentorskap enligt förordningen (2010:84) om statsbidrag för verksamheter med yrkesinriktat mentorskap. Den huvudsakliga frågeställningen för utvärderingen ska vara i vilken mån deltagande i mentorskapsverksamheter har effekt på sysselsättningsutfallet för deltagare i förhållande till icke-deltagare. Med sysselsättningseffekt avses såväl sannolikheten att vara sysselsatt som kvalifikationsnivån på sysselsättningen.”*

(regeringsbeslut IJ 2010/625/IU)

Enligt uppdraget ska utvärderingen genomföras i samråd med Arbetsförmedlingen. Enligt regeringsbeslutet skulle uppdraget delredovisas senast den 15 maj 2012 och slutredovisats den 31 december 2013. Eftersom den statistik som behövs för utvärderingen finns tillgänglig först våren 2014 kommer slutrapporten, enligt överenskommelse med uppdragsgivaren, att lämnas senast den 31 oktober 2014 istället.

## 1.3 Bakgrund till uppdragen

### 1.3.1 En insats inom flera politikområden

Uppdraget om att stödja utvecklingen av yrkesinriktat mentorskap ligger inom ramen för både integrationspolitiken och politiken för det civila samhället. Det civila samhället kan kortfattat förstås som:

*”...den arena som är skild från staten, marknaden och det enskilda hushållet, där människor organiserar sig och agerar tillsammans för gemensamma intressen.”* (prop. 2009/10:55)

Försöksverksamheter med yrkesinriktat mentorskap för nyanlända invandrare beskrivs som en av flera planerade åtgärder i *En politik för det civila samhället* (prop. 2009/10:55). Politiken för det civila samhället är ett sektorsövergripande politikområde där syftet är att förbättra civilsamhällets villkor som en central del av demokratin. Det gäller i dess egenskap som röstbärare, opinionsbildare och utförare av en mångfald av verksamheter.

Statsbidraget var också en av regeringens åtgärder i den överenskommelse mellan regeringen, idéburna organisationer inom integrationsområdet och Sveriges Kommuner och Landsting som antogs 2010 (IJ2010/2235/UF). Syftet med överenskommelsen var att förtydliga relationen mellan aktörerna i arbetet med nyanländas etablering och integration. Den ska också leda till att utveckla former och metoder för att idéburna organisationer bättre ska kunna medverka i det arbetet. Yrkesinriktat mentorskap skulle enligt regeringen kunna vara en sådan åtgärd där organisationer i det civila samhället kan bidra mer än de gör idag. Det finns en koppling till regeringens reformering av introduktionen för nyanlända invandrare som trädde i kraft den 1 december 2010 och som har som ambition att förkorta tiden innan nyanlända invandrare får arbete och kan försörja sig själva. I uppdraget till Ungdomsstyrelsen skriver regeringen att:

*”... mentorskapsverksamhet kan utgöra ett komplement till det stöd som individen får från lotsen, Arbetsförmedlingen och andra aktörer. Utvärderade mentorskapsprojekt kan också bidra till fortsatt utveckling av arbetsmetodik för lotsarna.”*

(regeringsbeslut IJ 2010/625/IU)

Ytterligare ett syfte med försöksverksamheterna är alltså att utveckla samverkan mellan organisationer som bedriver verksamheter med yrkesmentorskap och organisationer och myndigheter som är verksamma inom området etablering för nyanlända. Eftersom målet med verksamheten är att deltagarna ska komma i sysselsättning, har detta uppdrag också en tydlig koppling till arbetsmarknadspolitiken. Det är en utgångspunkt för den utvärdering som görs.

### **1.3.2 Betydelsen av yrkesnätverk**

Enligt regeringens proposition *En politik för det civila samhället* har tillgången till professionella nätverk stor betydelse för möjligheterna att hitta ett jobb, eftersom en stor del av anställningarna sker på grundval av personliga kontakter och rekommendationer. Betydligt färre utrikes födda än inrikes födda har fått sitt senaste arbete genom att arbetsgivaren själv har tagit kontakt med dem. Det gäller framförallt utrikes födda med utomeuropeiskt ursprung (prop. 2009/10:55). Regeringen konstaterar att brist på nätverk försvårar för nyanlända invandrare att etablera sig i Sverige. De framhåller mentorskap som en beprövad metod för att skapa nätverk och för kompetensutveckling. För nyanlända invandrare med yrkesutbildning skulle mentorskap därmed kunna vara ett sätt att upprätthålla yrkesidentiteten och skapa kontakter med yrkesaktiva i samma bransch i Sverige (prop. 2009/10:55 och regeringsbeslut IJ 2010/625/IU ).

Enligt *Mentorsprogram för invandrare*, en forskningsöversikt som Ungdomsstyrelsen har bett två forskare att göra finns inte mycket empirisk forskning om betydelsen av yrkesinriktat mentorskap för just invandrades etablering (Hammarstedt & Månsson 2011). Utvärderingen som Ungdomsstyrelsen gör kan förhoppningsvis bidra till ny kunskap om huruvida mentorskapsprojekt i de former

som prövats faktiskt bidrar till att nyanlända får arbete eller blir företagare och om det i så fall beror på att projekten till exempel kunnat bidra med ett vidgat nätverk eller ökad branschkunskap för de nyanlända adepterna.

## 1.4 Centrala begrepp

### 1.4.1 Yrkesinriktat mentorskap

Mentorskap kan generellt beskrivas som ett ömsesidigt utbyte mellan en adept och en mentor. Mentorn förväntas ha kunskaper och erfarenheter som är värdefulla för adepten. Det är adeptens utvecklingsmöjligheter och framtid som står i fokus för utbytet, men ofta betonas också hur mentorn själv kan berikas och utvecklas i mötet med adepten. I vissa modeller betonas ömsesidigheten ytterligare genom att båda parter kallas mentorer, yrkeskompisar eller professionskollegor (Röda Korset och Saco 2007). Mentorskap är en beprövad metod inom bland annat ledarskapsutveckling, men den har som forskningsöversikten visar, även använts för att stärka deltagares anställningsmöjligheter. I denna satsning förväntas mentorskapet bidra till att den nyanlände adepten via kontakten med någon som är etablerad på arbetsmarknaden i Sverige kan behålla sin yrkesidentitet och få ett utökat professionellt nätverk (SFS 2010:84, prop. 2009/10:55). Genom att mentorer och adepter har liknande yrkesbakgrund förväntas adepten kunna ta del av sådana erfarenheter, kunskaper, nätverk och miljöer som ökar möjligheten att få arbete eller driva företag inom den bransch där adepten har tidigare kompetens och erfarenhet. Några ytterligare villkor om hur mentorskapet bör utformas har Ungdomsstyrelsen inte preciserat, eftersom syftet med statsbidraget är att utveckla och pröva metoder. Därmed behöver friheten vara stor för aktörerna att utveckla arbetsformer inom ramen för de försöksverksamheter som bedrivs.

### 1.4.2 Flyktingar, skyddsbehövande och deras anhöriga

Enligt förordningen som styr stödformerna är verksamheterna i huvudsak ämnade för:

*”... nyanlända invandrare med uppehållstillstånd som är flyktingar,  
skyddsbehövande i övrigt och anhöriga till dessa.”*

(SFS 2010:84)

Redan i inledande kontakter med sökande organisationer restes invändningar mot att behöva sortera ut deltagare som kunde ha behov av en mentor. Likaså förutsåg de svårigheter att kunna identifiera rätt deltagare i kontakterna med projektens målgrupp. Hur frågar man individer om deras skäl för uppehållstillstånd eller om anhörigas skäl? Organisationer efterfrågade tydliga definitioner av vilka som skulle ingå i målgruppen och vad huvudsaklig innebar. En klar definition av målgruppen behövdes också för den registerbaserade utvärderingen av adepternas deltagande. Det är där centralt för att kunna redogöra för resultatet för målgruppen.

Vår utgångspunkt har varit att vi inte bör avgränsa målgruppen mer än vad som föreskrivs. Skälet för det är att inte ytterligare öka myndighetens styrning av organisationernas verksamheter och att inte heller försvåra för projekten att nå deltagare genom att i onödan begränsa utbudet på orten eller i regionen.

Definitionen av nyanländ i denna satsning är den som vistats högst fem år i Sverige efter uppehållstillstånd. Tidsspannet är anpassat till hur Svenska ESF-rådet har definierat vem som är nyanländ vid sin bidragsgivning. Tidsspannet för hur länge deltagarna har vistats i Sverige är därmed längre än de två år som gäller för insatser enligt *lag (2010:197) om etableringsinsatser för vissa nyanlända invandrare* eller än de tre år som nyanlända invandrare kan prioriteras inom Arbetsförmedlingens övriga verksamheter.

Utöver de som har fått uppehållstillstånd som flyktingar eller på grund av övriga skyddsbehov ingår även de som fått uppehållstillstånd av synnerligen ömmande skäl i målgruppen. Som anhörig räknar Ungdomsstyrelsen alla som har fått uppehållstillstånd på grund av att de har anknytning till en person i någon av grupperna ovan (flyktingar eller motsvarande). Detta innebär att definitionen av målgruppen inom dessa projekt är något bredare än den grupp som omfattas av lagen om etableringsinsatser. Dessa insatser gäller bara anhöriga till flyktingar som anlänt till Sverige senast två år efter att deras anknytning fått uppehållstillstånd. De invandrare som inte ingår i stödformens huvudsakliga målgrupp är alltså medborgare i EU eller EES, de som är här på grund av att de har fått arbetstillstånd, på grund av studier eller som har kommit som anhörig till svenskfödda personer eller till andra invandrare än flyktingar eller motsvarande. I fortsättningen kommer stödformens målgrupp att benämnas flyktingar eller motsvarande.

Den huvudsakliga målgruppen

Frågan om hur stor andel av projektens adepter som ska utgöras av flyktingar eller motsvarande har inte varit enkel. För att vi ska kunna peka på ett resultat för målgruppen, i form av lämpliga metoder och utfall, har Ungdomsstyrelsen efter samråd med utvärderare valt att utgå ifrån att verksamheterna i regel ska vända sig till den gruppen. Däremot finns det ett visst utrymme för andra deltagare i händelse av särskilda omständigheter eller av svårigheter att säkerställa om någon tillhör målgruppen eller inte. Vi valde att inte besluta om en viss procentsats, eftersom förutsättningarna för olika projekt kan se olika ut beroende på projektets inriktning, övrig finansiering eller liknande

Ett skäl för den skarpa prioriteringen var att vi med de relativt sett begränsade medel som fanns att fördela ville säkerställa att verksamheterna verkligen utformades och prövades utifrån den här gruppens behov. En del yrkesmentorsprojekt för akademiker som har genomförts tidigare har haft en ganska stor andel andra invandrare och vi såg ett behov av metodutveckling när det gäller att rekrytera flyktingar eller motsvarande. Ett annat viktigt skäl har varit att det behövs tillräckligt många adepter som är flyktingar och motsvarande för att kunna göra en effektutvärdering som säger något om resultaten för denna grupp.



Information om statsbidragets målgrupp gick ut redan vid utlysningen och i ansökan har projektägarna fått beskriva hur de tänkt nå målgruppen. Vi har sedan kunna följa upp resultatet. Som resultatredovisningen kommer att visa längre fram i rapporten har de flesta projekten upplevt mer eller mindre svårigheter när det gäller att identifiera och rekrytera flyktingar och motsvarande. Störst svårigheter att hitta deltagare från målgruppen har rapporterats från projekt som vänder sig till invandrare med högre utbildning.

Vid vår bidragshantering har vi varit medvetna om utmaningarna och om att detta är pilotprojekt som prövar nya verksamheter. Vår hållning har varit att stödja projekten att lyckas allt bättre med att nå flyktinggrupperna, till exempel genom att de fått dela erfarenheter med varandra och kunnat samråda med Arbetsförmedlingen. Vi har också beaktat särskilda omständigheter, till exempel vid annan myndighets medfinansiering, som kan ha delvis andra krav om målgruppens sammansättning.

#### Arbetssökande deltagare

Ungdomsstyrelsen beslutade om att göra ytterligare en avgränsning av målgruppen, nämligen att deltagare ska vara inskrivna på Arbetsförmedlingen vid projektets start. I samråd med arbetsförmedlingen och med de forskare som genomfört utvärderingen konstateras att det annars blir mycket svårt att mäta effekter av projekten avseende deltagares sysselsättning. Inskrivning på Arbetsförmedlingen är en vedertagen definition av arbetslöshet och statistik från arbetsförmedlingens register är ett centralt underlag för utvärderingen.

## 1.5 Rapportens innehåll

Det uppdrag som Ungdomsstyrelsen har fått består av två delar – att fördela statsbidrag till försöksverksamheter med yrkesinriktat mentorskap och att utvärdera dessa projekt. Ungdomsstyrelsen har valt att återrapporera båda uppdragen till regeringen i denna delrapport.

I kapitel 2 beskriver Ungdomsstyrelsen hur vi har genomfört de båda uppdragen hittills och vilka projekt som bedrivs med stöd från statsbidraget. Forskarna Lennart Delander, Centrum för arbetsmarknadspolitisk forskning (CAFO) vid Linnéuniversitetet i Växjö, Jonas Månsson, CAFO och Linnaeus University Centre for Labour Market and Discrimination studies vid Linnéuniversitetet samt Rickard Ulmestig vid Hälsö högskolan i Jönköping har fått i uppdrag att utvärdera projektens försöksverksamheter med yrkesmentorer. I kapitel 3 presenterar Lennart Delander de tre slagen av utvärderingar som används för att följa upp projekten: måluppfyllelseutvärdering, genomförandeutvärdering samt effektutvärdering. De båda utvärderingar som varit underlag för den här delrapporten redovisas därefter. Effektrapporten kommer att finnas med först i Ungdomsstyrelsens slutrapport som lämnas in till regeringen år 2014. I kapitel 4 redovisar Rickard Ulmestig resultatet av genomförandeutvärderingen. Lennart Delander och Jonas Månsson redovisar i kapitel 5 resultaten av måluppfyllelseutvärderingen. Kapitelförfattarna svarar själva för innehållet i respektive kapitel.

I kapitel 6 redovisar Ungdomsstyrelsen de resultat som framgår av projektägarnas egna redovisningar och självvärderingar av projektens genomförande. Här lyfter vi också teman från de diskussioner som har förts vid återkommande nätverksträffar för de involverade projekten samt vid referensgruppsträffar med olika aktörer. Kapitel 7 innehåller Ungdomsstyrelsens sammanfattande diskussion samt överväganden inför en eventuell fortsättning.

## 1.6 Underlag för rapporten

Rapporten är baserad på flera olika underlag. Genomförandevärderingen bygger på en intervjustudie med enskilda personer och gruppintervjuer. I gruppintervjuerna intervjuas projektens projektledare samt ett urval av adepter och mentorer. Måluppfyllelsevärderingens kartläggning av projektens adepter och uppföljningen av deras utfall på arbetsmarknaden bygger på uppgifter som är hämtade från enkäter till adepterna i projekten. Enkäterna har därefter kompletterats med uppgifter från Arbetsförmedlingens databas Datalagret och med uppgifter från Statistiska centralbyråns (SCB:s) register över totalbefolkningen (RTB) samt databasen STATIV. Beställningar av registerdata har tagits fram av utvärderarna. Arbetsförmedlingen har programmerat och tagit fram datauppgifter som sammanställts och levererats av SCB. En utgångspunkt för utvärderingen är en forskningsöversikt över tidigare utvärderingar av mentorprogram tagits fram av Mats Hammarstedt och Jonas Månsson vid Linnéuniversitetet i Växjö på uppdrag av Ungdomsstyrelsen (Hammarstedt & Månsson 2011). Rapporten finns att tillgå hos Ungdomsstyrelsen.

Ytterligare underlag till Ungdomsstyrelsens rapport utgörs av de redovisningar som projektägarna lämnar in vid varje projektperiods slut. När den här rapporten skrivs har en första delredovisning av tre lämnats från samtliga nio projekt. Ett av projekten har dessutom hunnit redovisa sin andra projektperiod. I återrapporteringen till Ungdomsstyrelsen beskriver projekten hur projektet har bedrivits i förhållande till planen, vilka resultat som har uppnåtts och eventuella förändringar i planen. Redovisningsmallar har tagits fram i samråd med utvärderarna och efter synpunkter från projektägarna.

Till underlaget hör också minnesanteckningar från olika gemensamma träffar vilka sammanställts av Röda Korsets och Ungdomsstyrelsens respektive projektledare.

## Referenser

Förordning (SFS 2010:84) om statsbidrag till verksamheter med yrkesinriktat mentorskap.

Hammarstedt, M. & Månsson, J. (2011). *Utvärderingar av mentorsprogram. En forskningsöversikt*. Stockholm: Ungdomsstyrelsen

Regeringsbeslut IJ2010/625/IU *Uppdrag till Ungdomsstyrelsen om utvärdering av verksamheter med yrkesinriktat mentorskap för nyanlända.*

Regeringsbeslut IJ 2010/624/IU *Ändring av regleringsbrev 2010 avseende integrationsinsatser 1:1 till Ungdomsstyrelsen.*

Regeringens proposition 2009/10:55 *En politik för det civila samhället.*

Regeringens protokoll IJ/2009/2235/UF *Bemyndigande att underteckna en överenskommelse mellan regeringen, idéburna organisationer inom integrationsområdet och Sveriges Kommuner och Landsting.*

Sveriges akademikers centralorganisation (Saco) 2007. *Professionskollegor – berättelsen om ett mentorsprojekt*. Lidköping: Saco

### Elektroniska källor

Regeringen. Elektronisk källa: <http://www.regeringen.se/sb/d/12440/a/139931>.

27 april 2012.

Röda Korsets hemsida. Elektronisk källa: [www.redcross.se](http://www.redcross.se). 27 april 2012.

## 2 Ungdomsstyrelsens genomförande av uppdraget

### 2.1 Förberedande aktiviteter

#### 2.1.1 Orientering och samråd

Uppdraget handlar om delvis nya målgrupper och insatsområden för myndigheten. Vi har behövt ta del av tidigare kunskap och erfarenhet. Den täta kopplingen till arbetsmarknads-, närings- och inte minst integrationspolitiken innebär att vi har inhämtat erfarenheter och kunskaper från andra myndigheter och organisationer med ansvar inom dessa områden.

Ungdomsstyrelsen har tagit del av tidigare erfarenheter från liknande verksamheter genom kontakt med pågående eller avslutade projekt. I mars bjöd Ungdomsstyrelsen in ett antal pågående eller avslutade verksamheter som arbetade med mentorer för invandrare.<sup>1</sup> Erfarenheter och resultat med bäring på vårt uppdrag dokumenterades och bidrog till förståelse för vilka förutsättningar som kan vara viktiga vid genomförandet av liknande projekt.

Vi tog tidigt kontakter med länsstyrelserna för att få deras perspektiv på uppdraget. Landets länsstyrelser har uppdrag inom ramen för integrationspolitiken och nyanländas etablering och kan tänkas ha en överblick över vilka insatser och behov som finns i en region. Utöver möten har ansvariga för integrationsfrågor på länsstyrelserna besvarat frågor via e-post om bland annat behov, infrastruktur, samarbetsmöjligheter och tänkbara projektägare inom regionerna. Det har hjälpt oss att bilda en översiktlig uppfattning om förutsättningar och möjligheter att inleda försöksverksamheter på olika orter.

Inför utlysning och beslut har vi haft inledande och i vissa fall återkommande möten eller telefonkontakter även med Arbetsförmedlingen, Tillväxtverket och Sveriges Kommuner och Landsting (SKL) om erfarenheter av samverkan med ideell sektor på området. I det förberedande arbetet har vi också haft kontakt med Svenskt Näringsliv, Almi företagspartner AB, Transportbranschens yrkes- och arbetsmiljönämnd (TYA) samt fackliga organisationer som Sveriges akademikers centralorganisation (Saco).

---

<sup>1</sup> Närvarande var Internationella Kvinnoföreningen i Malmö, MINE som arbetar med etnisk mångfald i näringslivet, Röda Korset, Arbetsförmedlingen, Telia och fackförbundet Jusek.

### 2.1.2 Förberedelser för utvärderingen

Utvärderingen syftar till att ta reda på effekten av yrkesmentorer för sysselsättning, vilket bland annat kräver jämförelser av data på individnivå. För att en strukturerad inhämtning och uppföljning av projekt- och individdata ska vara möjligt, krävs det mycket samarbete mellan Ungdomsstyrelsen, forskare, Arbetsförmedlingen, SCB och de deltagande projekten. Det var därför positivt att utvärderingsuppdraget kom mycket nära i anslutning till uppdraget att fördela bidragen. På det sättet har utvärderarnas arbete kunnat påbörjas tidigt och organisationer har redan vid ansökan kunnat få information om vad utvärderingen kommer att innebära.

Arbetsförmedlingen har varit en viktig samrådspart under utformningen av utvärderingen, vilket vi återkommer till i nästa avsnitt. Forskarna Lena Schröder och Susanne Niknami vid Institutet för social forskning på Stockholms universitet har deltagit vid förberedelserna av utvärderingen. De har utrett förutsättningarna och utformningen för en utvärdering som belyser de resultat som regeringen efterfrågar (Schröder & Niknami 2010a). Deras analys ligger till grund för Ungdomsstyrelsens uppdragsförfrågan till forskare samt för en specifikation av vilka krav som behöver ställas på projekten som söker bidrag från oss (Schröder & Niknami 2010b). Forskarna har även gjort en kartläggning av stödformens målgrupp när det gäller utbildning, boendeort, arbetsmarknadssituation med mera (Schröder & Niknami 2010c). De båda senare underlagen har varit viktiga utgångspunkter även för bidragshanteringen. De båda forskarna har också deltagit vid urvalet. De har varit intresserade av att projekten som beviljas går att utvärdera.

Utvärderingen ställer höga krav på projektägarnas delaktighet. De behöver till exempel bidra med dokumentation och hantera individuppgifter korrekt. Det visade sig också att andra krav behövde ställas för att utvärderingen skulle kunna genomföras. Deltagarna behövde till exempel vara inskrivna vid Arbetsförmedlingen. Projekten borde också vara förlagda till ett begränsat antal orter för att underlätta jämförelser. En annan viktig förutsättning var att projekten som skulle utvärderas fick tid att bygga upp och få igång en fungerande verksamhet och kunna bidra till utvärderingen på ett bra sätt. Därför beslutade vi att prioritera projekt som planerades för två eller tre år.

De forskare som slutligen anlätades för att genomföra utvärderingens olika delar, Jonas Månsson, Lennart Delander och Rickard Ulmestig har deltagit i det förberedande arbetet genom att medverka vid urvalet av projekt och när vi tog fram redovisningsformulär för projekten. En viktig samarbetspart i projektet är också SCB. Under hösten 2010 och våren 2011 har Ungdomsstyrelsen förberett och gjort en beställning till SCB av den enkätundersökning och de registeruppgifter som SCB ska leverera. Enkäterna har tagits fram av utvärderarna och Ungdomsstyrelsen i samråd med projektägare och SCB. Enkäterna riktar sig till adepterna och SCB har skickat dem direkt till projektens huvudmän, som ansvarar för att varje enkät – en vid start och en när projektet avslutas – besvaras och sedan skickas tillbaka till SCB.

### **2.1.3 Samverkan med Arbetsförmedlingen**

I enlighet med uppdraget har Ungdomsstyrelsen rådgjort med Arbetsförmedlingen kring utvärderingens genomförande. Det har varit ett nödvändigt och värdefullt samarbete. Arbetsförmedlingen har utsett en kontaktperson som har varit involverad i hela processen. Ungdomsstyrelsen har fått kunskap om hur Arbetsförmedlingens statistik kan användas för att utvärdera deltagandet i mentorsprojekten och en förståelse för vilka möjligheterna och begränsningarna är för Arbetsförmedlingen att kunna samverka med de lokala projekten.

Arbetsförmedlingen har tagit fram och levererat den data som utvärderarna har beställt och som SCB behövt till sitt register över deltagare och jämförelsegrupp. Arbetsförmedlingen har också tagit initiativ till att sprida information om mentorsprojekten till de lokala kontoren via myndighetens externa och intern webbplats. Vår kontaktperson på Arbetsförmedlingen har deltagit på nätverks- och referensträffar och varit tillgänglig för frågor från projektägarna samt har förmedlat kontakter på lokal och regional nivå inom Arbetsförmedlingen. I anslutning till den här delrapporten har vi haft en gemensam workshop med tjänstemän från Arbetsförmedlingen för att diskutera projektens resultat och erfarenheter av samverkan med Arbetsförmedlingen. Vi diskuterade också Arbetsförmedlingens framtida roll vid eventuellt fortsatt statligt stöd till yrkesinriktat mentorskap för invandrare.

## **2.2 Utlysning, urval och beslut om bidrag**

Det här uppdraget har skiljt sig från Ungdomsstyrelsens tidigare uppdrag om att fördela projektbidrag på flera sätt. Därför har vi haft behov av att utveckla delvis nya rutiner för att utlysa och fördela bidrag.

En skillnad är att även andra organisationer än ideella föreningar eller stiftelser är behöriga att söka bidraget. Vi behövde därmed definiera sådana organisationer och hitta nya informationskanaler för att nå dem. Vi har spridit information så brett som möjligt om att projektpengar finns att söka och särskilt strävat efter att nå nya målgrupper för Ungdomsstyrelsen. Exempel på nya målgrupper är företagorganisationer, fackliga organisationer och organisationer för sociala företag. Vi har också vänt oss till traditionella ideella föreningar eller studieförbund som är verksamma på integrationsområdet. Vi har gjort e-postutskick direkt till organisationer men inte minst spridit informationen via bland andra länsstyrelser, kommuner, SKL, nationella branschorganisationer och fackliga nationella förbund.

### **2.2.1 Ansökan och urval**

I jämförelse med andra projektbidrag hos Ungdomsstyrelsen har den här stödformen mer detaljerade villkor för vilken verksamhet som får stödjas. Det har till exempel inneburit andra ansökningsunderlag än i våra tidigare stödformer. Totalt 44 organisationer lämnade in en intresseanmälan med en beskrivning av planerad metod, mål, målgrupp, rekrytering och samarbetsparter med mera.

Intresseanmälningar kom från hela landet. De flesta från ideella föreningar eller studieförbund men också från sociala företag och företagarföreningar. De som visade sig svårast att nå var fackliga organisationer. Bara en sådan organisation sökte bidrag.

Vi tog hänsyn till flera aspekter vid urvalet. Organisationer har vid ansökan varit tvungna att förhålla sig till villkoren för bidraget men har annars haft stort utrymme att utforma egna modeller för yrkesinriktat mentorskap utifrån egen kompetens och sitt eget sammanhang. Målet har varit att få en bra sammansättning så att yrkesinriktat mentorskap kunde prövas på flera olika sätt och samtidigt ha goda förutsättningar att utvärderas. Vid bedömningen av ansökningarna har vi bland annat beaktat:

- tidigare erfarenheter av liknande verksamheter
- de sökandes administrativa kapacitet och förutsättningar att medverka vid utvärderingen
- en spridning mellan typer av regioner och orter
- en representation av olika typer av organisationer
- om det finns en variation inom målgruppen till exempel när det gäller kön, utbildningsnivå eller yrken.

En referensgrupp bestående av forskare från Stockholms universitet, Arbetsförmedlingen, representanter från Svenska ESF-rådet, Länsstyrelsen, Tillväxtverket och Saco samt Temagruppen för unga i arbetslivet har bidragit med synpunkter som legat till grund för urvalet.

Vi erbjöd tolv organisationer att lämna kompletterande ansökningshandlingar. Hösten 2010 beviljades nio organisationer pengar för projekt. Projekten beskrivs närmare här nedan. De organisationer som beviljats bidrag fick ett preliminärt beslut om stöd för fleråriga projekt, med villkoret att de fullföljs och redovisas. Rutiner för att årligen besluta om förlängning och att redovisa bidrag för fleråriga projekt har tagits fram.

### **2.2.2 Stöd för erfarenhetsutbyte och samordning**

Ungdomsstyrelsen har valt att pröva en modell där organisationer som söker bidrag för yrkesinriktat mentorskap också har kunnat söka medel för erfarenhetsutbyte, samordning och spridningsarbete. Det fanns flera orsaker till det. Ungdomsstyrelsen tror att ett ömsesidigt lärande under pågående process kan bidra till utveckling och högre kvalitet. Det fanns positiva erfarenheter av detta från till stödet till engagemangsguider som också delas ut av Ungdomsstyrelsen. Den samlade utvärderingen innebar också behov av återkommande träffar mellan forskare och projektägare för information och uppföljning av utvärderingens genomförande och resultat.

Eftersom projekt med yrkesinriktat mentorskap förutsätter samverkan med offentliga myndigheter och aktörer på arbetsmarknaden fanns också ett värde i att informera, engagera och att återkommande diskutera genomförande och resultat med olika aktörer samlat på en nationell nivå. Intresset för att driva projekt med yrkesinriktat mentorskap var stort och det finns ett värde att samla och sprida erfarenheter från de pågående projekten som inspiration, till exempel via seminarier eller en hemsida. Ungdomsstyrelsens utgångspunkt var det skulle öka förutsättningarna för fortsatt nätverks- och spridningsarbete även efter det att Ungdomsstyrelsens uppdrag avslutats, om det var organisationerna själva som kunde ta den rollen. Vid ansökan fanns det alltså möjlighet att också söka medel för denna typ av aktiviteter.

Vid bedömningen av vem som skulle få stöd för samordnande aktiviteter, togs hänsyn till organisationens kapacitet att verka nationellt, förutsättningar att nå andra aktörer och kompetens att genomföra olika typer av aktiviteter. Av de 44 organisationerna som sökte medel för projekt, sökte 25 stycken också pengar för samordnande aktiviteter av olika omfattning. En av dessa organisationer, Svenska Röda Korset, beviljades stöd för samordnande aktiviteter.

### **2.2.3 Projekt som fått bidrag**

Projekten finns i fyra regioner: Skåne, Stockholms län, Västra Götaland och Kronoberg. Några projekt rekryterar ganska lokalt medan andra har en större regional räckvidd. Fem projekt har särskilda prioriteringar när det gäller utbildningsnivå. Ett projekt vänder sig särskilt till kortutbildade och de övriga till invandrare med högre utbildning. Två projekt fokuserade i sina ansökningar särskilt på företagande. Projekten har fått bidrag årligen som varierar mellan cirka 320 000 kronor och knappa 700 000 kronor. Projekten varierar i storlek när det gäller hur många mentorspar som man vid ansökan planerat att matcha ihop, från cirka 30 per år till runt 80 stycken. De största projekten i förväntad volym räknat är Mentorskapsprojektet ANOR, Rotary Mentorskapsprogram och Yrkesguider för svenskar. Projekten presenteras i korthet här. Beroende på omständigheter under projektens gång kan projektens planer och mål ha justerats något i förhållande till de ursprungliga.

Arbetarnas bildningsförbund (ABF), Stockholm

*Stöd för yrkesinriktat mentorskap till nyanlända*

ABF är ett studieförbund med stor verksamhet i Stockholms län. Projektet bedrivs på tre platser i Stockholms län genom samverkan mellan lokala ABF-föreningar i Huddinge, Stockholm och Norra Storstockholm. Målgruppen är lågutbildade kvinnor som är flyktingar eller motsvarande. Rekrytering sker bland annat via egna verksamheter och Stockholms Jobbtorg. Mentorrekryteras bland annat genom egna nätverk, medlemsföreningar och genom samarbete med LO.



BrämHulta företagarförening, Borås

*Mentorskap för invandrare*

BrämHulta företagarförening ska samverka med Borås stad och Arbetsförmedlingen och rekrytera adepter från Borås, bland annat från bostadsområdet Hässleholmen. Målgruppen är bred men projektet fokuserar särskilt på personer som vill starta företag. Mentorena är verksamma eller pensionerade företagare och entreprenörer. De delar med sig av sina kunskaper inom privat företagande och entreprenörskap och kan även hjälpa adepten att knyta kontakter i näringslivet. Matchningen mellan adept och mentor baseras på bådars tidigare arbetslivsbakgrund samt på önskemål från medverkande företag. Med projektet vill BrämHulta företagarförening förändra attityder och kunskaper hos både företagare och invandrare.

Integration in Sweden, Växjö

*Väg till jobbet*

Projektet drivs av den ideella föreningen Integration in Sweden i Kronobergs län i samarbete med Arbetsförmedlingen i Kronobergs län, Växjö kommun, Alvesta kommun, Länsstyrelsen Kronoberg och Svenskt näringsliv. Samarbete ska även ske med Företagarna, Almi företagspartner AB och stiftelsen Drivhuset. Målgruppen var initialt yngre nyanlända invandrare med olika yrkesbakgrund, men ändrades snart till alla i arbetsför ålder. I projektet nås boende i bland annat Araby i Växjö. Projektet är fokuserat på nätverksbygge. Mentorena är företagare, anställda, pensionärer och studenter som är intresserade av erfarenhetsutbyte och andra kulturer.

Internationella Kvinnoföreningen i Malmö

*Makten i vardagen – Mentorskap för jobb*

Internationella kvinnoföreningen i Malmö, har arbetat med mentorskapsprogram sedan 2003. Projektet ska bedrivas i Malmö och Helsingborg. I projektet vill de i samverkan med näringslivet, Malmö stad, SFI-anordnare och Malmö högskola skapa förutsättningar för arbete för nyanlända högutbildade kvinnor. Projektet ger personer på ledande befattningar i näringslivet möjlighet att komma i kontakt med unga kompetenta och välutbildade kvinnor med utländsk bakgrund. Adepterna får därmed nya sociala verktyg som kan hjälpa dem att komma in på den svenska arbetsmarknaden och mentorena får en ökad kulturell kompetens som kan leda till förändrade attityder och anställningsmönster. Projektet medfinansieras Europeiska regionfonden och Malmö Stad.

Iranska Föreningarnas Riksförbund, Stockholm i samarbete med Semble Föreningen och Somaliska Freds & Utvecklingsorganisationen

*Mentorskapsprojektet ANOR*

Iranska föreningarnas riksförbund och deras samarbetspartners är ideella föreningar som bland annat arbetar med integration och jämlikhet. Mentorskapsprojektet ANOR vänder sig främst till nyanlända iranier, eritreaner och somalier som är inskrivna hos Arbetsförmedlingen och bor i Rinkeby, Husby eller Tensta. Mentorerna rekryteras i hög grad från samma språkgrupper som adepterna. Utöver mål för adepterna finns målet att föreningarna ska utveckla arbetsätt och kompetens som kan spridas och stärka etniska organisationers kapacitet att stödja nyanlända invandrare. Projektet genomförs i samverkan med bland andra arbetsmarknads konsulter, Stockholms stad, Arbetsförmedlingen och Rotary och fokuserar delvis på företagande.

Jusek, Stockholm

*Mentorskap för invandrade akademiker*

Akademikerförbundet Juseks mentorskapsprogram riktar sig till invandrade jurister och ekonomer samt till system-, personal- eller samhällsvetare i Stockholms län. Jusek ingår i Saco (Sveriges akademikers centralorganisation). Projektet bedrivs i nära samarbete med SFI-utbildningen Svenska för Ekonomer och jurister (SFEJ) samt i samverkan med Arbetsförmedlingen, Högskoleverket och Stockholms universitet. Mentorerna är medlemmar i Jusek och kommer från näringslivet, statliga och kommunala förvaltningar, advokatbyråer och rättsväsendet. Ett mål är att adepterna ska utvidga sina professionella nätverk och på så sätt närma sig den kvalificerade arbetsmarknaden.

MINE – etnisk mångfald i näringslivet, Malmö

i samarbete med IUC Skåne och IUC Öst

*Yrkesguider för nya svenskar*

MINE är en förening för arbetsgivare som vill jobba för mångfald i arbetslivet och har drivit mentorskapsprogram tidigare. Det här projektet bedrivs tillsammans med Industriellt Utvecklingscentrum (IUC) Skåne, som drivs av olika medlemsföretag. Verksamheten ska genomföras i samarbete med arbetsförmedlingar och företag i Malmö och Lund. Initialt skulle verksamhet också starta i Östergötland i samarbete med IUC Öst men det försöket avbröts tidigt. Deras mentorskapsprogram tar emot nyanlända invandrare med olika yrkes- och utbildningsbakgrunder, med fokus på högre utbildningar. IUC Skånes roll är att rekrytera mentorerna från olika typer av företag.

Yrkesmentorer inom Rotary ideell förening

*Rotary Mentorskapsprogram*

Rotary international arbetar ideellt med att stödja människor i hela världen. Den ideella föreningen Yrkesmentorer inom Rotary är bildad av lokala rotaryklubbar i Västra Götalandsregionen för att driva detta projekt. Projektet genomförs lokalt på flera orter i regionen, till exempel i Göteborg, Trollhättan och Vänersborg. Adepter rekryteras i samarbete med projektet Utländska akademiker och Arbetsförmedlingen. Samarbete finns också med Länsstyrelsen i Västra Götalands län samt Västra Götalandsregionen, som bidrar med medfinansiering. Adepterna är nyanlända invandrare med högre utbildning och mentorerna är bland andra medlemmar i Rotary och kan tillhandahålla yrkesnätverk och hjälpa till med praktikplatser.

Svenska Röda Korset, Stockholm

*Yrkesinriktat mentorskap – erfarenhetsutbyte och kunskapsspridning*

Svenska Röda Korset är en ideell riksorganisation som sedan tidigare driver över 30 mentorskapsverksamheter för invandrare runt om i landet. Ett av projekten, Yrkeskompisar, ingår i Ungdomsstyrelsens uppföljning. Röda Korset har fått stöd för samordnande aktiviteter som kan förbättra samordning, leda till erfarenhetsutbyte och spridning av kunskap och erfarenhet. De ansvarar även för en gemensam webbplats för de projekt som fått stöd genom Ungdomsstyrelsens satsning på yrkesinriktat mentorskap.

## 2.3 Fortsatt arbete med uppdraget 2010–2012

Ungdomsstyrelsen har haft återkommande avstämningar med utvärderarna från Linnéuniversitet och på samma sätt har de gemensamma träffarna stämts av med Röda Korsets projektansvariga. Ungdomsstyrelsen har informerat och deltagit i dialogen vid samtliga träffar.

Myndigheten har också hanterat löpande redovisningar och ansökningar om stöd för påföljande projektperioder. Vid denna tidpunkt har samtliga nio projekt redovisat hur de arbetat under sitt första år och de har också beviljats nytt stöd under 2011. Ännu återstår det redovisningar från 2011, samt beslut om bidrag för den tredje och sista perioden. År 2013 kommer samtliga projekt att göra slutredovisningar, utom ett projekt som beviljats medfinansiering från Europeiska regionalfonden (ERUF). Deras projekt är slut i december 2013.

Ungdomsstyrelsen har löpande kontakter med SCB kring enkätantering och dataleveranser för att lösa problem som uppstår efter hand och för att säkerställa att projekten hanterar enkäterna på ett korrekt sätt.

Röda Korset har genomfört fyra erfarenhetsträffar totalt, varav två i samarbete med projekt på andra orter, där samtliga projektägare förväntats delta. Uppslutningen till träffarna har varit mycket god. Vid samtliga träffar har utvärderarna deltagit för att informera och ge instruktioner om dokumentation och enkätantering med mera. Större delen av träffarna har dock handlat om erfarenhetsutbyte och diskussioner om gemensamma utmaningar.

Röda Korset har tillsammans med Ungdomsstyrelsen bjudit in nationella aktörer till att medverka i en referensgrupp med myndigheter och aktörer på arbetsmarknaden. Hittills har de tillfrågade setts vid fyra tillfällen. Representanter från Arbetsförmedlingen, Tillväxtverket, Stockholms universitet, Vårdförbundet, Sveriges ingenjörer, TCO, Företagarna och från projekten Matchning Södertörn och Svenska för yrkesutbildade har deltagit vid minst ett tillfälle. Frågor som diskuteras har handlat om deras incitament att driva eller samverka med organisationer som driver mentorsprojekt för nyanlända. Träffarna har också handlat om vilka möjligheter de ser för etablering på arbetsmarknaden för målgruppen samt behovet av metodutveckling. Vid ett av mötena sammanfördes referenspersonerna med projektägarna för gemensamma reflexioner och nätverkande. Röda Korset har även svarat för en gemensam hemsida för Yrkesmentorsprojekten för spridning av information. Adressen till den är: [www.redcross.se/yrkesmentor](http://www.redcross.se/yrkesmentor). Under 2012 kommer de att ta fram en inspirationsskrift som bygger på projektens gemensamma erfarenheter. Röda Korset kommer slutligen att genomföra utåtriktade arrangemang för att sprida erfarenheter och idéer från projekten, bland annat till dem som ansökt om bidrag tidigare.

Under 2013 och 2014 kommer arbetet med utvärderingen att fortsätta för att sedan lämna en slutrapport med resultatet av den effektutvärdering som behövs för att besvara frågorna i regeringens uppdrag.

## Referenser

Schröder Lena & Niknami Susanne (2010a). Promemoria 1: *Underlag till utvärdering av verksamheter för yrkesinriktat mentorskap*. Inlämnat till Ungdomsstyrelsen. Dnr 132-831/10.

Schröder Lena & Niknami Susanne (2010b) Extra promemoria: *Underlag till utvärdering av verksamheter för yrkesinriktat mentorskap*. Inlämnat till Ungdomsstyrelsen, *Ungdomsstyrelsen*. Dnr 132-831/10.

Schröder Lena & Niknami Susanne (2010c). Promemoria 2a: *Översiktlig statistisk kartläggning av målgruppen*. Inlämnat till Ungdomsstyrelsen. Dnr 132-831/10.

### **Elektronisk källa**

Röda Korset. Elektronisk källa: [www.redcross.se/yrkesmentor](http://www.redcross.se/yrkesmentor). 27 april 2012.

### 3 Att utvärdera yrkesinriktat mentorskap

Mentorprogram för att underlätta invandras inträde på arbetsmarknaden har introducerats i en rad länder som till exempel USA, Kanada, Australien, Frankrike, Tyskland och Danmark. I Sverige har de använts i mycket begränsad omfattning. Trots att mentorskap förespråkas som en integrationsinsats och används i det syftet i många länder så finns det bara en studie av mentorprogram där invandrare har deltagit i litteraturen (Mobley, Jaret, Marsh & Lim 1994). I den studien jämfördes utfall av deltagandet för invandrare respektive för infödda och man fann då inga skillnader. Däremot utvärderades inte hur mentorprogrammet påverkade invandras chanser att få arbete. I forskningslitteraturen finns det alltså inte någon utvärdering som undersöker betydelsen av mentorstöd för att främja invandras etablering på arbetsmarknaden. Hammarstedt och Månsson har gjort en forskningsöversikt över utvärderingar inför den här rapporten. I den finns det därför bara studier som fokuserar på program för andra grupper av arbetssökande eller på program som är inriktade på att stärka anställdas utvecklingsmöjligheter på den egna arbetsplatsen (Hammarstedt & Månsson 2011). Det stora flertalet av de här studierna är inte baserade på jämförelser mellan dem som har fått mentorstöd och personer i en relevant jämförelsegrupp som inte har fått det. Därför är det svårt att avgöra i vilken utsträckning som observerade utfall, till exempel att ha fått ett jobb, beror på om deltagaren har deltagit i ett mentorsprogram eller inte. I det mindre antal studier i översikten som faktiskt är inriktade på att uppskatta om mentorprogram kan påverka utfallet för deltagarna, redovisas ingen eller bara en begränsad framgång för deltagare i form av övergång till fast anställning eller bättre inkomstutveckling. Ingen av dessa studier gäller målgruppen invandrare.

Huvudfrågan när det gäller att utvärdera yrkesinriktat mentorskap för nyanlända invandrare är hur utfallet av projektdeltagarnas sysselsättning har påverkats jämfört med om de inte hade deltagit i något mentorsprojekt. I det här kapitlet beskrivs de typer av utvärderingar som kommer att ingå i den samlade redovisningen av verksamheterna med yrkesinriktat mentorskap. De tre utvärderingstyperna som är aktuella för uppdraget är måluppfyllelseutvärdering, genomförandeutvärdering och effektutvärdering.<sup>2</sup> En effektutvärdering, det vill säga en utvärdering som besvarar huvudfrågan om utfallet av att delta i mentorsprojekten jämfört med att inte delta, kommer att kunna redovisas först i samband med slutredovisningen år 2014. I den här rapporten har vi kunnat följa adepter som deltar i projekt fram till årsskiftet 2011/2012, det vill säga en relativt kort tid efter försöksverksamheternas start. Hittills har vi därför bara kunnat utvärdera måluppfyllelsen. Det vill säga utfallet när det gäller etablering på arbetsmarknaden för de adepter som deltagit i projekten. Vi kan därmed ännu inte säga i vilken utsträckning som utfallet för deltagarna beror på själva mentorsprojektet eller inte.

---

<sup>2</sup> Ett fjärde slag av utvärdering (effektivitetsutvärdering), där positiva och negativa effekter vägs samman i kronor, kommer inte att bli aktuell i utvärderingen av yrkesinriktat mentorskap.

### 3.1 Måluppfyllelseutvärdering

Flera frågor som man kan vilja ha svar på med hjälp av en utvärdering är varianter av den generella frågeställningen: *Uppnås målen för verksamheten?* Lagg märke till att inget alternativ till den studerade verksamheten nämns i den frågan. Det betyder att en måluppfyllelseutvärdering gäller frågor som kan besvaras genom att studera det som faktiskt sker när en verksamhet bedrivs på ett visst sätt. En måluppfyllelseutvärdering och en effektutvärdering är alltså skilda saker och det återkommer vi till.

Vilka är då de intressanta frågorna i den här utvärderingen? Eftersom syftet med projektet är att främja nyanlända invandrades etablering på arbetsmarknaden eller som egna företagare kan just övergång från arbetslöshet till arbete ses som det överordnade målet för verksamheten. En måluppfyllelseutvärdering bör därför söka svar på frågan i vilken utsträckning som det målet har uppfyllts. Därefter kan mer preciserade frågor formuleras som till exempel: Hur stor andel har fått tillsvidareanställning eller börjat med egen näringsverksamhet? I vilken utsträckning fick deltagare endast tidsbegränsad anställning? I vilken utsträckning var deltagare deltidsarbetslösa? I vilken utsträckning fick de endast tillfällig timanställning? Hur stor andel har fått arbete med någon form av anställningsstöd till arbetsgivaren?

Svar på frågor av det här slaget redovisas i kapitel 5 i den här rapporten. Där beskrivs i vilken utsträckning som deltagarna har etablerat sig på arbetsmarknaden eller tagit steg på vägen mot en sådan etablering.

### 3.2 Effektutvärdering

Anta att en måluppfyllelseutvärdering gett följande resultat för en viss försöksverksamhet. Vid försökets start var alla deltagare arbetslösa och vid försökets slut hade 20 procent av dem arbete. Den beskrivningen säger inte något om försökets effekt på deltagarnas sysselsättningsstatus. Det skulle vara missledande att säga att uppföljningen har visat att försöksverksamheten har medfört eller fått till effekt att sysselsättningsgraden i gruppen av försöksdeltagare har ökat från 0 till 20 procent. Ett sådant sätt att uttrycka sig på leder lätt till förhastade slutsatser om orsakssambanden bakom det som skett. Av regeringens uppdrag framgår det dock att man vill ha svar just på frågan om vilken *effekt* som yrkesinriktat mentorstöd har haft på sysselsättningsutfallet för adepter (Regeringsbeslut 2010). Det som regeringen vill veta är hur sannolikheten att få ett arbete påverkas av att delta i ett mentorsprojekt jämfört med om man inte hade deltagit i projektet?

Det faktiska *observerade* genomsnittliga utfallet för adepter när det gäller sysselsättning kan vi beteckna med  $\bar{Y}_{observerat}^{adepter}$  och det *potentiella* genomsnittliga utfallet, det vill säga om de inte hade deltagit i projektet, med  $\bar{Y}_{potentiellt}^{adepter}$ . Utvärderingen tar alltså sikte på att skatta den genomsnittliga effekten,  $\bar{e}$ , av projekten för sannolikheten att ha jobb för dem som har varit adepter<sup>3</sup>. Det vill säga att skatta skillnaden mellan de två utfallen, enligt följande formel:

$$(1) \quad \bar{e} = \bar{Y}_{observerat}^{adepter} - \bar{Y}_{potentiellt}^{adepter}$$

Det finns ett problem. Det går inte att samtidigt delta och inte delta i ett projekt. För att kunna skatta skillnaden mellan dessa skeenden krävs därför att man hittar en jämförelsegrupp. Det vill säga individer vars egenskaper och erfarenheter är jämförbara med de adepter som deltagit i projekten, men som inte har deltagit i något projekt. Det krävs också ett antagande om att utfallet inte påverkas av hur man väljer ut sina deltagare i projekten, utan att deltagargruppen och jämförelsegruppen är lika när det gäller de variabler  $X$ , som svarar mot individers egenskaper och erfarenheter och som alla kan observeras i olika registerdata och mätas (Rosenbaum och Rubin 1983 & Rubin 1977).

Med det här antagandet och med tillgång till information om  $X$  för både deltagare och för icke-deltagare kan de matchas på basis av observerade egenskaper och erfarenheter (Rosenbaum 2002 & Rosenbaum och Rubin 1983). Därmed får man en jämförelsegrupp av icke-deltagare, för vilka det *observerade* medelvärdet av sannolikheten att ha arbete vid uppföljningstidpunkten, som vi kan beteckna med  $\bar{Y}_{observerat}^{ifr.grupp}$ , får representera det *potentiella* medelvärdet för de deltagande adepterna om de *inte* hade deltagit i projektet -  $\bar{Y}_{potentiellt}^{adepter}$ . Skillnaden mellan de observerade medelvärdena i gruppen av adepter respektive i jämförelsegruppen ger då, precis som om individer hade fördelats slumpmässigt på de båda grupperna, en skattning av mentorskapets effekt på utfallet det vill säga:

$$(2) \quad \bar{e} = \bar{Y}_{observerat}^{adepter} - \bar{Y}_{observerat}^{ifr.grupp} = \bar{Y}_{observerat}^{adepter} - \bar{Y}_{potentiellt}^{adepter}$$

För att antagandet om att utfallet är oberoende av hur projekten har gjort sitt urval av adepter ska vara rimligt behövs en god tillgång till information om egenskaper och erfarenheter  $X$ . För effektskattningen kommer det därför att bildas ett unikt dataset med uppgifter hämtade från Arbetsförmedlingens databas Datalagret och från Statistiska centralbyråns databas STATIV vilken är speciellt lämpad för analys av invandring och integration.

---

<sup>3</sup> I utvärderingslitteraturen talar man om *Average treatment effect on the treated* (förkortat ATET).



### 3.3 Genomförandeutvärdering

Vid de utvärderingar vi har beskrivit hitintills betraktas själva verksamheten som en svart låda där man bara betraktar vad som kommer ut ur lådan. Det krävs emellertid att man lyfter på lådans lock och iakttar vad som finns inuti den om man vill ha svar på frågor av följande slag: Vad har fungerat bra? Vad kunde ha fungerat bättre i verksamheten?

En utvärdering som innebär ett studium av genomförandeprocesserna i sig själva betecknar vi som en genomförandeutvärdering (implementerings- eller processutvärdering är andra ofta använda benämningar). En sådan utvärdering ger möjligheter till fördjupade reflektioner kring orsakssamband mellan olika aktiviteter i den studerade verksamheten och de övergripande mål som den syftar till. Den är därmed ett betydelsefullt komplement till en sådan målrelaterad uppföljning som beskrevs tidigare. Lika betydelsefull kan en genomförandeutvärdering vara som komplement till en effektutvärdering genom att visa *hur* verksamheten bidrar till de utfall som observeras. En genomförandeutvärdering kan till exempel ge indikationer på hur ändrade sätt att organisera och bedriva verksamheten skulle kunna påverka effektskattningars resultat. Sådan information kan vara särskilt betydelsefull när det är frågan om en försöksverksamhet med medel och verksamhetsformer som inte har prövats tidigare. Synteser och slutsatser baserade på genomförandeutvärderingar är viktiga som underlag för strategiska beslut om verksamheter som har bedrivits på försök ska permanentas och utvidgas men också som inslag i läroprocesser där problem och möjligheter blir klarlagda (Brolin, Jansson och Sjöberg & Svensson 2009).

Genom att på ett lite mer närgånget sätt studera vad projekten gör, när de arbetar med yrkesinriktat mentorskap, kan vi få en god bild av hur de ideella föreningarna har implementerat mentorskapet. I utvärderingssammanhang kan vi inte ta för givet att föreningarna till fullo har klarat att följa Ungdomsstyrelsens riktlinjer eller de ambitioner som finns i de ursprungliga ansökningarna. Oförutsedda problem och förändringar kan tvinga föreningarna att anpassa verksamheten. Det är väsentligt att vid en genomförandeutvärdering studera vad som sker, inte vad som var tänkt. Detta ger förutsättningar att svara på frågan om vad yrkesinriktat mentorskap i grunden är. Det ger också förutsättningar att kunna förstå skillnader mellan föreningarnas sätt att arbeta och därigenom förstå eventuella skillnader mellan föreningarna vad gäller uppnådda effekter. Resultaten från en genomförandeutvärdering av verksamheterna med yrkesinriktat mentorstöd redovisas i nästa avsnitt.

## Referenser

Hammarstedt, M. & Månsson, J. (2011). *Utvärderingar av mentorsprogram. En forskningsöversikt*. Stockholm: Ungdomsstyrelsen.

Mobley, G. M., Jaret, C., Marsh, K. & Lim, Y.Y. (1994). Mentoring, job satisfaction, gender and the legal profession. *Sex Roles*, nr. 1–2, sid. 79–98.

Regeringsbeslut 2010/IJ2010/625/IU *Uppdrag till Ungdomsstyrelsen om utvärdering av verksamheter med yrkesinriktat mentorskap för nyanlända*.

Rosenbaum, P. R. (2002). *Observational studies*. New York: Springer.

Rosenbaum, P. R. & Rubin, D.B. (1983). "The central role of the propensity score in observational studies for causal effects". *Biometrika*, nr. 70, 41–50.

Rubin, D. B. (1977). "Assignment to treatment group on basis of a covariate". *Journal of Educational Statistics*, nr. 2, 1–26.

Svensson, L., Brulin, G., Jansson, S. & Sjöberg, K. (2009). *Lärande utvärdering genom följeforskning*. Lund: Studentlitteratur.

## 4 Genomförandet och organiseringen av yrkesinriktat mentorskap

### 4.1 Hur projekten genomförs och organiseras

Här beskrivs hur arbetet med yrkesinriktat mentorskap för nyanlända flyktingar har genomförts och organiserats i de olika projekten som har bedrivits. Beskrivningen är viktig för att effektutvärderingen som ska lämnas till regeringen i samband med slutrapporteringen av regeringsuppdraget ska bli meningsfull. Vi måste helt enkelt ha kunskap om vad mentorskap är för att förstå vad det är som har effekt och inte. Det finns också en kunskapsbrist gällande mentorskap vilket framgår av den kunskapsöversikt som gjorts som en del av denna utvärdering. Utvärderingen kan förhoppningsvis tillföra kunskap om hur mentorskap genomförs och organiseras.

*Förordning (2010:84) om statsbidrag för verksamheter med yrkesinriktat mentorskap* ska främja nyanlända invandrades etablering på arbetsmarknaden och kapitlet tar därför sin utgångspunkt i ett arbetsmarknadsperspektiv. Mentorskap har också andra aspekter. Den kanske tydligaste är potentialen till integration på andra arenor än arbetsmarknaden. De aspekterna ligger utanför själva utvärderingsuppdraget och står inte i fokus i det här kapitlet.

### 4.2 Studiens genomförande

Åtta av projekten<sup>4</sup> som har beviljats medel för att genomföra mentorskap har besökts. Vid besöken har lokalerna visats för de projekt som har speciella lokaler för att genomföra projekten. I regel har tre intervjuer genomförts vid varje besök. Några undantag har gjorts. I samtliga åtta projekt har en intervju med projektledaren eller projektledningen genomförts. Intervjun har tagit cirka en och en halv timme. Hur verksamheten har organiserats har stått i fokus. Hela intervjuerna har spelats in och transkriberats. Två gruppintervjuer med mentorer respektive adepter har också genomförts. Vid några av besöken fick gruppintervjuerna anpassas grund av missuppfattningar. Vid något tillfälle blev det istället en gemensam gruppintervju med mentorer och adepter, vid ytterligare ett tillfälle intervjuades adepter två och två vid tre intervjuer och vid ett tillfälle kom ingen adept. Intervjuerna är det huvudsakliga empiriska underlaget för det här kapitlet. Intervjuerna har varit semistrukturerade. Det innebär att det finns en frågeguide som intervjuaren utgår ifrån men att det samtidigt finns utrymme för följdfrågor och frågor som är specifika utifrån varje enskilt projekt (Dalen 2007, Lantz 2007).

---

<sup>4</sup> Nio projekt har beviljats medel från Ungdomsstyrelsen. Röda Korset har fått medel för processansvar vilket diskuteras längre fram. Deras mentorsprogram finansieras alltså inte genom Ungdomsstyrelsen, men adepter från programmet följs upp i utvärderingens andra delar.

När tiderna för besöken bekräftades skickades det ut ett skriftligt informationsmaterial där de olika intervjuerna beskrevs. Av materialet framgick planerad tid för att genomföra intervjuerna, önskad sammansättning av intervjupersoner samt information till intervjupersonerna. En telefonintervju har också genomförts med processledaren på Röda Korset. Den intervjun fokuserade på hur Röda Korset har förstått sin roll i förhållande till de andra åtta projekten.

Som utvärderare är det väsentligt att bejaka forskningsetiska aspekter. Det finns fyra allmänna krav på forskningen: informationskravet, samtyckeskravet, konfidentialitetskravet och nyttjandekravet (Vetenskapsrådet 2005). Informationskravet har uppnåtts genom att information om utvärderingen har lämnats skriftligt till alla projekt med en uppmaning om att ge alla intervjupersoner informationen. Samtliga intervjuer har också inletts med samma information. Samtyckeskravet har uppnåtts genom att intervjupersonerna är medvetna om att de medverkar helt frivilligt. Konfidentialitetskravet gäller för adepterna och mentorerna. När utvärderingen diskuterades på erfarenhetsträffarna framkom att flera av deltagarna trodde att det skulle vara svårt att få adepter och mentorer att ställa upp på intervjuer om de spelades in. Av den anledningen dokumenterades intervjuerna med hjälp av anteckningar. Inga namn eller känsliga personuppgifter antecknades. Vid intervjuerna med projektledaren eller projektledningen fick de information om att intervjuerna inte var konfidentiella. Anledningen är att det inte finns behov av anonymitet eftersom inga känsliga uppgifter efterfrågas. Alla informanter fick information om hur det empiriska materialet skulle användas. I redovisningen av resultatet från intervjuerna anges inte vem som har citerats eller i vilket projekt personen verkar om svaret kan uppfattas som känsligt.

### 4.3 Resultat

Här redovisas och diskuteras yrkesinriktat mentorskap utifrån en tematisering av det empiriska resultatet. Utrymmet för att diskutera enskilda projekt och skillnaderna mellan dem är ytterst begränsat. Speciell vikt läggs på problem som projekten upplever, något som har efterfrågats i utvärderingsuppdraget samt strategier de har utvecklat för att komma över problemen.

#### 4.3.1 Urval av adepter och matchningsprocesser

Kunskap om urvalet är väsentligt för den kommande effektutvärderingen eftersom de ofta är en viktig förklaring till effekter. Vilka är då lämpliga adepter enligt de åtta projekten? Svaret påverkades naturligtvis av de målgrupper som de olika projekten var riktade till.

Det finns flera sätt att hitta adepter. De flesta projekten rekryterar genom externa aktörer som svenska för invandrare (SFI), Arbetsförmedlingen eller socialtjänsten. De flesta projektledarna poängterar också att personer hör av sig och vill bli adepter, ofta på grund av att de känner eller har hört talas om någon som deltar. Projektledaren för Integration in Sweden menar att:

*”... det goda ryktet sprider sig.”*

Representanter för flera av projekt beskriver att det i större eller mindre utsträckning har varit ett problem att rekrytera adepter. Ett problem som återkommer i projektledarnas beskrivningar är tidsbrist för adepterna. Många av personerna i målgruppen har dagarna fyllda med aktiviteter som studier på SFI, praktikplatser eller aktiviteter genom så kallade Jobbtorg eller andra aktiveringsverksamheter. Projektledningen för mentorskapsprojektet som drivs av ABF säger att:

*”De har varit så hårt uppbundna, alltså till tänderna från måndag morgon till fredag eftermiddag så att det har varit svårt att få ihop tiderna.”*

Bilden bekräftas av flera projekt. En av adepterna i projektet ANOR menar att hon är:

*”Upptagen åtta timmar om dagen genom Arbetsförmedlingen och därför inte hinner träffa mentorn.”*

Aktivitetserna gör att utrymmet för att delta i mentorskapsprojektet blir begränsade.

Det problem som utan undantag lyfts fram som en betydande svårighet är att nå den huvudsakliga målgrupp som förordningen anger. Målgruppen ses som för begränsad och det gör att de som upplevs ha ett behov av mentorskapet ibland inte kan erbjudas en plats. De flesta projekten har hanterat det genom att även ta in adepter som inte tillhör målgruppen. De flesta projektledningar arbetar dock med att bli bättre på att hitta målgruppen. Projektledarna för MINE säger att de nu är mer aktiva gentemot de aktörer som är behjälpliga i urvalet av adepter genom att de:

*”Går ut och informerar tydligare om att det är denna målgrupp som gäller”.*

Flera av projekten efterfrågar mer hjälp från myndigheter. Framst när det gäller att söka efter lämpliga adepter. De allra flesta projektledare upplever dock svårigheter när det gäller samarbetet med Arbetsförmedlingen. Beskrivningarna handlar främst om ett ointresse från Arbetsförmedlingen till exempel genom att projekten blir hänvisade till tjänstemän som redan är överbelastade. Det finns också exempel på att Arbetsförmedlingen hänvisar människor till mentorskapet som inte tillhör målgruppen eller utan att först ge dem adekvat information. Projektledarna i MINE beskriver att Arbetsförmedlingen:

*”... skickar personer och har sagt att vi kan hjälpa till att fixa jobb men vi är ingen Arbetsförmedling. På det sättet tror jag inte alltid att de vet vad det är.”*

Vad som blir tydligt och som har stor relevans för utvärderingen är att de flesta projekt beskriver att de letar efter adepter som har goda språkkunskaper, är motiverade att delta i mentorskapsprojektet och angelägna om att finna ett arbete. Projektledaren för fackförbundet Juseks projekt beskriver hur en aktör som hjälper till i urvalet gör en mer kvalitativ bedömning av adepternas språk än nivån på godkända kurser på SFI. Internationella Kvinnoförbundet i Malmö beskriver hur de försöker hitta personer som är tillräckligt motiverade för att delta. En i projektledningen gör en intervju och beskriver hur hon vill att adepterna är motiverade. Hon säger att hon vill att de ska

*”... känna också att de vill söka jobb, vill ha jobb och inte bara har lämnat in intresseanmälan och sitter och väntar på att de ska få jobb någonstans.”*

En annan person i projektledningen säger:

*”För att vi har också krav på oss att de ska få jobb.”*

Det är lätt att förstå att projekten vill hitta motiverade adepter som har en god språkförmåga och att deras projekt ska göra en skillnad. Denna form av aktivt urval av motiverade individer kan spela roll för utfallet, eftersom sådana egenskaper som motivation kan vara svåra att matcha mot en jämförelsegrupp, som väljs utifrån individvariabler som kan observeras i olika registerdata. I den effektutvärdering som ska genomföras år 2014 kan den här typen av urvalsförfarande leda till att de effekter som tas fram i någon mån överskattar den verkliga effekten. En del av de effekter som skattas kan tänkas till viss del bero på att det finns adepter är mer motiverade än en genomsnittlig person i jämförelsegruppen.

Eftersom tanken med yrkesinriktat mentorskap är att det i relationen mellan mentor och adept uppstår något som ska förenkla etableringen på arbetsmarknaden blir matchningen en viktig aspekt i projektet. Det flesta projekt beskriver hur de utgår från adepterna i matchningen. Det vill säga att det först finns en adept med en yrkesidentitet. Sedan letar projekten efter en mentor som passar. Samtidigt beskriver projekten i flera fall att matchningen kan bli en process där den som gör matchningen måste ta hänsyn både till vilka adepter och mentorer som de har.

Projektledaren på Integration in Sweden ger uttryck för en pragmatisk syn på matchningen och beskriver att de har mentorer som väntar på att hitta en lämplig adept:

*”... vi skall försöka att prioritera adepter och försöka hitta en mentor åt adepter, men ibland har vi en mentor i databasen som väntar och som inte deltar i projektet.”*

Det är uppenbart att matchningen görs med stor omsorg. I några av projekten används exempelvis ålder och fritidssysselsättning som kriterier för att hitta rätt. I andra projekt är det bara en matchning mellan adeptens yrkesidentitet och mentors kompetens och nätverk. I alla projekt verkar dock känsla vara en viktig utgångspunkt. En av projektledarna beskriver det som väsentligt att man är lyhörd för:

*” ... det som man känner när man träffat båda parter, att både var för sig och tillsammans, då känner man på något sätt att det här kommer att funka bra.”*

När projekten letar efter lämpliga mentorer söker de personer som har kunskap och nätverk med relevans för projektets målgrupp. Viktigt är också att mentorerna har tid och lust att vara med i projektet. Ofta kan tidsbrist vara en försvårande aspekt eftersom många som har kunskap och nätverk som efterfrågas arbetar många timmar i veckan och har lite tid för att vara mentor. Projektledarna i projektet som drivs av BrämHulta företagarförening betonade också att mentorerna med fördel kunde ha erfarenhet av utåtriktad verksamhet exempelvis som projektledare eller ledande positioner inom marknadsorganisationer. De säger:

*”Ska man söka mentorer, så tror jag man ska försöka hitta sådana som har suttit och haft lite utblickar på ett annat sätt. Och gärna utåtriktade, inte bara produktionschefer och ekonomichef. Inte den typen.”*

Samtliga projektledningar, om än formulerat på lite olika sätt, betonar vikten av att ett engagemang för andra människor rent allmänt och kanske flyktingar mer specifikt. När projektledaren för Rotary får en fråga om vad hon menar med engagemang svarar hon:

*”Ja, engagemang för människor, jag tror att de ska ha ett humanistiskt intresse”.*

### 4.3.2 Mentorskapets innehåll

Kunskap om vad mentorer och adepter gör när de gör är en mycket väsentlig del i genomförandeutvärderingen och det är också en viktig aspekt för framtida försök att genomföra mentorskap.

Vad gör då mentorer och adepter när de ”gör mentorskap”? Det är naturligtvis inte möjligt att entydigt besvara den frågan. Istället kännetecknas mentorskapet av en betydande grad av heterogenitet. Eventuellt kan det vara mentorskapets styrka att det finns förutsättningar för att anpassa det till mentorn och adepten. Det som kännetecknar mentorskapet för alla de som har intervjuats är kunskapsöverföring. Mentorn förväntas ha en kunskap, som adepten behöver för att få ett arbete. Vidare förväntas mentorn vara beredd på att dela med sig av den kunskapen. Så här svarar en av projektledarna i ANOR på frågan om det är ett krav att mentorn har ett arbete:

*”Nej, det spelar ingen roll. En mentor kan vara pensionär. Det är bara kunskap som ska förmedlas till adepten. Den erfarenhet som han har ska förmedlas till adepten och adepten ska få kunskap för att jobba vidare.”*

Alla åtta projekten har också betonat vikten av att mentorerna har och är villiga att dela med sig av sina nätverk. Så här säger projektledaren i Integration in Sweden om att en specifik kategori kan bli lämpliga mentorer:

*”De har ju nätverk och det är det som är viktigt.”*

Tillit mellan adept och mentor verkar också vara något som nästan alla tycker är väsentligt. Det krävs i de flesta fall för att mentorn och adepten ska vara villig att lägga ner tid och ork i projektet. Det kan exemplifieras av ett mentorskap där detta inte fungerade. Misstron byggde på att adeptens intyg på en akademisk utbildning inte kunde valideras. Adepten ville inte heller, trots en lång akademisk utbildning, arbeta med det han hade utbildats till. Mentorn beskriver:

*”Då släppte jag som mentor.  
Jag ville inte riskera mitt nätverk.”*

För att ge en beskrivning av olika roller som mentorn tar i dessa projekt används två begreppspar som tillsammans bildar en modell som kan beskriva mentorskap som metod. Begreppsparen kan inte helt avgränsas från varandra utan ska mer ses som delar av en helhet. Modellen ska förstås som ett första försök att beskriva vad som sker mellan mentor och adept inom yrkesinriktat mentorskap för nyanlända invandrare.



## Närhet och distans

Alla mänskliga relationer kännetecknas av att människor har ett behov av närhet och distans till andra människor (Petitt & Olsson 1992). Detta har också blivit tydligt när adepter och mentorer beskriver relationen. För att en relation ska fungera behöver adepten och mentorn ha ungefär samma idé om närhet och distans. Begreppen är helt värdeneutrala där inget är att föredra. Istället är det viktigt för en fungerande relation att både adept och mentor är eniga om hur relationen skall balanseras så att bägge parter är nöjda. Mentorskapet har en förutsättning att fyllas med ett innehåll som förhandlas fram i relationen mellan en adept och mentor. Det kräver dock att mentorn, som sitter på kunskap som adepten behöver, låter adepten bli delaktig i förhandlingen om hur relationen skall utformas.

## Bransch- och arbetsmarknadskunskap

I vissa projekt är det väsentligt att mentorn har nätverk inom eller yrkeskunskap om adeptens bransch. Ofta har mentorn varit yrkesverksam inom den bransch som adepten vill etablera sig inom. I andra projekt efterfrågas en mer allmän kompetens om svensk arbetsmarknad och ett brett kontaktnät. Här är inte branschkunskap det viktigaste utan mer allmän kunskap om exempelvis anställningsförfaranden eller hur det fungerar på en arbetsplats. Detsamma gäller mentorns nätverk. Även om det är tunt med kontakter inom den bransch som adepten vill jobba inom så har mentorn ofta ett gediget nätverk med andra kontakter på arbetsmarknaden. I materialet framkommer att projekten har valt att betona bransch- respektive arbetsmarknadskunskap på olika sätt. För de projekt som är helt eller åtminstone huvudsakligen inriktade mot akademiker är det vanligare med en betoning på branschkunskap. En rimlig förklaring är att akademiska yrkesinriktningen är lättare att avgränsa och att adepterna har investerat mer i en utbildning därför i många fall vill arbeta inom den bransch där de har utbildning.

### Modell för mentorns roll i yrkesinriktat mentorskap för nyanlända invandrare

	Närhet	Distans
Branschkunskap	Kollegan	Arbetsledaren
Arbetsmarknadskunskap	Lotsen	Arbetsförmedlaren

Modellen bör förstås som idealtypisk och är därför en förenkling av en komplex verklighet. Nedan exemplifieras modellen genom det empiriska materialet i utvärderingen. Det bör betonas att modellen inte är knuten till de olika projekten. Samma projekt kan ha mentorer som väljer eller kanske får helt olika roller.

## Kollegan

Mentorskapet präglas av att mentorn och adepten har en bakgrund i samma bransch och att det finns en nära relation dem emellan kan beskrivas som kollegial. Ett exempel är hur en adept med en ganska smal akademisk utbildning inom byggbranschen har en mentor med samma utbildning. Mentorn beskriver hur hon inkluderar adepten i projekt som hon själv är delaktig i. Adepten deltar på olika möten och är med på olika byggarbetsplatser tillsammans med mentorn. Adepten säger att:

*”Innan fick jag aldrig möta arbetsgivare.  
Jag blev stoppad i receptionen.”*

Vid några få tillfällen har mentorn och adepten också träffats mer privat, ibland med mentorns kollegor och ibland för att göra en utflykt. De träffas varannan vecka och vid träffarna låter mentorn adepten själv bestämma vilka teman de ska diskutera. Ett exempel är att de tillsammans går igenom kursplaner på det svenska utbildningsprogrammet och jämför med adeptens utbildning. Tanken är att det ska bli tydligt vilken kunskap adepten har men också vad som skulle behöva kompletteras. Relationen kännetecknas av en närhet som båda verkar uppskatta och talar väldigt väl om.

## Arbetsledaren

Att ha rollen som arbetsledare är ett mentorskap där mentorn och adepten delar bransch men där de håller en tydlig distans till varandra. Mentorns roll kan beskrivas som en form av arbetsledning. Arbetsledaren är experten som har kunskap och kontakter inom branschen och kan därför sägas leda adepten i önskad riktning. Flera adepter beskriver relationen som att mentorn har resurser i form av kontakter och kunskap. De resurserna vill adepten få tillgång till. Kunskapen får adepten genom att mentorn berättar hur han eller hon fick arbete inom branschen, förklarar hur man skriver ett CV och delar med sig av sina kontakter till adepten. En adept säger om sin mentor och dennes nätverk att:

*”De litar på honom och då litar de på mig.”*

På en fråga om vad de skulle vilja förändra svarar adepterna i ett av projekten att de skulle vilja ha flera mentorer och att det inte längre byggde på personliga mentorer. Fördelen skulle vara att fler mentorer skulle ge fler kontakter. Detta är ett exempel på att tillgången till mentorns resurser är det väsentliga, inte relationen dem emellan.

En mentor i samma projekt betonar att det är viktigt att komma med tips och bjuda på sina kontakter. Samtidigt vill mentorn inte följa med adepten till sina kontakter eller vid myndighetskontakter. Mentorn betonar att han inte ska ta ansvar för den process det innebär att etablera sig på arbetsmarknaden. Istället träffas man och mentorn delar med sig av sin kunskap. Ett exempel är att mentorn skickar mail när de hittar annonser med lämpliga arbeten.

Lotsen

Mentorskapet där mentorn har mer av allmän arbetsmarknadskunskap och där han eller hon är ganska nära adepten kan beskrivas som att de tar rollen av lotsar. De är precis som en lots som följer med adepten och hjälper dem att navigera runt skär och rev. I ett projekt säger en mentor att begreppet *lots är bättre än mentor*. Han menar att lots är mer passande då:

*”Det finns så mycket hinder som mentorerna kan hjälpa till med.”*

Mentorns roll som lots blir tydlig i ett av projekten där mentorerna betonar möjligheten att vara nära sin adept. Mentorskapet inleds med tät kontakt, exempelvis ett par gånger i veckan genom telefon och personliga möten. Därefter minskar kontakten och blir mer arbetsmarknadsinriktad.

Det finns en ambivalens i den här gruppen av mentorer om hur mycket de kan ta på sig i rollen som lots. Å ena sida säger de att adepterna behöver hjälp med exempelvis studielån, boende, vägbeskrivningar och hälsa. En av mentorerna säger:

*”Adepterna har mycket behov.”*

Det finns en medvetenhet om att livssituationen påverkar möjligheterna att etablera sig på arbetsmarknaden. Å andra sidan beskriver mentorer med denna roll en ovilja att ta ansvar för alla delar av adepterna liv. En av dem säger:

*”Jag förklarar att det inte är mitt jobb.”*

Gruppen verkar lösa hantera ambivalensen genom att försöka anpassa mentorskapet efter varje adepts individuella förutsättningar och, i jämförelse med andra mentorskap, en tät kontakt mellan mentor och adept. Branschkunskapen är inte alltid är det som prioriteras utan istället en allmän kunskap om arbetslivet och det svenska samhället. Adepterna i det aktuella projektet beskriver också en tät kontakt med mentorerna och att de kan få hjälp med mycket. De talar inte lika tydligt om branschkunskap som i vissa av de andra projekten.

### Arbetsförmedlaren

Den här typen av mentorskap präglas av distans mellan adept och mentor. När varken mentorns kunskap och nätverk eller relation till adepten är speciellt anpassat för adepten blir de båda lätt utbytbara. Relationen blir på ett sätt likt relationen till en arbetsförmedlare där relationen och innehållet inte är beroende av individuella arbetsförmedlare eller arbetssökande. Samtidigt kan mentorn ofta erbjuda adepten en bred kunskap om arbetsmarknaden som inte är låst till vissa branscher. Detta kan exemplifieras av ett projekt där några av mentorerna har ganska många adepter vardera men där adepterna också har kontakt med andra experter som exempelvis har kunskap om att starta företag eller kontakt med bemanningsföretag.

En mentor säger att:

*”Kontakterna (mentorns kontakter – författarens notering) är inte det viktiga. Det handlar istället om en mer allmän kompetens som att ge adepten förtroende nog att våga ringa. Jag bjuder snarare på livserfarenhet.”*

Mentorn i fråga beskriver hur han frågar och adepten pratar. Utifrån hur mentorn förstår adeptens situation ger han hemuppgifter. På många sätt är det en beskrivning av hur experten gör ett utlåtande och sedan ger adepten handfasta råd för hur problematiken ska lösas.

### Fyra idealtypiska roller

Dessa fyra typer är inte bra eller dåliga. Rollerna säger inte heller något om vilka effekter de olika typerna av mentorskap ger. Vad som är effektivt eller ineffektivt får den vidare utvärderingen svara på och det finns inget i det empiriska materialet som tyder på att det ena eller andra sättet är mer eller mindre uppskattat av adepterna. Att det går att utkristallisera fyra typer antyder dock att det finns en god möjlighet inom projekten att anpassa innehållet i mentorskapet till den enskilde mentorn och adepten. Det gäller även om mentorn genom sin expertkunskap har mer makt i relationen än adepten. Individuell anpassning borde vara väsentlig eftersom både adept och mentor deltar i projektet frivilligt. Projektledaren i Rotary som själv har erfarenhet av mentorskap säger så här:

*”Själv har jag varit mentor på olika sätt för olika personer. Jag har blivit hembjuden, och jag tycker att det är jättetrevligt och få se hur de bor och hur de har det. Och känna att man kan vara professionell även om man träffas hemma hos varandra, men jag säger inte att... jag tror att det finns alla möjliga sätt.”*

### 4.3.3 Styrning av mentorskapets innehåll

Styrning är en väsentlig aspekt i alla former av organisationer (Perrow 1993). För projekten handlar det naturligtvis som för alla organisationer om att de inom organisationen ska handla på ett sätt som gynnar organisationen och att ledningen kan kontrollera att det sker. Ett exempel är att verksamheten i projekten inte i allt väsentligt bör skilja sig från det som de ansvariga för projekten har tagit på sig att göra för att få pengar från Ungdomsstyrelsen. För att projekten skall utlova en viss verksamhet behöver projektledningen kunna styra verksamheten och i förlängningen mentorens handlande. Styrning hanteras i detta kapitel som helt värdeneutralt och är i sig varken positivt eller negativt laddat.

Mentorskapet verkar vara helt frivilligt. I normalfallet utgår inte någon ekonomisk ersättning. Detta är en av styrkorna i projektet eftersom frivillighet innebär att projektet lockar till sig mentorer och adepter som tror på vad de gör. Samtidigt gör just detta att det blir svårt för projektledningen att styra mentorskapets innehåll. Alla former av styrning, regler och ramar som begränsar mentorskapet riskerar adepternas och i än högre grad mentorens deltagande. Projekten har olika strategier för hur de organiserar verksamheten med mentorskap men de inkluderar ofta någon form av strukturerad kontakt med mentorerna och olika former av grupp- och utbildningsinsatser. Exempelvis Jusek använder sig av gruppträffar och enkäter till mentorn för att klara balansen mellan styrning och frihet. Om mentorerna inte hör av sig kontaktas de per telefon. Projektledaren säger:

*”Men sedan är det ju inte så mycket mer uppföljning än så.”*

Projektledningarna gör försök att styra innehållet genom att ge anvisningar om hur ofta mentorer och adepter minst bör träffas samt i vissa fall genom mindre omfattande utbildningsinsatser och eller träffar. Samtidigt är projektledningarna ofta medvetna om svårigheterna att styra. Det fanns dock projekt som inte såg något skäl till varför mentorens behövdes styras. En i projektledningen säger:

*”Vi behöver inte styra dem. /.../ I och med att de har,  
vad ska vi säga, accepterat eller gått in i det så då  
tar dom ansvar för det.”*

Det är svårt för projekten att veta vad som är resultatet av mentorskap. Detta delar projekten med andra organisationer som också arbetar med människor som råvara (Hasenfeldt 1992, Hollertz 2010). Människor är allt för komplexa för att organisationerna ska kunna förstå resultatet av deras arbete. Detta öde delar projekten med exempelvis polis, arbetsförmedling, socialtjänst och sjukvården.

Det som eventuellt gör projektens situation lite mer problematisk är att det inte verkar finnas tydliga mål med verksamheten. Åtminstone har projektledningarna inte lyckats förmedla det vid intervjuerna. Det finns tydliga mål från regeringen att adepterna ska få arbete eller starta företag. Några få projekt, exempelvis det som drivs av Jusek, är tydliga med att de delar regeringens mål. Men de flesta projekten ser exempelvis även praktik som ett mål med mentorskapet. Men inte bara det. Flera projekt har också vaga mål om integration, ökat nätverk och om att träffa svenskar. På en fråga om vad som är ett lyckat resultat av mentorskapet svarar en projektledare:

*”Ja, ett lyckat resultat det är ju att de får ett väldigt stort nätverk och att de känner att de vet vilken väg de ska ta. För att det är många som inte vet egentligen hur man ska gå tillväga och om man ska fortsätta att plugga eller om man ska fortsätta att satsa på det yrke som man har haft i hemlandet.”*

Väljer man en kritisk ansats så är alla de här målen naturligtvis behjärtansvärda men det är tveksamt om det är det som regeringen har efterfrågat i *Förordning (2010:84) om statsbidrag för verksamheter med yrkesinriktat mentorskap*. Utifrån en mer pragmatisk ansats så kan naturligtvis nätverk och kunskap vara viktigt för etableringen på arbetsmarknaden. Det är dock viktigt utifrån ett arbetsmarknadsperspektiv att det blir tydligt att exempelvis nätverk och kunskap inte blir ett mål i sig själv utan ett medel att nå etablering på arbetsmarknaden. Vilket också tydligt framgår av förordningen. En risk med vaga mål är just att de kan bli ett mål i sig. Projektet blir per definition lyckat så länge verksamheten kan hållas igång. Då projektledaren, som citeras i avsnittet ovan, är vag med projektets mål omformulerades frågan. Istället tillfrågades personen om vad som är ett misslyckat resultat med projektet. Projektledaren svarar:

*”Ja, ett misslyckat resultat, det är kanske om de inte får något nätverk alls genom projektet. Men jag skulle tro att de som har deltagit i projektet, deltagit i aktiviteter och träffat sina mentorer, de har fått ett lyckat resultat, men de som inte har träffat sina mentorer och inte varit i aktiviteter, då tror jag att det är ett misslyckande.”*

Om deltagarna deltar i projektet innebär det automatiskt ett positivt resultat för projektet enligt personen som intervjuats. Den inställningen kan naturligtvis vara ett problem när verksamheten ska utvecklas.

Det är dock tydligt i mötet med projektledningarna att det finns en medvetenhet om att utvärderingen först och främst kommer att mäta etableringen på den ordinarie arbetsmarknaden. På det sättet styrs projekten att prioritera eller åtminstone förhålla sig till detta mål. En person i projektledningen i mentorskapsprojektet som drivs av Internationella kvinnoförbundet i Malmö säger att:

*”Vi har också krav på oss att de ska få jobb.”*

Svårigheterna att styra är en rimlig förklaring till att innehållet i mentorskapet blir heterogent. Mentorerna är där av ett eget intresse. Den låga graden av styrning ger förutsättningar för att anpassa innehållet efter mentorer och adepter. Men samtidigt är den låga graden av styrning ett problem för den myndighet som använder offentliga medel till att genomföra angelägna projekt, i detta fall yrkesinriktat mentorskap. Varken myndigheten eller de projekt som får medel vet egentligen vad mentorerna och adepterna gör. I praktiken kan det ifrågasättas om projektens mål är tydliga nog för att fungera som ett styrmedel i mentorsverksamheten. Detta förstärks av att det finns en okritisk inställning till arbetsmarknadsaspekterna inom projekten.

#### 4.4 Adepternas upplevelser av mentorskap

Det är svårt att entydigt svara på frågan om hur adepterna upplever mentorskap. Språkproblem, urvalet av intervjupersoner, adepternas svårigheter att förstå intervjusammanhanget och att gruppintervjuer kan begränsa intervjupersonernas vilja att uttrycka negativa aspekter kan påverka resultatet. Givet de förutsättningarna är adepterna mycket positiva. Ett typiskt exempel är det som en adept i Juseks projekt som uttrycker:

*”Mentorn är en källa till tips och råd /.../  
men jag känner också att man blir kompis.”*

I samma grupp av adepter diskuteras tre teman som tillsammans blir svaret på vad gruppen menar att en mentor ska kunna:

- Om adepten bara vill ha arbete är det viktigt med branschkunskap annars efterfrågas allmän kunskap och erfarenhet av Sverige och svensk arbetsmarknad.
- Mentorerna ska kunna kommunicera direkt genom att budskapet ges på ett enkelt och tydligt sätt och inte krångla till det.
- Viktigt att mentorn kan ställa problematiserande frågor som utmanar adepten och adeptens förförståelse.

De tre temana ovan är typiska exempel på vad adepterna i de olika projekten svarade under intervjuerna. Det fanns mer kritiska kommentarer. En adept säger att:

*”Mina problem är de samma innan,  
under och efter mentorskapet.”*

Samtidigt menar adepten att mentorskap kan vara en del av lösningen. Utifrån ett utvärderingsperspektiv är det inte heller rimligt att förvänta sig att ett mentorskap ska kunna etablera alla adepterna på arbetsmarknaden och speciellt inte på den begränsade tid som utvärderingen studerar. De flesta adepter är medvetna om att de genom en ganska begränsad investering i tid kan få tillgång till kunskap, i många fall branschspecifik kunskap om den svenska arbetsmarknaden som de inte upplever att de kan få på annat håll. I många fall får de också tillgång till delar av mentorns nätverk, ett nätverk som tar lång tid att bygga upp själv. En aspekt som ytterligare kan förstärka den positiva bilden är frivilligheten. Om en adept är negativ kan han eller hon helt enkelt hoppa av. Detta gör att negativa adepter försvinner ur projekten men det är också rimligt att frivilligheten i sig skapar en positiv inställning till mentorskap i jämförelse med andra insatser inom arbetsmarknadspolitiken.



## 4.5 Mentorskapets organisering

Genomförandet av yrkesinriktat mentorskap är helt beroende av hur de ideella föreningarna har valt att organisera mentorskapet i förhållande till sina egna förutsättningar. Det är naturligtvis skillnad mellan exempelvis ABF eller Jusek som kan beskrivas som institutioner inom arbetsmarknadsområdet och ANOR eller BrämHulta företagarförening som är mindre organisationer som tydligare bygger på engagemanget hos några få engagerade medlemmar. Det måste betonas att vi ännu inte vet om det ena eller andra sättet att organisera sig har fördelar för adepterna genom att de i högre grad hjälper till med etableringen på arbetsmarknaden.

Alla projekt samarbetar på olika sätt med andra organisationer. Exempel på samverkansparter är SFI, den kommunala vuxenutbildningen (Komvux), Arbetsförmedlingen och Svensk näringsliv. I *Förordning (2010:84) om statsbidrag för verksamheter med yrkesinriktat mentorskap* prioriteras också projekt som samverkar med andra aktörer i syfte att etablera flyktingar på arbetsmarknaden. Samarbetet är också rimligt eftersom knappt någon organisation i någon form har alla de resurser som de behöver för att vara framgångsrika. Faran är att andra organisationer kan få inflyttande på den egna organisationen som därigenom riskerar att förändra verksamheten i en riktning som medlemmarna inte anser är önskvärd (Perrow 1993). Projekten behöver ofta hjälp med att rekrytera adepter och mentorer. Olika utbildningsinsatser har också upphandlats i flera projekt.

Projektet har generellt kunnat erbjuda legitimitet till de organisationer som de har samarbetat med. Olika utbildningsanordnare till exempelvis Komvux eller privata anordnare kan visa att de har utåtriktad verksamhet gentemot arbetsmarknaden utan att behöva lägga ner några egna resurser. I ett av projekten med en organisation med flera huvudmän säger en av projektledarna att verksamheten är:

*”Kommunens ansikte utåt i integrationsfrågan.”*

Samtidigt beskriver flera projekt, som tidigare nämnts, att det har varit svårt att samverka med vissa aktörer, exempelvis Arbetsförmedlingen.

Projektet är naturligtvis också i högsta grad beroende av ekonomiska resurser från Ungdomsstyrelsen. Projektledningarna beskriver generellt att de inte har behövt anpassa sig speciellt mycket till sina samarbetspartners förutom Ungdomsstyrelsen. För ideella organisationer finns det en risk med att ta emot resurser från staten. Risken är att de måste anpassa sig så mycket att de inte längre klarar av att representera sina medlemmar exempelvis gentemot staten. På en direkt fråga såg ingen av projekten en sådan risk. Samtidigt kom kravet, som Ungdomsstyrelsen ställde, på att projekten i huvudsak skulle arbeta med målgruppen ofta upp som ett problem. Det har varit något som organisationerna motvilligt fått anpassa sig till. Den ansvarige på Ungdomsstyrelsen har dock fått odelat positiv kritik vid intervjuerna. Projektet har uppskattat friheten men också det resonerande sättet att dels bemöta projektet och dels lösa problem. I den mån att det finns något negativt om Ungdomsstyrelsen så säger en av projektledarna att:

*”När vi såg utlysningen tänkte vi, det kommer kräva mycket tid för de vet inte själva vad de är ute efter.”*

Den positiva kritiken är inte lika entydig gentemot Röda Korsets roll och insats. Röda Korset har en samordnande roll i satsningen med yrkesinriktat mentorskap för nyanlända flyktingar. Röda Korsets roll är att vara processledare. De bedriver ingen egen mentorsverksamhet genom projektet men väl i egen regi. Röda Korset sköter en hemsida för yrkesinriktat mentorskap för nyanlända flyktingar, fungerar som samtalspartner för projekten och genomför två erfarenhetsträffar per år där alla projekten får möjlighet att träffas och utbyta erfarenhet och information.

Även representanter för Ungdomsstyrelsen, Arbetsförmedlingen och utvärderarna har deltagit. Vid ett tillfälle deltog även representanter för andra aktörer på området såsom fackliga organisationer och regeringskansliet med flera. På frågan om vad som är Röda Korsets roll svarar processledaren att det, förutom det ovan nämnda, är att vara spindel i nätet mellan de olika projekten men också att de anordnar referensgruppsmöten och skriver en motivationsbok om mentorskap för de som vill starta mentorsprojekt i framtiden.

Det är enbart ett projekt som beskriver att de är positiva till Röda Korsets roll och att de tillför något till den egna verksamheten. Det aktuella projektet menar att de har varit en viktig samtalspartner. Några andra projekt var positiva men kunde inte beskriva vad de var positiva till, förutom erfarenhetsträffarna. Några av projekten var mer öppna negativa och upplevde att Röda Korsets roll inte tillförde så mycket till deras egen verksamhet. En av de intervjuade i en av projektledningarna säger att:

*”Vi har inte känt behov av så mycket kontakter. Jag vet inte, jag tror att det ligger på lite olika plan. Det kan hända att jag är dålig på att söka information. Jag har liksom inte varit inne så mycket på hemsidan. Och jag har ingen direktkontakt med Röda Korset.”*

Flera projekt beskriver att i och med att det är Ungdomsstyrelsen som de har kontakt med angående redovisningar eller diskussioner om målgrupp och ekonomi så blir det inte så mycket kvar att diskutera med Röda Korset.

Även processledaren på Röda Korset beskriver att hon upplever sin roll som lite oklar. Detta gällde speciellt i början av projektet.

*”Jag förstår att projektet tycker att det känns otydligt. Jag tycker också att det har varit otydligt.”*

Röda Korset får inte heller speciellt mycket feedback från de andra projekten.

*”De har fullt upp med sitt eget och de glömmer mig.”*

En tydligare dialog mellan Ungdomsstyrelsen, Röda Korset och projekten om vad uppdraget som processledare innebär och inte innebär hade varit att föredra.

För flera av de aktuella organisationerna är externa projektmedel en nyckel till att driva sin verksamhet. De kan sägas agera på en projektarena med ständiga projektansökningar, redovisningar och tidsbegränsad finansiering. På det sättet finns en presumtiv konkurrenssituation om exempelvis ekonomiska medel, om adepter mentorer och legitimitet. I det perspektivet kan det vara problematiskt att samverka, åtminstone med andra projekt inom samma geografiska område. En representant för en av organisationerna menar att Röda Korset själv är en framgångsrik aktör på projektarenan som inte har visat någon större vilja till samverkan tidigare och dessutom vill de ha kunskap som de tänker sprida till andra projekt.

*”Röda Korset har fått pengar /.../och inte visat något större intresse av att komma till oss och fråga om vi behöver hjälp.”*

Det finns också något exempel på en annan aspekt av konkurrens när ett av projekten erbjöd en kostnadsfri tjänst inom mentorskapet till sina adepter. Stockholms stad kontaktade då projektet och bad dem sluta erbjuda tjänsten. De sa:

*”... jag är ledsen men ni kan inte jobba med det, eftersom vi köper in dom tjänsterna. Det blir illojal konkurrens.”*

Projektet menade att tjänsten var en del av mentorskapet men de fick ge sig.

Det är viktigt att strukturer för att engagera ideella organisationer förhåller sig till att konkurrens påverkar hur ideella organisationer agerar. Naturligtvis finns det flera aspekter av organisationens arbete. Där är viljan att integrera människor i centrum.

På en fråga om varför Jusek valde att vara med svarar en i projektledningen:

*”Det är ju någon form av altruism, men sedan är det ju också en framtidsfråga. Av många avledningarna det handlar om att lösa välfärdsutmaningen på sikt, men sedan handlar det ju givetvis för oss om att vi har 80 000 medlemmar och det finns ungefär 49 000 personer med utländsk bakgrund inom Juseks utbildningsområden i Sverige, så det är liksom mer än hälften av våra befintliga medlemmar. Så det är klart att det är det som är jättepotezial där.”*

Organisationer, ideella och andra, har ofta flera skäl till att agera. Här kan altruism blandas med egenintresse på ett sätt som möjliggör både organisationens fortlevnad och utförandet av viktig samhällsservice.

## 4.6 Slutdiskussion

Den här delen av utvärderingen har syftet att beskriva hur yrkesinriktat mentorskap för nyanlända flyktingar har genomförts och organiserats är förknippad med vissa metodproblem. Ett är att vi är helt utlämnade till projektledningens beskrivning av sin egen verksamhet. Ett annat är att urvalet av mentorer och adepter helt styrdes av projektledningen. Även om projektledningen inte medvetet har försökt påverka bilden av projektet är det inte otänkbart resultatet hade påverkats av ett annat urval av intervjupersoner eller av att metoden hade kombinerats med exempelvis observationer eller djupintervjuer.

Det här avsnittet kompletteras i nästa kapitel med en beskrivning av adepterna och utfallet av deras arbetsökande fram till årsskiftet 2011/2012. Det är viktigt att poängtera att frågan om huruvida verksamheterna ger någon *skillnad* i utfall som är relaterade till det övergripande målet om att främja adepternas etablering på arbetsmarknaden kan besvaras först efter att effektutvärderingen har genomförts. Vad vi i någon mån kan diskutera här är faktorer i genomförandeprocesserna som man kan anta förbättra förutsättningarna för etablering på arbetsmarknaden. Ett exempel är att adepterna i många fall verkar utöka sina nätverk. Det kan vara viktigt eftersom många arbeten förmedlas genom informella kanaler. Av rapporten Arbetsgivarnas rekryteringsbeteende (Ekström 2001) framgår det till exempel att av det totala antalet nyanställningar i studerade företag hade nästan 60 procent tillsatts via informella kanaler.

Ett annat exempel är att innehållet i yrkesinriktat mentorskap har varit möjligt att individualisera utifrån adepterna som unika individer. Det kan också antas effektivisera sökprocesserna eftersom det ökar möjligheten att få hjälp som är anpassad till varje adept (Hasluck & Green 2007). Ett tredje inslag som kan påverka adepterna positivt i jobbsökandet är att de möter engagerade och motiverade mentorer som gör en insats av fri vilja. Det kan medverka till att stimulera adepterna och öka deras motivation i arbetsökandet (Hasluck & Green 2007). Just motivation är en av de ej observerbara egenskaper hos arbetsökande som man i studier av effekter av åtgärder för arbetslösa om möjligt försöker fånga in med hjälp av individers observerbara karaktäristika och erfarenheter. Om den kommande effektutvärderingen visar att tillgång till mentorstöd har gjort en skillnad och positivt påverkat sysselsättningsutfallet för projektdeltagare så kan sådana egenskaper ha haft avsett resultat.

En väsentlig del i beskrivningen av yrkesinriktat mentorskap har handlat om styrning. Vad som är starkt respektive svag styrning beror på hur yrkesinriktat mentorskap ska förstås. Ska vi förstå mentorskap som en arbetsmarknadspolitisk insats i bemärkelsen att den syftar till att etablera människor på arbetsmarknaden är den svag i jämförelse med hur arbetsmarknadspolitik styrs (se Ulmestig 2007). Inom arbetsmarknadspolitiken är styrning en förutsättning för att snabbt kunna anpassa politiken till lokala obalanser och konjunktursvängningar på arbetsmarknaden. Om vi istället väljer att förstå yrkesinriktat mentorskapet som en del av det civila samhället är

styrningen betydande (se Johansson, Kassman & Scaramuzzino 2011). Speciellt i förhållande till mentorsprogrammets noggranna målgruppsbeskrivning och dess krav på delaktighet i en mycket strukturerad utvärdering.

Vi kan också se att den mjuka och ibland nästan obefintliga styrningen av innehållet i mentorskapet har en tydlig koppling till det heterogena arbetssättet som gör att det är komplicerat att svara på vad mentorer gör när de gör yrkesinriktat mentorskap. Eftersom syftet med statsbidraget enligt förordningen är att just pröva och utveckla modeller för yrkesinriktat mentorskap, så kan en svagare styrning vara en rimlig hållning, så länge som vi inte vet att det ena sättet att göra mentorskap är bättre än de andra. Det kräver dock ett stort mått av förtroende för mentorerna. Den nästan obefintliga styrningen gör metoden spännande. Under lång tid har staten<sup>5</sup> och forskare (Hasluk & Green 2007) propagerat för att insatserna ska anpassas till de arbetslösas förutsättningar. Detta är, som nämnts ovan, mycket komplicerat i en människobehandlande organisation. Myndigheter har oftast ett antal färdiga insatser som människor får anpassa sig till. Mentorskap har en potential att faktiskt erbjuda ett verkligt alternativ till detta. Som också nämnts ovan, finns det en tydlig maktskillnad mellan mentor och adept. Detta kan vara en risk då det kan innebära att mentorskapet enbart anpassas till mentorn. Att mentorskapets till viss del anpassas till mentorn är oundvikligt då mentorn utför tjänsten utan ersättning. Naturligtvis innebär också frivilligheten att delta i mentorskapet att adepten kan välja att avsluta relationen med mentorn om denne upplever att den inte gynnar henne eller honom.

Att regeringen väljer att organisera arbetsmarknadspolitik genom ideella sektorn är mycket intressant och skulle vara en intressant ingång till vidare studier om yrkesinriktat mentorskap. Dels visar organiseringen vilket förtroende som finns för frivilligorganisationer. Dels skiljer det sig från hur Sverige har valt att organisera arbetsmarknadspolitiken historiskt sett. En väsentlig aspekt har varit just styrningen av politikens innehåll. Detta var ett av de huvudsakliga skälen till att arbetsmarknadspolitiken en gång förstatligades (Ulmestig 2007). Staten ville garantera att arbetsmarknadspolitiken styrdes av och anpassas till arbetsmarknaden. Kommunerna fasades ut under första hälften av 1900-talet ut för att innehållet i arbetsmarknadspolitiken styrdes av ett lokalt godtycke och för att de ansågs ta för stora lokala hänsyn som inte alltid var relaterade till arbetsmarknaden. Som nämnts finns det många goda skäl till att låta ideella organisationer agera inom arbetsmarknadspolitiken. Samtidigt lär oss historien att det också finns problem som behöver hanteras.

---

<sup>5</sup> Se exempelvis Arbetslivsintroduktionen (Arbetsförmedlingen 2011) där det tydligt talas för vikten av individualisering av insatserna.

## Referenser

Dalen, M. (2007). *Intervju som metod*. Malmö: Gleerups.

Ekström, E. (2001). Arbetsgivarnas rekryteringsbeteende. Uppsala: Institutet för arbetsmarknadspolitisk utvärdering.

Hassenfeldt, Y. (1992). *The nature of Human service organisations. Human Service as Complex Organisations*. Newbury Park: Sage Publications.

Hasluck, C. & Green, A. (2007) *What works for whom? A review of evidence and meta-analysis for the Department for Work and Pensions*. Research Report 407. Leeds: Crown Copyright.

Hollertz, K. (2010). *Problemen förgår, lösningarna består. Organisering av kommunala insatser för unga arbetslösa med försörjningsproblem*. Lund: Socialhögskolan, Lunds Universitet.

Johansson, H. Kassman, A. & Scaramuzzino, R. (2011). *Staten och det civila samhällets organisationer i ett föränderligt välfärdssamhälle. Perspektiv på en överenskommelse*.

Lantz, A. (2007). *Intervjumethodik*. Lund: Studentlitteratur.

Petitt, B. & Olsson, H. (1992). *Om svar anhålles!* Mareld AB.

Perrow, C. (1993). *Complex Organizations. A Critical Essay*. 3:e upplagan. New York: McGraw-Hill Inc.

Vetenskapsrådet. (2005). *Vad är god forskningssed? Synpunkter, riktlinjer och exempel*. Stockholm: Printfabriken 2004.

Ulmestig, R. (2007). *På gränsen till fattigvård? En studie om arbetsmarknadspolitik och socialbidrag*. Lund: Socialhögskolan, Lunds universitet.

### Elektronisk källa

Arbetsförmedlingen. Elektronisk källa: [www.arbetsformedlingen.se/download/18.4b7cba481279b57bec180001123/arbetslivsintroduk.pdf](http://www.arbetsformedlingen.se/download/18.4b7cba481279b57bec180001123/arbetslivsintroduk.pdf) . 20111001.

## 5 Vilka är adepterna och har de fått jobb?

I det här kapitlet redovisar vi statistik som beskriver de adepter som hittills har deltagit i de nio olika mentorsprojekten. Därefter redogör vi för hur arbetssituationen ser ut för dem som inte längre deltar i projektet. Har de fått jobb, startat eget eller har de tagit steg på vägen mot etablering på arbetsmarknaden genom att delta i arbetsmarknadsprogram? Vi har alltså gjort en uppföljning av måluppfyllelsen. Det vill säga olika utfall för projektdeltagarna som är relaterade till projektens överordnade mål om deltagares etablering på arbetsmarknaden som anställda eller egna företagare. Det är inte frågan om i vilken utsträckning som utfallet är en *effekt* av projektet. Slutrapporteringen som ska lämnas in år 2014 kommer däremot att innehålla en effektutvärdering.

I avsnitt 5.1 beskrivs källorna som vi har hämtat data ifrån. I avsnitt 5.2 redovisar vi beskrivande statistik om adepterna. Till den hör till exempel uppgifter om ålder, kön, familjeförhållanden, var de är födda eller tidigare arbetslivserfarenhet och yrke men också information om deltagande i svenska för invandrare (SFI) och i arbetsmarknadspolitiska program bland annat. I detta avsnitt redovisar vi dessutom information som har lämnats av de adepter som har slutat i projektet om orsaken till det, om deras träffar med mentorn samt uppgifter om mentorns egen arbetslivserfarenhet. Avsnitt 5.2.4 ägnas åt de adepter som har blivit avaktualiserade från Arbetsförmedlingen före den 1 januari 2012. Där redovisas skälen till att adepterna avaktualiserats och hur många som till exempel har fått arbete eller lämnat arbetssökandet för reguljär utbildning. Däremot är antalet individer som har avslutat deltagande i något av de pågående mentorprojekten för litet för att vara ett underlag för statistiska analyser till exempel när det gäller sambandet mellan olika individkaraktäristika som kön, vistelseort, utbildningsnivå och utfall av arbetssökandet. I avsnitt 5.3 finns sammanfattande kommentarer till uppföljningen.

### 5.1 Vilka data har använts?

Uppföljningen av adepterna i mentorprojekten är baserad på information hämtad från fyra källor: enkäter som har besvarats av adepter och mentorer, Arbetsförmedlingens databas Datalagret, STATIV (Statistiska centralbyråns longitudinella databas för integrationsstudier) och RTB (Registret för totalbefolkningen).

När en adept har skrivits in i något av delprojekten har han eller hon besvarat en enkät som ledningen för respektive projekt därefter har skickat till Statistiska centralbyrån (SCB). På samma sätt har man gått tillväga med en enkät som har besvarats när en adept har slutat i ett projekt.<sup>6</sup> SCB har på grundval av enkäterna skapat ett register över deltagarna med uppgift om deras personnummer och bildat en datafil med individuppgifter hämtade från enkäterna.

---

<sup>6</sup> Du hittar enkäterna i bilaga 3 och 4 i rapporten.

Målet med de utvärderade projekten har varit att deltagarna ska få ett arbete eller starta ett företag. Sådan information går att följa upp via Arbetsförmedlingens databas. Därför har det varit en förutsättning att deltagarna i mentorprojekten har varit inskrivna vid Arbetsförmedlingen. Uppgifter om adepterna och utfall av deras arbetssökande har därmed kunnat hämtas från Arbetsförmedlingens databas Datalagret. I början av januari 2012 sände SCB information till Arbetsförmedlingen om personnummer samt tidpunkt för inskrivning i projektet för de individer som fanns i SCB:s upprättade register över adepters vid slutet av december 2011.<sup>7</sup> På det sättet har SCB kunnat hämta uppgifter från Datalagret om adepternas arbetssökande fram till och med den 31 december 2011.

Därefter har SCB kompletterat den datafil som innehåller uppgifter från enkätblanketterna med uppgifter från STATIV för 2009 och från RTB enligt en specifikation upprättad av oss. STATIV är en longitudinell individdatabas som lämpar sig för migrations- och integrationsstudier och som innehåller uppgifter från register hos SCB, Migrationsverket och Arbetsförmedlingen. STATIV för ett visst år blir tillgänglig cirka 16 månader efter det aktuella årets slut. I januari 2012 var den senast tillgängliga årgången därför STATIV för 2009.

Den fil som levererats av Arbetsförmedlingen till SCB och den fil som SCB ställt samman av enkätuppgifter och uppgifter från SCB-register gjordes tillgängliga för oss som arbetade med den här utvärderingen i början av februari 2012.<sup>8</sup>

## 5.2 Adepterna och deras mentorer

I de flesta fall var försöksverksamheterna med yrkesinriktat mentorskap för nyanlända invandrare tänkta att pågå från hösten 2010 till och med 2012. När denna delrapport lämnas kan vi följa upp de adepters som hade påbörjat och i cirka en tredjedel av fallen också hunnit avsluta sitt deltagande i de olika projekten senast i december 2011. Deras enkäter skickades till SCB senast den 31 december. Ett visst bortfall finns också, vilket framgår av redovisningen nedan. Den totala populationen är ännu relativt liten och förväntningarna är att antalet adepters i den uppföljning och effektutvärdering som görs våren 2014 har mer än fördubblats.

I avsnitt 5.2.1 visas hur adepterna fördelar sig på olika kategorier när det gäller grund för bosättning i Sverige.<sup>9</sup> Det är viktigt för att kunna bedöma hur stor andel av adepterna som tillhör den huvudsakliga målgruppen för regeringens uppdrag: flyktingar, andra skyddsbehövande och deras anhöriga. Avsnitt 5.2.2 beskriver adepterna utifrån de registerdata som tagits fram. I avsnitt 5.2.3 redovisas uppgifter hämtade från de enkäter som besvaras när en deltagare påbörjar respektive avslutar projektdeltagandet. Avslutningsvis redovisas i 5.2.4 olika resultat enligt Arbetsförmedlingens statistik för de adepters som har avaktualiserats från förmedlingen före den 31 december 2011. Det vill säga som inte längre var inskrivna som

<sup>7</sup> Uppgiften om tidpunkt för en individs inskrivning i projektet utnyttjades av Arbetsförmedlingen för att identifiera den inskrivningsperiod vid förmedlingen för individen som helt eller delvis sammanfaller med tiden för hans eller hennes projektdeltagande. Det är information avseende eller relaterad till den inskrivningsperioden som Arbetsförmedlingen haft i uppgift att, enligt utvärderarnas specifikation, hämta från Datalagret.

<sup>8</sup> Uppgifterna finns i det så kallade MONA-systemet (Microdata Online Access) som är ett system för extern åtkomst till mikrodata på SCB för de aktörer som har tillåtelse att ta del av uppgifterna.

<sup>9</sup> Personer som har beviljats uppehållstillstånd i Sverige delas in i kategorier efter grund för bosättning.



arbetssökande senast det datum som det varit möjligt att följa upp adepterna i denna delrapport. För de adepter som fortfarande var kvar vid förmedlingen som aktuella arbetssökande vid den tidpunkten visas fördelningen på olika sökandekategorier (öppet arbetslösa samt deltagare i olika arbetsmarknadsprogram).

### 5.2.1 Målgruppen för yrkesinriktat mentorskap

I SCB:s register redovisas grunden för bosättning i Sverige i nio kategorier. Hur de adepter som har deltagit i de olika mentorsprojekten från starten 2010 fram till och med den 31 december 2011 fördelat sig så på de olika kategorierna illustreras i tabell 5.1.<sup>10</sup>

**Tabell 5.1 Skäl för uppehållstillstånd. Antal adepter fördelade efter kategori.**

Kategorier	Procent
Flykting	12
Synnerligen ömmande omständigheter/humanitära grunder	10
Skyddsbehov*	76
<b>Summa 1</b> (flykting + synnerligande ömmande omständigheter + skyddsbehov)	<b>98</b>
Familjeband	148
<b>Summa 2</b> (Summa 1 + Familjeband)	<b>246</b>
Arbete	8
Studier	11
Övrigt**	2
Okänt eller uppgift saknas***	28
Antal projektdeltagare till och med 31 december 2011	295

Källa: SCB

\* Konventionsflyktingar enligt Genève-konventionen samt övriga skyddsbehövande enligt kap. 3 § 1–3 i utlänningslagen (2005:716).

\*\* Grunden för boende här kan bland annat vara att det handlar om en pensionär/person med tillräckliga medel eller om andra grunder än de övriga kategorierna i tabellen.

\*\*\* I den här gruppen finns 5 individer som är födda i utomnordiska länder i EU och en som är född i ett europiskt land utanför EU och Norden. Det finns också 9 individer vardera är födda i Afrika eller Asien.

<sup>10</sup> För definitioner av kategorierna se SCB 2011.

Enligt regeringens förordning om verksamheter med yrkesinriktat mentorskap får bidrag lämnas för verksamheter som:

*”... i huvudsak når ut till nyanlända invandrare med uppehållstillstånd som är flyktingar, skyddsbehövande i övrigt och anhöriga till dessa.”*

(SFS 2010:84 8 § 2)

Av det föregående kapitlet framgick det att flera av projekten har haft svårigheter att identifiera men också med att nå ut till den huvudsakliga målgruppen för mentorsprojekten. Detta återspeglas i uppställningen av adepternas grund för uppehållstillstånd ovan. De 98 adepterna i de tre först nämnda grupperna i uppställningen ovan (flyktingar, personer som kommit hit på grund av synnerligen ömmande omständigheter/humanitära grunder alternativt på grund av skyddsbehov) tillhör utan tvekan målgruppen. Likaså återfinns målgruppens anhöriga bland dem som finns i gruppen som heter familjeband. Övriga kategorier kan inte sägas tillhöra målgruppen.<sup>11</sup> Det innebär att individer som tillhör projektets målgrupp finns bland invandrare där grunden för uppehållstillstånd är att de har familjeband här, kategoriseras som flykting, personer som kommit hit på grund av synnerligen ömmande omständigheter eller humanitära grunder alternativt på grund av skyddsbehov.

Det finns en svårighet med att urskilja den huvudsakliga målgruppen enligt förordningen från andra nyanlända invandrare inom kategorin familjeband. Anhöriga enligt förordningen är bara de som är anhöriga till flyktingar och andra skyddsbehövande. I den gruppering av individer inom kategorin familjeband som SCB har lämnat ut, är det inte möjligt att skilja flyktingar från anhöriga till exempelvis infödda svenskar eller till andra kategorier av invandrare. Därför kan det vara så att den grupp adepterna som har familjeband som grund för bosättning i uppställningen också kan innehålla individer som står utanför den huvudsakliga målgruppen för försöksverksamheterna. Vi kan därför inte uttala oss mer exakt om hur många i denna grupp som faktiskt ingår i målgruppen i den här rapporten. Nu kan vi bara säga att till målgruppen hör adepterna i de tre första grupperna i uppställningen ovan och ett okänt antal adepterna i den fjärde gruppen.<sup>12</sup> I denna rapport utgår vi för enkelhetens skull ifrån att samtliga som bedöms komma hit på grund av familjeband tillhör målgruppen.

---

<sup>11</sup> Vi har i denna rapport valt att inte ta med de 28 adepterna som inte har någon kod som anger grund för bosättning. 18 av dessa 28 individer är födda i Afrika eller Asien. Det kan vara så att flera av dessa tillhör målgruppen men detta går inte att avgöra av den information som vi har fått via SCB.

<sup>12</sup> I SCB:s register finns utöver sådan grupperad kod för grund för bosättning som har använts här även en förfördelad kod som inte har lämnats ut för den här rapporten. Med tillgång till den koden för grund för bosättning skulle det vara möjligt att mer precist skilja ut dem med definitionen familjeband som svarar mot den i förordningen angivna målgruppen. Vi har däremot anledning att tro att SCB till nästa uppföljning kommer att kunna lämna ut en annan typ av grupperad kod som kommer att kunna synliggöra dem som är anhöriga till flyktingar.

Redovisningen i det här kapitlet kommer alltså att gälla de individer som ingår i de fyra första grupperna i förteckningen ovan. För enkelhetens skull kommer vi bara att kalla dem för målgruppen i fortsättningen.

Bland de 246 individer i målgruppen som fram till årsskiftet 2011/2012 har blivit registrerade hos SCB som projektdeltagare var 16 individer inte inskrivna vid Arbetsförmedlingen, vilket gör att beskrivande statistik och redovisningen av arbetsmarknadsutfall i de avsnitt som följer kommer att gälla 230 personer.

### **5.2.2 Uppgifter om adepterna i SCB:s och Arbetsförmedlingens register**

I tabell 5.2 finns beskrivande statistik med data från SCB och Arbetsförmedlingen. Uppgifterna från SCB gäller sådant som demografi, utbildning och geografisk härkomst. Från Arbetsförmedlingen har vi hämtat uppgifter om individerna som är kopplade till arbetssökandet som till exempel sökt arbetstid, sökt yrke, utbildning för och erfarenhet av sökt yrke eller deltagande i arbetsmarknadspolitiska program. Variablerna gäller den aktuella inskrivningsperioden vid Arbetsförmedlingen, det vill säga den period som helt eller delvis sammanfaller med den tid då en person har deltagit i ett mentorprojekt. Det är 47 adepters som dessutom har varit inskrivna vid Arbetsförmedlingen vid tidigare tillfällen. För dem hämtades uppgifter om summerade inskrivningstider (tider när individer varit registrerade antingen som arbetslösa eller i någon annan av Arbetsförmedlingens sökandekategorier) och om summerade arbetslöshetstider (tider registrerade som öppet arbetslösa) för en 3-årsperiod före den aktuella inskrivningsperioden.<sup>13</sup> Uppgifterna gäller de 230 adepters som var registrerade vid Arbetsförmedlingen.

---

<sup>13</sup> För att bilda den jämförelsegrupp som behövs för utvärderingen av projektets effekter som kommer i slutrapporten 2014 behövs det en rik tillgång till registerdata från SCB och Arbetsförmedlingen om adepters och om andra arbetssökande invandrare. På så sätt kan Ungdomsstyrelsen välja ut en jämförelsegrupp. Vad som visas i tabell 6.2 är ett urval data av det slaget för de adepters som hade tagits in i projektet före slutet av 2011.

**Tabell 5.2 Personlig information om adepterna och uppgifter om deras arbetssökandegenom Arbetsförmedlingen. Uppgifterna gäller de 230 adepters som var registrerade vid Arbetsförmedlingen**

Variabler	Procent	Medelvärde	Standardavvikelse
<b>Uppgifter från SCB</b>			
Ålder		35,1	8,9
Kvinna	58		
Gift	69		
Har barn under 16 år	71		
Ensamstående med barn	10		
Vistelsetid i Sverige, antal dagar		764	825
Svenskt medborgarskap	4		
Har deltagit i svenska för invandrare (SFI)	70		
Genomsnittligt antal timmar i SFI 2010		319	184
Hade löneinkomst 2009 (En indikation på svensk arbetsmarknadserfarenhet)	13		
<b>Utbildningsnivå:</b>			
Kortare än 9 år	23		
Förgymnasial utbildning 9–10 år	5		
Gymnasial utbildning	14		
Eftergymnasial utbildning	50		
Uppgift saknas	8		
<b>Född i:</b>			
Afrika	38		
Asien	40		
EU 27 utom Norden	5		
Europa utom EU 27? och Norden	9		
Nordamerika	2		
Oceanien	1		
Sydamerika	4		
<b>Bosatt: (län)</b>			
Stockholm	38		
Västra Götaland	31		
Kronoberg	15		
Skåne	12		
Andra län	4		
<b>Uppgifter från Arbetsförmedlingen</b>			
Söker såväl heltids- som deltidsarbete	85		
Söker såväl lokalt som interlokalt?	72		
Ansluten till arbetslöshetskassa	5		
Har uppgett ett eller flera sökta yrken	80		
Har utbildning i minst ett sökt yrke	38		
Har erfarenhet i minst ett sökt yrke	40		
Registrerad med rätt till Instegsjobb	73		
Antal dagar registrerad som öppet arbetslös			
För adepters som kvarstod vid Arbetsförmedlingen den 31 december 2011 (pågående inskrivningsperioder)		357	253
För adepters som avaktualiserats från Arbetsförmedlingen före den 1 januari 2011 (avslutade inskrivningsperioder)		301	172
Registrerad i annan sökandekategori än öppet arbetslös en eller flera gånger under den aktuella inskrivningsperioden (en person kan ha varit registrerad i mer än en av nedanstående kategorier)*			
I program med aktivitetsstöd	57		
I instegsjobb**	9		
I annat arbete med stöd till arbetsgivaren än Instegsjobb	1		
I nystartsjobb***	16		
I arbete utan stöd till arbetsgivare men kvar som arbetssökande (tjänstställning eller deltidsarbete, med mera)	14		
Andel adepters som varit inskrivna vid Arbetsförmedlingen någon gång under en 3-årsperiod före det aktuella inskrivningstillfället	20		
Genomsnittlig summerad inskrivningstid 3 år före aktuell inskrivning (dagar)		320	205
Genomsnittlig summerad arbetslöshetstid 3 år före aktuell inskrivning (dagar)		204	107

Källa: SCB och Arbetsförmedlingen

\* För beskrivningar av sökandekategorier se Arbetsförmedlingen 2012.

\*\* Stöd för instegsjobb kan utgå till arbetsgivare som anställer nyanlända invandrare som beviljats uppehållstillstånd under de senaste 36 månaderna.

\*\*\* Stöd till nystartsjobb kan delas ut till arbetsgivare som anställer personer som har varit utan arbete en längre tid men stödet kan även, utan krav på en viss tid utan arbete, utgå för anställning av arbetslösa invandrare som har beviljats uppehållstillstånd inom de senaste tre åren före beslutstillfället. Arbetsgivaren får ersättning motsvarande två gånger den inbetalda arbetsgivaravgiften för personer som har fyllt 26 år och motsvarande arbetsgivaravgiften för personer 20–25 år. Nystartsjobb ingår inte i Arbetsförmedlingens programkategori Arbete med stöd.

Adepternas medelålder är 35 år och nästan 60 procent av dem är kvinnor. I genomsnitt har adepterna vistats två år i Sverige. Spridningen kring det genomsnittet är stor. Standardavvikelsen, det vill säga den genomsnittliga avvikelsen från medelvärdet är 825 dagar, det vill säga cirka 2 ¼ år. Det är 13 procent som har haft inkomst av lön av någon storleksordning 2009 (det senaste året för vilket vi här har haft tillgång till inkomstuppgifter för projektdeltagare). Ungefär en fjärdedel av adepterna har kortare utbildning än nio år medan hälften har eftergymnasial utbildning. Färre har utbildning motsvarande gymnasienivå. Det är 14 procent vilket kan tänkas inkludera olika typer av yrkesutbildningar. Nästan 40 procent är födda i något land i Afrika och 40 procent är födda i ett asiatiskt land. Knappt 15 procent är födda i ett europeiskt land utanför Norden.

Stockholms län och Västra Götalands län har hittills bidragit med nästan 40 respektive ca 30 procent av adepterna medan 15 procent kommer från Kronobergs län och 12 procent från Skåne län.

När det gäller arbetssökandet så söker drygt 70 procent arbete även utanför hemorten. Cirka 40 procent har utbildning respektive erfarenhet i minst ett av de yrken där de söker jobb. I genomsnitt har man under det aktuella inskrivningstillfället vid Arbetsförmedlingen varit registrerad som arbetslös bortåt ett år. Genomsnittet var cirka 10 månader för dem som hade avaktualiserats från förmedlingen före slutet av uppföljningsperioden den 31 december 2011 medan det var nästan 12 månader för dem som vid den tidpunkten ännu var aktuella arbetssökande.

Nästan 60 procent av adepterna har deltagit i arbetsmarknadsprogram med aktivitetsstöd. Arbetsförmedlingens data visar att många av adepterna har fått erfarenhet av svenskt arbetsliv genom deltagande i arbetsmarknadsprogram som innebär arbete. De olika typerna av arbetsmarknadsprogram benämns som instegsjobb, annat arbete med stöd och nystartsjobb i tabell 5.2. Vidare är det nästan 15 procent som har haft till exempel deltidsarbete eller timanställning samtidigt som de fortsatt att vara arbetssökande hos Arbetsförmedlingen. En femtedel av adepterna har varit registrerade vid Arbetsförmedlingen någon gång under treårsperioden närmast före det aktuella inskrivningstillfället. För dessa är den genomsnittliga summerade inskrivningstiden (registrerad som öppet arbetslös eller som deltagare i arbetsmarknadsprogram) under dessa tre år drygt 10 månader, varav i genomsnitt ca 7 månader som öppet arbetslösa. Sammanfattningsvis så har många adepter tidigare arbetslösheterfarenhet och under den aktuella inskrivningsperioden har en stor del av adepterna inte endast fått del av Arbetsförmedlingens platsförmedlingsservice utan också deltagit i arbetsmarknadsprogram. Mentorskap är ett sätt att komplettera förmedlingens olika insatser i syfte att förbättra chanserna för projektdeltagarna att få jobb.

### 5.2.3 Uppgifter om adepter och mentorer enligt enkätsvar

Som nämndes tidigare har SCB fått i uppgift att föra ett register över deltagare i mentorprojekten med uppgifter från en enkät som fylls i när en adept skrivs in i något av de nio projekten. I tabell 5.3 visas en sammanställning av svar som adepter har lämnat i den enkäten (enkät 1). Uppgifterna gäller de 230 adepter som var registrerade vid Arbetsförmedlingen.

**Tabell 5.3 Utbildningsår och arbetslivserfarenhet. Uppgifterna gäller 230 adepter som var registrerade vid Arbetsförmedlingen**

Variabler	Antal	Procent
<b>Antal utbildningsår utanför Sverige och i Sverige sammanlagt</b>		
Mindre än 9 år	66	29
9–13 år	65	28
14– år	99	43
<b>Arbetslivserfarenhet</b>		
Har arbetat innan ankomst till Sverige	204	89
Arbetat mindre än 6 år	84	36
Arbetat 6–10 år	68	30
Arbetat mer än 10 år	52	23
Har ej arbetat	26	11
<b>Arbetat som anställd respektive egen företagare</b> (Fler än ett alternativ kan ha uppgetts som enkätsvar. Procentangivelsen gäller andel av de 204 som har arbetat innan ankomst till Sverige.)		
Anställd	187	92
Egen företagare (inklusive jordbrukare)	22	11
<b>Önskar arbeta som anställd respektive egen företagare</b> (En adept har uppgett båda alternativen som enkätsvar.)		
Anställd	194	84
Egen företagare	37	16
<b>Yrkesområde enligt Standard för svensk yrkesklassificering (SSYK) som man arbetade inom före ankomsten till Sverige.</b>		
Ledningsarbete	14	7
Arbete som kräver specialistkompetens	61	30
Arbete som kräver kortare högskoleutbildning	2	1
Kontors- och kundservicearbete	41	20
Service, omsorgs- och försäljningsarbete	42	21
Arbete inom jordbruk, trädgård och fiske	3	1
Hantverksarbete inom byggverksamhet och tillverkning	14	7
Process- och maskinoperatörsarbete, transportarbete m.m.	12	6
Arbete utan särskilt krav på yrkesutbildning	15	7

Källa: Enkät som fylls i när adepter skrivs in i projektet

När det gäller uppgifter om antalet utbildningsår (som i enkäten inkluderar eventuell utbildning i Sverige) som adepterna har lämnat så är andelen som har uppgett motsvarande gymnasieutbildning 28 procent, det vill säga dubbelt så högt jämfört med vad som registrerats av SCB (28 procent i tabell 5.3 jämfört med 14 procent i tabell 5.2). Andelen som har uppgett en längre utbildning i enkäten än gymnasium är däremot 7 procentenheter lägre än SCB-uppgiften (43 respektive 50 procent).

Drygt 10 procent av adepterna hade inte arbetat innan de kom till Sverige, cirka en fjärdedel av adepterna har arbetat mer än 10 år och övriga ca 65 procent mindre än 10 år. Ungefär 10 procent har arbetat som egna företagare innan ankomsten till Sverige medan andelen som kan tänka sig att här driva en egen verksamhet är drygt 15 procent. Av adepterna har något mer än 30 procent haft ett arbete som kräver specialistkompetens eller en kortare högskoleutbildning medan cirka 40 procent har arbetat med service, omsorg, försäljning eller med kontors- eller kundservicearbete.

I tabell 5.4 visas hur de 230 adepters som har beskrivits i de båda föregående tabellerna fördelar sig på de nio delprojekten.

**Tabell 5.4 Projektägare och antalet deltagare per projekt**

Projekt	Antal	Procent
ABF (Stockholm, Huddinge och Norra Storstockholm)	27	12
Projekt ANOR*	38	16
BrämHulta företagarförening	66	29
Internationella Kvinnoföreningen i Malmö	13	6
Integration in Sweden	34	15
Jusek	21	9
MINE och IUC Skåne	14	6
Yrkesmentorer inom Rotary ideell förening	7	3
Svenska Röda Korset	10	4
<b>Totalt</b>	<b>230</b>	<b>100</b>

*Källa:* Enkät som fylls i när adepters skrivs in i projektet

\* *Bedrivs av Iranska Föreningars Riksförbund i samarbete med Semble Föreningen och Somaliska Freds & Utvecklingsföreningen.*

När en adept slutar i mentorprojektet besvaras ytterligare en enkät (enkät 2). Där lämnas bland annat uppgifter om skälet till att man slutar och det finns också uppgifter om vilken mentor man haft och om samarbetet med den personen. För 73 adepters av de 230 som följs upp i den här redovisningen upphörde projektdeltagandet före den 1 januari 2012. De 73 personerna har också besvarat den andra enkäten. Tabell 5.5 visar en sammanställning av deras svar på frågor i enkät 2.

**Tabell 5.5 Skäl till att ha slutat i projektet, kontakter med mentorn och information om mentorer. Gäller 73 adepter som är registrerade vid Arbetsförmedlingen**

Variabler	Antal	Procent
<b>Huvudsakligt skäl till att adepten slutade i projektet</b>		
Anställning; studier	31*	42
Fått arbete där arbetsgivaren har beviljats finansiellt stöd från Arbetsförmedlingen; börjat delta i annat arbetsmarknadsprogram anordnat av Arbetsförmedlingen eller av kommunen	12	16
Sjukdom; föräldraledighet; graviditet	6	8
Missnöje med projektet	1	1
Annan orsak	10	14
Inget av ovanstående, men planerad mentorsperiod har tagit slut	13	18
<b>Antal träffar med mentorn</b>		
1–5	35	48
6–10	26	36
11–15	8	11
16–	3	4
Uppgift saknas	1	1
<b>Vilket språk talade adepten med mentorn?</b>		
Svenska	52	71
Adeptens modersmål	17	23
Annan gemensamt språk	4	6
<b>Mentorns position</b>		
Anställd arbetare eller tjänsteman	40	55
Anställd mellanche	2	3
Anställd högre chef	7	10
Egen företagare	11	15
Pensionär	9	12
Uppgift saknas	4	5
<b>Antal år som mentorn varit verksam vid den senaste arbetsplatsen</b>		
–1 år	11	15
2–5 år	25	34
6–10 år	23	32
11– år	9	12
Uppgift saknas	5	7
<b>Antal år som mentorn har varit verksam i sin senaste bransch</b>		
1–5 år	24	33
6–10 år	19	26
11– år	27	37
Uppgift saknas	3	4
<b>Mentorns kön</b>		
Kvinna	39	53
Man	34	47
<b>Mentorns ålder</b>		
–30 år	12	16
31–40 år	12	16
41–50 år	18	25
51–60 år	13	18
61– år	18	25
<b>Mentorns är född i</b>		
Sverige	45	62
Utlandet	28	38

Källa: Enkät som fylls i när deltagare slutar i projektet

\*Enligt enkätsvaren har 12 av dem fått arbete, 1 person startat eget och 18 börjat studera.

Nästan 60 procent av dem som har lämnat projektet har enligt egen uppgift i enkätsvaren gjort det i samband med att de har fått anställning, börjat delta i ett arbetsmarknadsprogram eller övergått till studier. En person har uppgett start av egen näringsverksamhet som skäl. För 18 procent av dem som har slutat delta i projektet var skälet helt enkelt att de hade nått slutet av projektperioden utan att de i enkäten har uppgett något positivt utfall i form av arbete eller studier.

Nästan hälften, 48 procent, av dem som har avslutat projektdeltagandet har träffat sin mentor högst fem gånger och en ungefär lika stor andel, 47 procent, har träffat mentorn 6–15 gånger. Ungefär 70 procent talade svenska med sin mentor, knappt 25 procent talade sitt modersmål med honom eller henne och drygt 5 procent något annat språk som till exempel engelska.



När det gäller mentorerna till de adepter som slutat i mentorprojektet var 55 procent anställda arbetare eller tjänstemän, 13 procent var anställda chefer, 15 procent egna företagare och drygt 10 procent pensionärer.<sup>14</sup> Nästan 45 procent av mentorerna hade arbetat mer än fem år på den senaste arbetsplatsen och drygt 60 procent hade mer än fem års erfarenhet av den bransch som de arbetade inom. Könsfördelningen bland mentorerna är jämn: 53 procent kvinnor och 47 procent män. Drygt 60 procent är födda i Sverige och knappt 40 procent i utlandet. När det gäller mentors ålder så var cirka 15 procent under 30 år, ungefär 60 procent i 31–60-årsåldern medan 25 procent var över 60 år.

I enkäten finns det också en fråga om mentors yrke. Den frågan har besvarats av 60 av de 73 mentorer som har haft en adept som lämnat projektet. Fördelningen på yrkesområden i Standard för svensk yrkesklassificering (SSYK), visas i tabell 5.6. En jämförelse mellan adepts och mentors uppgivna yrken i de fall då båda uppgifterna finns i enkätsvaret visar att för 42 par rör det sig om samma eller närliggande yrken.

**Tabell 5.6 Mentorns yrkesområde. Uppgiften gäller de mentorer vars adept har hunnit sluta i projektet**

Yrkesområde	Antal
Ledningsarbete	13
Arbete som kräver teoretisk specialistkompetens	25
Arbete som kräver kortare högskoleutbildning	–
Kontors- och kundservicearbete	3
Service- omsorgs- och försäljningsarbete	11
Arbete inom jordbruk, trädgård, skogsbruk och fiske	1
Hantverksarbete inom byggverksamhet och tillverkning	1
Process- och maskinoperatörsarbete, transportarbete m.m.	4
Arbete utan krav på särskild yrkesutbildning	2
Uppgift saknas	13
<b>Summa</b>	<b>73</b>

*Källa: Enkät som fylls i när adepter slutar i projektet*

<sup>14</sup> Uppgifter om mentorer hämtas endast in genom frågor i den enkät som fylls i då adepter lämnar projektet.

#### 5.2.4 Adepter som är avaktualiserade hos Arbetsförmedlingen eller som är fortsatt arbetssökande

Av tabell 5.7 framgår hur många av de 230 adepter som beskrivits (i tabell 5.2–5.4) som har avaktualiserats från Arbetsförmedlingen under tiden fram till uppföljningsperiodens slut den 31 december 2011 och av vilken orsak som de har avaktualiserats. Siffrorna i tabellen gäller de nio projekten sammantagna.

**Tabell 5.7 Adepter som har avaktualiserats från Arbetsförmedlingens register före den 1 januari 2012. Fördelning på avaktualiseringsorsaker**

Avaktualiseringsorsak	Kvinnor		Män	
	Antal	Procent	Antal	Procent
Tillsvidareanställning eller egen näringsverksamhet utan stöd	3	14	1	7
Tidsbegränsad anställning	0	–	0	–
Fortsatt anställning hos samma arbetsgivare*	0	–	2	13
Anställning inom Samhall	0	–	1	7
<b>Summa som har fått anställning eller startat eget</b>	<b>3</b>	<b>14</b>	<b>4</b>	<b>27</b>
Annan känd orsak**	4	19	2	13
Okänd orsak	7	33	4	27
Annan utbildning än arbetsmarknadsutbildning	7	33	5	33
<b>Summa avaktualiserade</b>	<b>21</b>	<b>100</b>	<b>15</b>	<b>100</b>

Källa: Arbetsförmedlingen.

\*Hit räknas övergång till reguljär anställning från anställning där arbetsgivaren tidigare har haft finansiellt stöd från Arbetsförmedlingen.

\*\* Inget av föregående eller följande i tabellen men orsaken är bekant för förmedlingen – det kan till exempel röra sig om sjukskrivning eller föräldraledighet.

Bland såväl de kvinnliga som de manliga adepterna är det cirka 16 procent (21 av 133 kvinnliga och 15 av 97 manliga adepter) som har avaktualiserats under uppföljningsperioden. Enligt uppgifterna i Arbetsförmedlingens statistik är det sju adepter, 3 procent av de 230 som vi följer upp här, som har avaktualiserats på grund av att de har fått anställning (de fyra första raderna i tabell 5.7). Enligt tabell 5.4 som redovisar uppgifter från adepternas enkätsvar, hade 12 adepter som avslutat sitt projektdeltagande uppgett att de har fått arbete. Skillnaden kan förklaras av att adepter som har uppgett att de fått jobb ändå har fortsatt att vara aktuella sökande hos Arbetsförmedlingen, till exempel som timanställda eller deltidsarbetslösa eller som deltagare i program som innebär arbete med stöd. Enligt en urvalsundersökning riktad till arbetssökande som har lämnat Arbetsförmedlingen av okänd orsak hade 39 procent fått arbete vid tidpunkten för den avbrutna kontakten (Nilsson 2010). En bidragande förklaring till skillnaden mellan enkätsvar och Arbetsförmedlingens uppgifter kan därför vara att någon eller några av de 12 som har uppgett att de fått jobb i enkäten som adepterna fyller i när de slutar i ett projekt kan ha avaktualiserats från Arbetsförmedlingen av okänd orsak. Av tabell 5.7 framgår att 12 adepter har avaktualiserats på grund av övergång till annan utbildning än arbetsmarknadsutbildning. Det är ett något lägre antal än de 18 som enligt tabell 5.5 i enkätsvar har uppgett att de har lämnat Mentorprojektet på grund av studier.

Av tabell 5.8 framgår avaktualiseringsorsaker för adepter som har avregistrerats från Arbetsförmedlingen före årsskiftet 2011/2012 fördelat på vart och ett av de nio deltagande projekten.

**Tabell 5.8 Adepter som har avaktualiserats från Arbetsförmedlingens register före den 1 januari 2012 fördelade på projekt och avaktualiseringsorsak. Antal**

Avaktualiseringsorsak	(A)	(B)	(C)	(D)	(E)	(F)	(G)	(H)	(I)
Tillsvidareanställning eller egen näringsverksamhet utan stöd	0	1	1	0	1	1	0	0	0
Tidsbegränsad anställning	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Fortsatt anställning hos samma arbetsgivare	0	0	1	0	0	1	0	0	0
Anställning inom Samhall	0	0	1	0	0	0	0	0	0
Annan känd orsak	0	1	1	1	2	1	0	0	0
Okänd orsak	2	1	5	1	1	0	1	0	0
Annan utbildning än arbetsmarknadsutbildning	0	1	7	1	1	1	1	0	0
<b>Summa avaktualiserade</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>16</b>	<b>3</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<i>Antal deltagare inskrivna i projektet före den 31/12 2011</i>	27	38	66	13	34	21	14	7	10

Källa: Arbetsförmedlingen

Kommentar: Projekt: (A) ABF, (B) Anor, (C) BrämHulta företagarförening, (D) Internationella Kvinnoföreningen i Malmö, (E) Integration in Sweden, (F) Jusek, (G) MINE och IUC Skåne, (H) Yrkesmentorer inom Rotary, (I) Svenska Röda Korset

Av de 230 adepter som ingår i den här uppföljningen har 36 avaktualiserats från förmedlingen (21 kvinnor och 15 män). Det betyder att vid uppföljningsperiodens slut den 31 december 2011 fanns det 194 adepter kvarstående vid Arbetsförmedlingen. Deras fördelning på förmedlingens sökandekategorier visas i tabell 5.9.

**Tabell 5.9 Adepter hos Arbetsförmedlingen den 31 december 2011 fördelade på sökandekategorier. Kön, antal, procent**

Sökandekategori	Kvinnor		Män	
	Antal	Procent	Antal	Procent
Arbetslösa	62	55	36	44
Program med aktivitetsstöd	19	17	19	23
Instegsjobb	–	–	5	6
Annat arbete med stöd än Instegsjobb	–	–	2	2
Nystartsjobb	10	9	11	14
Deltidsarbetslös	4	4	2	2
Tillfällig timanställning	5	4	1	1
Tillfälligt arbete	–	–	–	–
Ombytessökande	–	–	–	–
Övriga sökandekategorier	12	11	6	7
<b>Summa kvarstående den 31 december 2011</b>	<b>112</b>	<b>100</b>	<b>82</b>	<b>99</b>

Källa: Arbetsförmedlingen

Bland dem som har deltagit i något av mentorprojekten var andelen som stod kvar som aktuella sökande hos Arbetsförmedlingen vid uppföljningsperiodens slut lika stor för kvinnor som för män cirka 84 procent (112 av 133 kvinnor respektive 82 av 97 män). Av de kvarstående kvinnliga adepterna var 55 procent registrerade som öppet arbetslösa. Det är en betydligt högre andel än för kvarstående manliga adepter där motsvarande siffra är 44 procent. Av de manliga adepterna var 45 procent inskrivna i program med aktivitetsstöd eller i program som innebär arbete med stöd samt nystartsjobb. Andelen kvinnliga adepter som vid årsskiftet 2011/2012 deltog i sådana arbetsmarknadspolitiska program var klart mindre:  $17 + 9 = 26$  procent.

### 5.3 Sammanfattande kommentar

Av de 295 projektdeltagarna har 98 stycken, det vill säga 33 procent, beviljats uppehållstillstånd som flyktingar eller skyddsbehövande i övrigt eller på grund av synnerligen ömmande omständigheter eller på humanitära grunder. Enligt regeringens förordning om stöd till projekten tillhör de målgruppen, men dit hör också anhöriga till personer i de nämnda kategorierna. Bland projektdeltagarna finns 148 personer, det vill säga ytterligare 50 procent, som har fått uppehållstillstånd på grund av familjeband. Med det menas i SCB:s statistik även till exempel familjebildning med en person som är född i Sverige. Därför kan det bland de adepter som har beviljats uppehållstillstånd på grund av familjeband finnas personer som inte tillhör projektets målgrupp. Eftersom bidrag enligt förordningen får lämnas till mentorskapsverksamheter som *i huvudsak* (vår kursivering) når ut till den preciserade målgruppen är en försiktig bedömning att projekten som helhet betraktat har fungerat som avsett i det avseendet.<sup>15</sup>

Målet för satsningen på yrkesinriktat mentorskap är att främja deltagarnas etablering på arbetsmarknaden eller som företagare. Den uppföljning som redovisas i den här rapporten har genomförts en relativt kort tid efter det att de nio delprojekten har startat och projekt som inte haft tidigare erfarenhet av mentorsverksamhet har haft en uppstarts- och inkörningsperiod. Det är därför under en relativt kort tid som verksamheter med yrkesinriktat mentorskap har kunnat påverka adepters sökprocesser på arbetsmarknaden.

Efter att ha uteslutit adepter med en grund för bosättning som inte svarar mot förordningens definition av målgruppen (som till exempel arbete eller studier eller okänd grund) återstår 246 adepter. Av dem var 16 personer inte registrerade vid Arbetsförmedlingen under observationsperioden. Uppföljningen avser därför 230 individer för vilka det har funnits tillgång till information hämtad från Arbetsförmedlingens register. Av dessa 230 har 36, det vill säga cirka 16 procent, avaktualiserats från förmedlingen före utgången av 2011. Det är 7 adepter 3 procent, som har fått arbete eller i ett fall startat eget medan 12 adepter cirka 5 procent har övergått till reguljär utbildning (annan utbildning än den arbetsmarknadsutbildning som Arbetsförmedlingen beviljar). I enkäten som lämnas in när en adept avslutat sitt projektdeltagande har 12 adepter som slutat uppgett att de fått arbete. Skillnaden jämfört med de sju som avaktualiserats från förmedlingen kan förklaras av att adepter som uppgett att de fått jobb har fortsatt vara aktuella hos Arbetsförmedlingen som deltagare i program som innebär arbete i form av till exempel ett nystartsjobb eller instegsjobb eller att de exempelvis står kvar som deltidsarbetslösa.

---

<sup>15</sup> För en mera precis bedömning av i vilken utsträckning som projektet har nått den egentliga målgruppen skulle det fordras tillgång till uppgifter för adepterna med SCB:s finfördelade kod för Grund för bosättning. Underlag för den här utvärderingen är SCB:s grupperade kod familjeband..

Vi har prövat möjligheterna att med hjälp av regressionsmetoder se om det finns några systematiska samband mellan utfallet och adepters bakgrundskaraktäristika som kön, ålder, i vilken del av världen som man är född med mera. Det visar sig emellertid föga överraskande att underlaget är för litet för att medge robusta skattningar av det slaget.

Den här rapporten är en delredovisning. Stödet till försöksverksamheter med yrkesinriktat mentorskap kommer att följas upp i en slutlig utvärdering år 2014 där inte bara utfall för deltagarna i verksamheter med mentorskap följs upp utan även utfall för invandrare som tillhör målgruppen men som inte har deltagit i något mentorsprojekt. Detta ger oss ett underlag för att kunna skatta *effekter* av yrkesinriktat mentorskap för invandrare det vill säga skillnaderna i observerade utfall för deltagare respektive för icke-deltagare i en jämförelsegrupp.<sup>16</sup> Deltagare och icke-deltagare kommer då att följas i Arbetsförmedlingens register fram till den 31 december 2013 det vill säga cirka ett år efter mentorprojektets slut. Vidare kommer den slutliga utvärderingen att ha tillgång till uppgifter om deltagare och icke-deltagare i SCB:s databas STATIV för 2012.

I anslutning till den nu genomförda uppföljningen har möjligheterna att skapa en tillförlitlig jämförelsegrupp undersökts. Vår bedömning är att det finns goda förutsättningar att bilda en sådan grupp bestående av icke-deltagare som har samma observerbara bakgrundskaraktäristika som deltagare i verksamheterna med mentorstöd. Ett av skälen till de goda förutsättningarna är att de nio verksamheterna med yrkesinriktat mentorskap bedrivs i avgränsade geografiska områden. Det finns därför län och kommuner som kan tjäna som utgångspunkt för bildandet av en jämförelsegrupp. Det gäller då att där identifiera individer som i väsentliga avseenden har samma bakgrundsegenskaper som deltagarna i mentorprojektet. Identifikationen kommer att baseras på information i Arbetsförmedlingens databas Datalagret och i SCB:s databas STATIV för 2012 då samtliga projektdeltagare kommer att återfinnas där och som kommer att finnas tillgänglig våren 2014.<sup>17</sup>

Arbetsförmedlingens kluster av förmedlingskontor med likartade förutsättningar vad gäller utbud av och efterfrågan på arbetskraft med mera och Tillväxtverkets regionala indelning i så kallade funktionella analysregioner kan utnyttjas vid valet av förmedlingskontor från vilka det hämtas icke-deltagare för bildandet av en jämförelsegrupp till projektdeltagarna. Indelningen i funktionella analysregioner underlättar jämförelser mellan geografiska områden. När data för effektutvärderingen hämtas in 2014 kommer antalet adepter att vara betydligt större än det antal som följdes upp i den här rapporten vilket är positivt för möjligheterna att genomföra tillförlitliga effektskattningar.

---

<sup>16</sup> Skattningar är huvuduppgiften i regeringens uppdrag till Ungdomsstyrelsen. Ungdomsstyrelsen ska göra en samlad utvärdering av verksamheter med yrkesinriktat mentorskap för nyanlända invandrare (Regeringsbeslut IJ2010).

<sup>17</sup> Grundpopulationen från vilken jämförelsegruppen kommer att hämtas är arbetslösa invandrare registrerade vid tidpunkter som svarar mot adepternas aktuella inskrivningsperioder vid Arbetsförmedlingen. Den period som helt eller delvis sammanfaller med adepters deltagande i mentorprojektet.

I dessa kommer vi att analysera projektdeltagandets effekt på sannolikheten att ha avaktualiserats från Arbetsförmedlingen på grund av tillsvidareanställning, start av näringsverksamhet eller reguljär utbildning och därefter inte åter ha registrerats vid förmedlingen fram till uppföljningstidpunkten den 31 december 2013. Vi kommer också att undersöka eventuell effekt på sannolikheten att vid den tidpunkten befinna sig i någon sökandekategori som enligt Arbetsförmedlingens definition innebär arbete som till exempel arbete med stöd och nystartsjobb. Dessutom kommer vi att skatta om projektdeltagande har påverkat den tid det har tagit innan man lämnat Arbetsförmedlingen för vad som kan betecknas som ett positivt utfall. Det finns exempel på att insatser för arbetslösa invandrare har lett till ett snabbare utflöde från arbetslöshet i tidigare utvärderingar. Det kan vara förknippat med betydande samhällsekonomiska intäkter (Delander, Hammarstedt, Månsson och Nyberg 2005). Den längre observationsperioden gör det också möjligt att undersöka om projektdeltagande har påverkat risken att åter bli arbetslös efter att först ha fått jobb. Vidare kommer vi att med hjälp av uppgifter i STATIV undersöka om det för dem som fått arbete finns signifikanta skillnader i löneinkomst mellan projektdeltagare och icke-deltagare. Resultat i det avseendet avser att ge svar på frågan om projektets eventuella effekter på arbetenas kvalifikationsnivå.

## Referenser

Delander, L., Hammarstedt M., Månsson J. & Nyberg E. (2005). Integration of immigrants. The role of language proficiency and experience. *Evaluation Review*, nr. 29, 24–41.

Nilsson, P. (2010). *Arbetssökande som lämnar Arbetsförmedlingen av okänd orsak*. Stockholm: Arbetsförmedlingen.

Regeringsbeslut IJ2010/625/IU *Uppdrag till Ungdomsstyrelsen om utvärdering av verksamheter med yrkesinriktat mentorskap för nyanlända*.

Statistiska centralbyrån. (2011). *Dokumentation av databasen STATIV*. Stockholm: Statistiska centralbyrån.

SFS 2010:84 *Förordning om statsbidrag för verksamheter med yrkesinriktat mentorskap*.

Utlänningslag (2005:716).

### **Elektronisk källa:**

Arbetsförmedlingen. Elektronisk källa: [www.arbetsformedlingen.se](http://www.arbetsformedlingen.se).

## 6 Resultat från nätverksträffar och redovisningar

Syftet med kapitlet är att komplettera bilden av hur projekten arbetar för att uppnå sina mål och vilka resultat de har uppnått som framkommit i de båda utvärderingar som beskrivs i de föregående kapitlen. Syftet är också att beskriva utmaningar och framgångsfaktorer som är kopplade till satsningen. Här redovisar Ungdomsstyrelsen de resultat och synpunkter som kommit in via projektens redovisningar och på nätverksträffar. Det textmaterial som ligger till grund för framställningen är dels en sammanställning av organisationernas redovisningar av projektens första delperiod som gjorts av utvärderaren Lennart Delander och dels de minnesanteckningar som Röda Korset och Ungdomsstyrelsen har fört vid nätverksträffarna.

Redovisningarna av projektbidrag till Ungdomsstyrelsen har till en del karaktären av måluppfyllelseutvärdering och till en del av genomförandevärdering. Projektägarna själva beskriver och värderar sina insatser. Inledningsvis beskrivs resultaten utifrån projektens mål så som projektägarna formulerat dem. Senare redogörs för de utmaningar inom olika områden som projekten upplevt när de försökt att nå sina mål. Avslutningsvis lyfts det som projekten beskriver som framgångsfaktorer, lösningar och väl fungerande arbetsmetoder för att uppnå önskade resultat.

### 6.1 Resultat i relation till projektens delmål

Vi kommer i den här redovisningen hänvisa till en hierarki av mål. Det överordnade målet svarar mot statsbidragets syfte enligt regeringsbeslut om projektet och utvärderingen av satsningen. Det vill säga att adepter ska få sysselsättning, antingen som anställda eller som egna företagare. Mellanliggande och omedelbara mål uttrycker ambitioner som är formulerade inom respektive projekt. Att realisera omedelbara och mellanliggande mål uppfattas av många av projektägarna som medel för att förverkliga det överordnade målet.

Det här avsnittet fokuserar på omedelbara och mellanliggande mål, som komplement till det föregående kapitlet. I det fanns en beskrivning av adepterna och utfall av deras arbetssökande. Det redovisar alltså utfall i förhållande till det övergripande målet med sysselsättning i form av arbete eller företagande. Omedelbara mål definieras istället som att genomföra aktiviteter för att öka adepters möjligheter att få anställning eller starta eget och att etablera ett (preciserat) antal par i form av adepter och mentorer. Avsikten med de mellanliggande målen är att adepter ska ha fått förbättrade förutsättningar att få arbete antingen som anställda eller som egna företagare, till exempel genom praktik.



### **6.1.1 Projektens omedelbara mål**

De flesta projekt har utgått från omedelbara och mätbara mål. Alla har däremot inte följt upp dem i redovisningen. När det gäller antal matchade mentorspar var volymmålen i de flesta fall inte uppfyllda vid redovisningstillfället. I kapitlet Genomförandet och organiseringen av yrkesinriktat mentorskap beskriver representanter för flera projekt att projektstarten och rekryteringen har tagit mer tid än väntat. Flera projekt har behövt börja med löpande intag för att få igång de par som finns, samtidigt som de fortsätter rekrytera. I de fall projekten planerat aktiviteter, så som utbildningar eller kontakter med företag angående studiebesök eller praktik, har dessa genomförts i alla fallen.

### **6.1.2 Projektens mellanliggande mål**

Tidigare i rapporten nämndes projektens målformuleringar som vaga i förhållande till regeringens mål i vissa fall. Trots det visar projektredovisningarna att mellanliggande mål i flera fall kvantifierats och följts upp av projekten. Det är dock svårt att säga något generellt om resultaten eftersom målformuleringarna och därför även uppföljningsmetoderna varierar mycket mellan projekten. Antal adepter som har fått praktikplats framkommer i de flesta redovisningar. Antal beviljade praktikplatser är i alla redovisade fall fler i jämförelse med antal adepter som har fått arbete.

Andra mellanliggande mål som nämns, vilka skulle kunna följas upp kvantitativt, är antal jobb som adepten själv har sökt, antal tillfällen som adepten har kallats till arbetsintervju, eller hur många adepter som påbörjat en utbildning. Nämnda exempel betraktas av projektägarna som värdefulla steg på vägen mot ett arbete.

Vagare mål, om de nämns, varierar mer mellan projekten. Det kan bero på att projektens metoder och målgrupper ser annorlunda ut. Som delmål nämner ett projekt att adepten har fått nya relevanta kontakter i jobbsammanhang. Det är också en av förutsättningarna för att få bidrag skrivna enligt bidragsförordningen (SFS 2010:84) och kan därför snarare ha definierats som en metod av andra. Preciserat som delmål vittnar det samtidigt om en förhoppning om en mer långsiktig vinst av ett ökat kontaktnät som många projekt uttrycker.

Av nätverksträffarna har det framkommit att flera ser andra aspekter av mentorskapet som mellanliggande mål. Det ger verksamhetsformen ytterligare mervärden. Några menar att mentorerna kan fungera som en framtida referens där mentorn senare kan intyga personliga egenskaper som arbetsgivare värderar högt. Vad som också tagits upp är att mötena i sig kan innebära att en adept inte längre är isolerad, känner en trygghet i och med mentorns engagemang och får träna på språk och informella koder. Ett projekt uppmuntrar också, vid sidan av det huvudsakliga målet, adepterna till ett aktivt politiskt deltagande.

Några projekt har även mer eller mindre uttalade mål som gäller mentorernas deltagande. Förhoppningarna i ett projekt är till exempel att nå mentorer på ledande befattningar vilka man önskar ska få ökad kompetens i mångfaldsfrågor. Därmed skulle de kunna fungera som mångfaldsambassadörer på sina arbetsplatser och på så sätt medverka till större öppenhet för och ökad rekrytering av invandrare på arbetsplatsen. Ett annat projekt har målet att mentorernas kunskaper om mentorskap ska kunna öka kompetensen generellt inom etniska föreningar att stödja nyanlända landsmän på ett mer kvalificerat och systematiskt sätt.

## 6.2 Utmaningar kopplade till satsningen

Som framgått i rapporten har mycket fungerat i och med att projekten i huvudsak nått målgruppen och många par kunnat matchas ihop inom satsningen. Svårigheter i projekten framkommer också till viss del tidigare i rapporten. Syftet med det här avsnittet är att ge en samlad så väl som kompletterande bild av de problem som projekten mött. Vi har identifierat särskilda utmaningar inom tre områden, vilka återfinns i avsnitten nedan.

### 6.2.1 Rekrytering av mentorer

Mentorer inom vissa yrkesgrupper har inte möjlighet till flexibla arbetstider som underlättar mentorsmöten. Dessa yrken återfinns i regel i branscher som kräver kortare utbildning, såsom tjänstesektorn eller vård och omsorg. Det kan vara en förklaring till att det i projekten har visat sig svårare att rekrytera mentorer till korttidsutbildade adepter. En organisation menar att dessa hade ställt upp mer om det utgått ersättning. Ett projekt har upplevt att det är svårt att rekrytera mentorer även till andra yrkesgrupper, så som ingenjörer eller över huvud taget yrkesverksamma inom tekniska yrken. Organisationen Sveriges ingenjörer har dock uttryckt intresse för att starta en egen mentorsverksamhet och också erbjudit sig att samverka vid rekrytering vid referensgruppträffar.

Rekryteringen av mentorer ser olika ut beroende på vilken organisation som bedriver projektet. En organisation som Rotary bygger i stort sett på att yrkesaktiva samlas för att gemensamt göra en samhällsinsats. Här är den direkta tillgången till mentorer med olika bakgrund stor och projektet beskriver att det har vuxit fram ett stort engagemang hos medlemmar. Problemet som de har är att det inte alltid gått att hitta en lämplig adept lika snabbt och att de därmed haft svårt att behålla mentorn. På liknande sätt har ett fackförbund en nära ingång till sina yrkesaktiva medlemmar. Andra föreningar har istället beskrivit att de behöver rekrytera via samarbetspartners. Föreningen MINE samarbetar med Industriellt utvecklingscentrum i Skåne, som svarar för att rekrytera mentorer via sina medlemmar. ABF Stockholm har ett projekt som vänder sig till kortutbildade kvinnor har däremot inte lyckats etablera den samverkan med Landsorganisationen i Sverige (LO) som de önskat. I Röda Korsets och Ungdomsstyrelsens dialog med flera nationella fackliga organisationer visar de stort intresse för att kunna bidra som en kanal till sina medlemmar. LO var initialt med på att samverka med ABF:s projekt, men det visade sig att det inte fungerat i praktiken.

Det har tolkats som att fackliga organisationer kan ha svårt att styra över verksamhet på regional eller lokal nivå. De har istället använt en strategi som även flera av de andra projekten säger sig behöva tillämpa – personliga direktkontakter i sina egna nätverk.

### **6.2.2 Rekrytering av adepter**

En viktig diskussion om den avgränsning av målgruppen som görs i förordningen inleddes redan innan projektstart och har sedan återkommit under hela satsningen. Många menar att förordningens villkor hade kunnat breddas. Representanter för projekt som deltar uppger att de har behövt säga nej till potentiella deltagare som de hade kunnat erbjuda en lämplig mentor, men som inte tillhör målgruppen, exempelvis när de rekryterar bland elever som går på svenskundervisning för invandrare (SFI) eller när personer felaktigt hänvisas till projekten.

I synnerhet har svårigheterna att neka deltagare upplevts som problematiska för de projekt som har prioriterat invandrare med högre utbildning. Andelen nyanlända med högre utbildningsbakgrund är generellt sett lägre idag än tidigare, uppger Arbetsförmedlingen. Samtidigt har det inte gått att få någon hjälp att ta fram statistik för att se hur många som faktiskt finns på en ort.

Enligt ett projekt har arbetsförmedlingarnas intresse för ett samarbete påverkats av hur lätt eller svårt det varit att finna de individer som motsvarar målgruppskraven. Det finns ett stort antal invandrare med akademisk eller kvalificerad yrkesbakgrund, som har svårt att etablera sig på arbetsmarknaden. Men då merparten har haft enligt definitionen felaktiga skäl för uppehållstillståndet och inte kunnat tas om hand av projektet har intresset svalnat för samarbete svalnat på flera håll. Även samarbetsparter som SFI har ibland varit tveksamma till att låta representanter för projekten att komma och presentera sin verksamhet om den bara är riktad till vissa elever.

Samtidigt som projekt har känt sig tvingade att tacka nej till intresserade adepter, har flera projekt också upplevt att det har varit svårt att hitta och rekrytera flyktingar och motsvarande, vilket framkommit även tidigare i rapporten. Svårigheter med att identifiera och nå deltagare från gruppen flyktingar eller motsvarande har gjort att flera projekt inledningsvis har haft färre deltagare än planerat. Samtidigt har det funnits andra nyanlända invandrare som önskat delta och villiga mentorer tillgängliga. Det här gäller i synnerhet dem som rekryterar högt utbildade nyanlända, medan de projekt som vänder sig brett till adepter, utan att efterfråga en viss utbildningsnivå eller inriktning, har haft lättare att nå målgruppen. Det har också varit lättare för projekt som vänder sig till personer med lägre utbildning eller till adepter med en viss språkbakgrund, som de delar med många nyanlända flyktingar.

Ett problem är att Arbetsförmedlingen inte har kunnat hjälpa till att systematisera information till alla potentiella adepter. Arbetsförmedlingen har inte möjlighet att söka i sina register efter berörda arbetssökande, eftersom de inte är kodade utifrån grund för bosättning eller anknytning. Uppgifter som adepter själva ger om hur lång tid de befunnit sig i Sverige har i vissa fall visat sig otillförlitliga. Det är också svårt att avgöra om anhöriginvandrare är anhöriga till rätt grupp invandrare.

Ett annat dilemma är att det har varit svårt att informera adepter och samverkansparter om vad yrkesinriktat mentorskap är. Det har förekommit att personer som har hänvisats till projekt har haft felaktiga förväntningar om att mentorn ska ordna arbete åt adepten. Flera projekt beskriver att de behöver arbeta mycket med information för att få adepter att faktiskt förstå vad en mentor är och kan bidra med. Deras intryck är att tidigare erfarenheter och utbildningsbakgrund kan ha betydelse för vilka som kan ta till sig metoden och blir motiverade att delta.

Generellt har det även upplevts som ett problem att adepterna är väldigt uppbokade med andra insatser, vilket också framkom i de båda utvärderingarna som beskrivs i tidigare kapitel. För adepter som berörs av etableringsreformen och övriga som kan vara inskrivna i annan arbetsmarknadspolitisk åtgärd tillkommer olika organisatoriska svårigheter. För en arbetssökande som är inskriven i något av Arbetsförmedlingens program kan det vara väldigt svårt att hinna med att delta i projektet. Idag finns formella hinder för att arbetsförmedlare ska kunna hänvisa adepter till mentorsverksamhet i större utsträckning om det inte finns ett avtal med myndigheten. Adepter som följer en etableringsplan har ett heltidsschema, men rent formellt finns här utrymme för att ta med friare aktiviteter i planen efter överenskommelse med arbetsförmedlaren.<sup>18</sup> I ett fåtal fall har projekten redovisat att detta har förekommit. Adepten skulle formellt sett också kunna beviljas tid i samråd med sin etableringslots, men detta har vi inte sett exempel på.

### **6.2.3 Matchning av mentorspar**

Flera projekt beskriver problemet med att adeptens yrkeskompetens inte är validerad. Intyg från tidigare högskola eller arbetsgivare saknas i många fall. I de projekt som vänt sig till personer med kortare utbildning har det också varit svårt att identifiera en yrkesprofil som kan matchas mot en mentor. Då har utmaningen varit att validera andra erfarenheter, intressen och ambitioner som grund för att matchas mot en mentor. I de fall då målgruppen varit lägre utbildad har verksamheten enligt projektägare upplevts överlappa etableringslotsarnas uppdrag.<sup>19</sup>

Projektet har också erfarenhet av att adepter inte vill satsa på en karriär som stämmer överens med tidigare yrke eller utbildning. Skälet till det kan vara att de inte finner det realistiskt, eller inte vill gå långa kompletterande utbildningar utan istället snabbt kunna försörja sig. Detta kan försvåra matchningen och mentorns roll som yrkesspecifikt kunnig och väcker också frågan hos de deltagande projektägarna huruvida det är riktigt att slussa ut kvalificerad arbetskraft i låglöneyrken. I och med

---

<sup>18</sup> Enligt lag (SFS 2010:197) om etableringsinsatser för vissa nyanlända invandrare.

<sup>19</sup> Etableringslotsar ingår i den etableringsplan som enligt lag (SFS 2010:197) upprättas med vissa nyanlända invandrare.

stödformens intention om yrkesmatchning som samtidigt ska effektutvärderas på kort tid, frågar sig projektägarna om det övergripande målet snarare handlar om ett jobb än rätt jobb, det vill säga ett jobb som tar till vara individers tidigare kompetens.

Otillräckliga språkkunskaper för det tilltänkta yrkesområdet är ett allmänt problem. De projekt som riktat sin verksamhet mot lågutbildade adepter har upplevt bristande språkkunskaper som det största hindret. Behovet av flerspråkiga mentorer har varit större än väntat för vissa projekt.

### 6.3 Framgångsfaktorer

Det är viktigt att poängtera att utmaningarna i många fall kunnat övervinnas och att mycket bra har hunnits med under projektens gång. I det här avsnittet redogörs för de framgångsfaktorer projekten har identifierats under projektiden. Trots hinder kan projekten visa upp många goda resultat, kopplade till projektens mål och delmål. Samverkansträffarna har möjliggjort för projekten att dela med sig av goda idéer och kunskap om möjligheter för ett lyckat yrkesinriktat mentorskap.

#### 6.3.1 Bra matchning

De mest positiva upplevelserna för adepterna menar flera projektägare har varit när de har fått stöd av en mentor med samma yrkeserfarenhet, vilket också var en bärande tanke bakom projektsatsningen. För andra har däremot mer personlighetsrelaterade faktorer spelat en större roll för en lyckad matchning mellan mentor och adept. Viktiga aspekter av matchning är att paret ska ha möjlighet att träffas, det vill säga att de kan ta sig till varandra geografiskt och att de har tid för att träffas. I de fall som de nyanlända inte har tillräckliga kunskaper i svenska ännu ingår språkkunskaper som en viktig matchningspunkt.

Metoder som beskrivs som framgångsrika är en tydlig kartläggning av både adepters och mentors ambitioner och möjligheter i projektet. Uppföljningssamtal och stöttning från projektledningen menas också vara en framgångsfaktor.

#### 6.3.2 Tydligt vad mentorn erbjuder

Adepter med en högre utbildningsbakgrund eller tidigare yrkeserfarenhet verkar enligt flera projektägare i regel ha en bättre förståelse för mentorns roll och generellt sett kunnat utnyttja resursen rätt. Projektens erfarenhet är att det underlättar om adepten från början informeras om och ges realistiska förväntningar på vad ett deltagande i yrkesinriktat mentorskap innebär. Ett tydligt erbjudande innebär att adepten förstår och kan ta tillvara på möjligheterna yrkesinriktad mentorsverksamhet öppnar för.

### **6.3.3 Samverkan med andra aktörer**

Arbetsförmedlingen identifieras som en aktör som det är helt avgörande att samverka med för att underlätta projektens genomförande och nå resultat. Trots att projekten framför allt berättat om svårigheter att uppnå samverkan med Arbetsförmedlingen finns goda exempel där det har fungerat. I ett projekt sitter en av Arbetsförmedlingens tjänstemän med i styrgruppen och denne har arbetat aktivt med att förankra projekten hos de lokala kontoren på de orter som projektet verkar. Arbetsförmedlingen har också bjudit in projekten att presentera sig för arbetssökande och handläggare har tipsat arbetssökande om projektet och i några fall skrivit in aktiviteten i adeptens etableringsplan.

Rekryteringen av flyktingar och motsvarande har till viss del kunnat underlättas genom goda samarbeten med Arbetsförmedlingen, kommuner och SFI-utbildningar. Positiva erfarenheter finns också av samarbete med andra etableringsprojekt som till exempel Korta vägen. Projekt som har haft svårt att hitta flyktingar som är akademiker via till exempel SFI eller Arbetsförmedlingen har haft nytta samarbete med detta och liknande projekt. För att nå mentorer nämns samarbete med företagareföreningar samt fackliga organisationer som framgångsrikt, dock med undantag. Samarbeten med etniska organisationer har gjort det möjligt att nå flerspråkiga mentorer.

Kommuner och regioner har bidragit till medfinansiering. På några ställen har kommunen valt att bjuda in projektet till samverkansmöten och på det viset underlättat för informationsspridning. I projektet i Växjö som Integration i Sweden driver fanns flera organisationer, kommunen, Länsstyrelsen, Svenskt Näringsliv med flera med redan på planeringsstadiet. Det var också kommunen som tog initiativet till att bjuda in organisationer till att lägga grunden för ett projekt. Det vi inte har sett är dock att kommunen är en aktör i egenskap av arbetsgivare.

Adepterna uppskattar framför allt att få kontakter med näringslivet vilket många mentorer har kunnat erbjuda. För projektens del har uppmärksamhet i media och bland lokala samarbetspartners hjälpt till att sprida goda resultat. För företagen som medverkar i projekten finns incitament som att kunna visa upp att företaget tar samhällsansvar, men det kan också handla om att kunna tillgodose faktiska kompetensförsörjningsbehov. Företag som samarbetar med projekten är till exempel el- och energibolaget Eon och medlemmar i de företagareorganisationer som är projektägare. Ett projekt har inlett samtal om samarbete med Swedbank.

### **6.3.4 Det ideella engagemanget**

Mentorskap möjliggör ett ömsesidigt frivilligt utbyte vilket innebär en vinst även för mentorn. Flera talar om ett kulturellt utbyte såväl som ett mänskligt. Det ideella engagemanget innebär också flera mervärden så som integration och kulturell förståelse från båda håll menar många. Yrkesgemenskapen ses som en integrationsnyckel. Många mentorer är glada att kunna göra en insats.

Att möta en ideell organisation kan i sig vara en framgångsfaktor för den nyanlända. Då organisationen inte representerar en myndighet ger den ingångar till andra delar av samhället. Mentorn blir för många en viktig informell kontakt som kan ta med adepten

till sin egen organisation, liksom på studiebesök hos andra. En av mentorerna berättar vid en träff hur adepten och hon tillsammans arbetat fram ett presentationsblad liknande ett CV som mentorn senare kunde ta med sig för att presentera adepten vid olika möten.

## 6.4 Sammanfattning

Representanter för flertalet av projekten menar att effekterna av satsningen när det gäller sysselsättning mäts för tidigt. De upplever ibland motstridiga mål med yrkesinriktat mentorskap när *ett jobb* respektive *rätt jobb* ställs mot varandra. Som ett komplement till det överliggande målet, som mäts i uppnådd sysselsättningsgrad, menar projekten att flera mellanliggande mål kan följas upp genom organisationernas egna uppföljningar och självvärderingar. Många av projekten ser också ett mervärde av sin verksamhet som inte så lätt kan mätas med kvantitativa metoder.

Flera projektägare anser att yrkesinriktat mentorskap fungerar bäst för nyanlända med en högre utbildning och med bra språkkunskaper. En erfarenhet är att det inom gruppen nyanlända flyktingar och motsvarande finns många som saknar grundläggande språkkunskaper och relevant utbildnings- eller yrkesbakgrund. De kunskaperna är viktiga för en lyckad matchning med en yrkesmentor. Samtidigt finns många utanför målgruppen, som har bott en längre tid i Sverige eller invandrat av andra skäl, som har behov av yrkesrelaterade nätverk och visar ett intresse för att delta i projekten.

Gruppen med nyanlända flyktingar och motsvarande deltar i arbetsmarknadspolitiska program. Relationen mellan yrkesinriktat mentorskap och de arbetsmarknadspolitiska programmen behöver formuleras. Beroende på yrkesgrupp är mentorerna också mer eller mindre uppbundna. Rekrytering av adept och mentor tenderar att vara svårare eller lättare att lyckas med beroende på projektens ägare och huvudsakliga målgrupp. Det går att skönja en tendens där projekt som har lättare att rekrytera mentorer generellt sett har mindre kontakter med målgruppen. Vissa organisationer står närmare i kontakt med de nyanlända, medan andra har närmare ingångar till potentiella mentorer.

Många goda exempel finns på samverkan mellan parter som på olika sätt öppnar upp för möjligheter för målgruppen. Arbetsförmedlingen upplevs som en avgörande samverkanspart för att lyckas nå adepten. Projektets kontakter med näringslivet är särskilt uppskattade bland adepterna. Det ideella engagemanget ger förutom en viktig informell kontakt till den arbetssökande flera mervärden till projektet, som både mentor och adept har glädje av.

## Referenser

Förordning (SFS 2010:84) om statsbidrag till verksamheter med yrkesinriktat mentorskap.

Lag (SFS 2010:197) om etableringsinsatser för vissa nyanlända medborgare.



## 7 Sammanfattande diskussion och rekommendationer

I det här kapitlet diskuterar Ungdomsstyrelsen den samlade bilden av verksamheternas genomförande och resultat som vi har fått från de båda utvärderingarna och de andra underlagen som presenterats i rapporten. Vår diskussion handlar om hur projekten har genomförts hittills i förhållande till statsbidragets syften och villkor. Den handlar också om i vilken mån som deltagarna har uppfyllt målen med projekten och vad som kan ha påverkat resultaten. Vi reflekterar även över utmaningar och möjligheter som Ungdomsstyrelsen ser utifrån de erfarenheter som gjorts. Vi pekar slutligen på olika vägval och överväganden som behöver göras inför eventuellt fortsatt stöd på området och lämnar rekommendationer om hur arbetet kan utvecklas.

Några skarpa slutsatser om verksamheternas resultat och effekter går det däremot inte att dra i den här rapporten. Projekten pågår ännu och vid uppföljningen av utfallet på arbetsmarknaden befann sig många deltagare fortfarande mitt i eller i början av sina mentorsprogram. Vi kan i det här skedet inte avgöra om mentorsverksamheterna faktiskt ökar chanserna att få arbete, eftersom den jämförande studien återstår att göra.

### 7.1 Stödformens målgrupp har i huvudsak nåtts

Gruppen som följts upp i måluppfyllelseutvärderingen består av 230 adepter, efter det att de individer som inte bedömts tillhöra målgruppen för statsbidraget har räknats bort. Antalet adepter som fångats upp av enkätstudien är lägre än vad projekten förutspådde vid projektstarten. Att färre adepter har deltagit beror bland annat på att flera projekt har haft en längre startsträcka än förväntat. Vissa organisationer har byggt upp verksamheten från grunden och börjat samarbeta med andra aktörer först vid projektstarten. Till exempel bildade ett antal Rotaryklubbar i Västra Götaland en ny ideell förening i samband med ansökan om bidrag. Andra organisationer med tidigare erfarenheter av mentorsverksamheter och utarbetade kanaler för rekrytering har fått hitta vägar att nå en delvis ny målgrupp. Rekryteringen rapporteras dock ha tagit fart under 2011.

Det har också funnits ett visst bortfall, då deltagande adepter av olika skäl inte besvarat någon enkät. Vi har inte kunnat bilda oss en exakt uppfattning om hur stort bortfallet är. I några fall hann adepterna sluta innan enkäterna fanns tillgängliga men i flera fall handlar det om att enkätanvändningen i enskilda projekt försenats och att projekten kommer att skicka in enkäterna efter hand, så att de finns tillgängliga vid nästa uppföljning 2014.

Av kartläggningen av adepter ser vi att nästan alla är nyanlända enligt vår definition om max fem år i Sverige. Det är många deltagare som har vistats i Sverige längre än de två år som i andra system räknas som etableringstiden. Företrädare för Arbetsförmedlingen menar att nyanlända som precis lämnar etableringsperioden bakom sig, ofta är en grupp som kan dra nytta av olika matchningsinsatser. Att en så pass stor andel av deltagarna har vistats längre än två år kan tyda på det.

De 230 adepterna som följts upp är en ungefärlig avgränsning av den grupp nyanlända som projekten huvudsakligen ska nå, det vill säga flyktingar, andra skyddsbehövande samt deras anhöriga. Att avgränsningen är ungefärlig beror på att den grupperade statistik som vi haft tillgång till i den här rapporten inte skiljer mellan dem som fått uppehållstillstånd som anhöriga till flyktingar eller motsvarande och dem som kommit som anhöriga till övriga invånare i Sverige. Vår bedömning är likväl att merparten av dem som sammantaget rekryterats till projekten utgörs av den avsedda målgruppen. Däremot vet vi av organisationernas egen rapportering att andelen adepter från gruppen varierar mellan projekten, eftersom det finns projekt som hittills har haft svårt att nå dessa. Skälen till det kommer vi att diskutera längre fram.

### **7.1.1 Kvinnor och boende i vissa bostadsområden har deltagit**

Vid bidragsgivningen skulle Ungdomsstyrelsen enligt förordningen prioritera projekt som når kvinnor samt boende i områden som omfattas av så kallade lokala utvecklingsavtal med staten (LUA-områden). Vid urvalet prioriterades två projekt som enbart vänder sig till kvinnor. Andra projekt poängterade att de skulle vända sig till både män och kvinnor, i något fall att kvinnorna skulle vara i majoritet. Vi kan se att i den slutliga grupp av 230 adepter som rapporterats till SCB och som ingått i måluppfyllelseutvärderingen, utgör kvinnorna nära 60 procent. Vi har däremot ännu inga uppgifter på hur fördelningen mellan män och kvinnor ser ut inom respektive projekt.

Vid urvalet prioriterades projekt som angivit att de ska verka nära LUA-områden, som till exempel projekten som drivs av Företagarföreningen BrämHulta i Borås, Integration in Sweden i Växjö, eller Iranska föreningarnas riksförbund med flera i norra Storstockholm. Det framgår inte av statistiken vilka bostadsområden som deltagarna bor i, men av projektens redovisningar bedömer vi att det finns förutsättningar för hög tillgänglighet för invandrare i områden med lokala utvecklingsavtal. En trolig framgångsfaktor i det här avseendet är att projektlokalerna finns i anslutning till bostadsområdet.

### **7.1.2 Adepter med olika yrkes- och utbildningsbakgrund**

Fyra av projekten vänder sig särskilt till individer med högre utbildning eller specialistutbildningar men även andra projekt rekryterar från denna grupp. Trots att många beskriver det som svårt att nå flyktingar och motsvarande med akademisk bakgrund kan vi se att ungefär hälften av deltagarna har en högre utbildning än gymnasiet. De med högre utbildning har enligt projektägare varit den grupp som har varit lättast att motivera till att delta i projekten, vilket kan ha påverkat sammansättningen av projektdeltagare.

Gruppen som har utbildning motsvarande gymnasiet är den minsta. Här ingår personer med olika typer av yrkesutbildningar, som torde vara lämpliga och efterfrågade som adepter i yrkesmentorsprojekt. Även om andelen deltagare med denna utbildningsbakgrund i projekten skulle visa sig vara proportionerlig i förhållande till andelen av samtliga nyanlända i Sverige, kan vara värt att utveckla arbetet att rekrytera fler adepter och mentorer med denna utbildningsbakgrund.

Ungefär en tredjedel av deltagarna har kortare utbildningsbakgrund än gymnasiet. I dessa fall redovisas erfarenheter som tyder på att matchningen inom mentorskapet kan bli en utmaning. Brist på språkkunskaper i svenska kan innebära behov av en flerspråkig mentor och flera med kort utbildning skulle enligt projektägarnas bedömning behöva ytterligare utbildning för att verkligen kunna matchas till jobb i Sverige. Det har även varit svårare att rekrytera mentorer från tänkbara yrken till exempel inom tjänste- eller omsorgssektorn.

Vi har fått vittnesmål om att vissa adepter som rekryterats har haft en så kort eller ospecifik yrkesbakgrund att de antingen inte kunnat tas emot eller istället har matchats utifrån andra erfarenheter eller önskemål. Vi kan också se i statistiken att drygt tio procent av projektdeltagarna har uppgett att de inte har förvärvat arbetat i hemlandet. En slutsats är ändå att projekten i stort sett har nått och rekryterat individer med någon form av yrkesbakgrund, även bland dem med kort utbildning, vilket är en av förutsättningarna för att kunna matcha enligt förordningens villkor.

## **7.2 Ännu svårt att bedöma utfallet på arbetsmarknaden**

Vi har följt upp adepternas sysselsättning vid årsskiftet 2011/2012. Då hade 72 av de 230 adepterna som följts upp hunnit avsluta sitt deltagande i något av projekten och övriga deltog fortfarande i programmen. Vi ser av måluppfyllelseutvärderingen att av de 230 deltagarna har 16 procent vardera av kvinnor och män skrivits ut från Arbetsförmedlingen. Av dessa, i antal räknat, är det 7 personer som fått arbete eller startat eget, medan 12 personer har påbörjat reguljär utbildning. Av de 72 personer som avslutat sitt mentorsprogram och som i enkäten angivit skälen för det, är det 42 procent som själva anger att de påbörjat studier eller fått arbete. Här är antalet som börjat arbeta eller studera något högre, 12 respektive 18 personer av de 72. Ytterligare 12 personer anger att de har slutat för att de har fått till exempel instegsjobb eller jobb med liknande finansieringsstöd, och då är de fortsatt inskrivna vid

Arbetsförmedlingen. Av de som är fortsatt inskrivna vid mät datumet, är en större andel kvinnor öppet arbetslösa än män. En större andel män deltar i program med aktivitetsstöd eller har arbete med finansieringsstöd.

I den här uppföljningen kan vi egentligen inte bedöma hur framgångsrika projekten har varit när det gäller adepternas etablering på arbetsmarknaden, eftersom det inte går att jämföra det här resultatet med motsvarande personer som inte deltagit.

Utvärderingarna säger alltså inget om orsakssambandet mellan mentorskapet och att sedan få ett arbete. Eftersom det ännu var ganska få individer som avslutat projektet vid uppföljningen, och övriga har deltagit under olika lång tid så har vi inte kunna analysera skillnader i utfall mellan olika projekt eller mellan adepter med olika egenskaper. Vid nästa uppföljning 2014 kommer vi däremot att göra en jämförande studie mellan deltagare och icke-deltagare för att belysa projektens faktiska effekter. Vid det laget har fler adepter hunnit sluta i projekten och den större volymen kommer förhoppningsvis underlätta fler jämförelser.

Även om det är för tidigt att mäta effekter, finns det andra resultat som inte kunnat följas upp systematiskt, men som projekten själva har dokumenterat och som pekar på att deltagare har tagit viktiga steg mot ett arbete. Det kan handla om att deltagare har ett större arbets- eller yrkesrelaterat nätverk, fått praktikplats, kommit på anställningsintervjuer eller upplevt en generellt ökad social integrering tack vare sin mentor och deltagandet i projektet. Tidigare kunskap pekar på att sådana aspekter är betydelsefulla för möjligheter att komma vidare till arbete.

## 7.3 Ungdomsstyrelsens bild av genomförandet

### 7.3.1 Fördel med projektägare från det civila samhället

Ett av motiven bakom uppdraget om yrkesinriktat mentorskap var att öka möjligheterna för aktörer från det civila samhället att bidra med insatser för att främja nyanlända invandrades integration och mer specifikt etablering på arbetsmarknaden. Trots det begränsade antalet organisationer som har kunnat få stöd under den här perioden, har olika typer av organisationer i den här satsningen kunnat utveckla verksamheter som kan tjäna som exempel för liknande organisationer. Det handlar alltså om ideella, etniska eller humanitära föreningar, studieförbund, företagarföreningar och fackliga organisationer samt även en sammanslutning som Rotary, som tidigare inte organiserat sig som projektägare.

Projekten bedrivs av organisationer med olika syften och verksamheter, men som utifrån sina respektive ändamål har engagemang och incitament att arbeta med den här typen av yrkesinriktat mentorskap. Organisationernas drivkrafter har till exempel varit att rekrytera medlemmar eller arbetskraft, att främja mångfald i arbetslivet, att få göra en insats för människor eller att utveckla organisationens kompetens, arbetssätt och kapacitet på området. I och med att satsningen nått organisationer med kopplingar till näringslivet, har vi i projekten sett exempel på arbetssätt med prägel av entreprenörskap. De olika verksamheterna har utifrån de grundläggande villkoren för stödet till yrkesinriktat mentorskap sett olika ut beroende på organisation, val av målgrupp, samarbetsparter med mera.

Frågan om det finns ett särskilt värde med att sådana här verksamheter drivs av andra aktörer än offentliga eller privata, har varit aktuell att diskutera under hela genomförandet. Ungdomsstyrelsen menar att det finns mycket som talar för ett fortsatt riktat stöd till det civila samhällets aktörer, som även stimulerar aktörer på arbetsmarknaden. Vi har sett exempel på mervärden när idéburna organisationer och arbetsmarknadens parter engageras och när mentorer deltar på frivillig grund. Till exempel ger det möjligheter till flexibilitet och individanpassning och skapar relationer bortom de tjänstemän och andra professionella som nyanlända ofta möter. Utöver att projekten har upplevts som betydelsefulla ifråga om yrkeslivet, har adepter även uppskattat andra aspekter av mentorskapet, så som ett personligt, socialt och kulturellt utbyte.

Det är viktigt att fortsätta ta tillvara de resurser, drivkrafter, nätverk och erfarenheter som olika organisationer erbjuder i arbetet med nyanländas etablering. Samtidigt är det angeläget att hitta infrastruktur och former för en bra och långsiktig samverkan med offentliga myndigheter och arbetsgivare. Vi tror att det i första hand kan skapas på den lokala eller regionala nivå som berörs, men att staten också på en nationell nivå kan stimulera och underlätta samarbetet. Det kan till exempel göras genom att myndigheter identifierar och undanröjer hinder, skapar legitimitet eller ger finansiellt stöd.

Stöd för yrkesinriktat mentorskap till civilsamhällets organisationer behöver givetvis inte utesluta att även offentliga eller privata aktörer kan ta tillvara metoder och erfarenheter från satsningen och utveckla verktyget inom ramen för sina verksamhetsområden och ändamål. Om metoden visar sig ge effekter för sysselsättningen kan yrkesmentorer vara ett verktyg även inom exempelvis Arbetsförmedlingens verksamheter, till exempel genom kompletterande aktörer eller etableringslotsar. Metoder med yrkesinriktat mentorskap skulle likaså vara värdefulla att pröva för andra målgrupper, till exempel unga inklusive nyanlända ungdomar, som saknar nätverk och erfarenheter från arbetsmarknaden. Det skulle också kunna prövas inom ramen för yrkesutbildningar eller yrkesvalidering.

Möjligheter för Arbetsförmedlingen att upphandla yrkesinriktat mentorskap för sina målgrupper innebär att organisationer inom det civila samhället också kan vara utförare. Här pekar dock många inom det civila samhället på hinder som har att göra med styrning och konkurrensvillkor, som kan behöva åtgärdas (Ungdomsstyrelsen 2012).

### 7.3.2 Jakten på rätt målgrupp har präglat rekryteringen

Ungdomsstyrelsen bedömer som sagt att de adepter som hittills deltagit i projekten till övervägande delen har bestått av de personer som verksamheterna är avsedda för: flyktingar, andra skyddsbehövande och deras anhöriga.<sup>20</sup> Några av projekten har haft större utmaningar än andra att nå den andel av deltagare som varit önskvärd.

Ungdomsstyrelsen konstaterar att projekten rekryterar adepter på många olika sätt och uppfinningsrikedomen har varit hög. Projekt som tidigare bedrivit verksamhet med mentorskap och haft utarbetade kanaler för samverkan och rekrytering, behövde hitta nya vägar och samarbetsparter. Det har sällan gått att förlita sig på en enskild källa utan projekten har behövt samarbeta med flera aktörer som till exempel Arbetsförmedlingen, föreningar, högskolor och kommunen. En viktig förutsättning har varit tid – att utveckla ett samarbete tar tid. Efter ett tag sprider sig också ryktet om verksamheten och individer söker sig självmant till projekten.

De utmaningar som de allra flesta projekt har ställts inför när det gäller att hitta, rekrytera och matcha målgruppen handlar både om svårigheten att *förstå* definitionerna av gruppen invandrare, att *identifiera* att personer tillhör den, att *nå* dem och i vissa fall också att *tillämpa* metoden på målgruppen. Svårigheterna har beskrivits utförligt i rapporten och sammanfattas här:

- De projekt som riktar sig främst till adepter med högre utbildning har svårare att hitta tillräckligt många adepter från målgruppen, i synnerhet som andelen flyktingar eller motsvarande med hög utbildning är lägre idag än för några år sedan.
- Det kan upplevas som integritetskränkande att direkt efterfråga uppgifter om skäl för uppehållstillstånd eller varför anhöriga kom till Sverige. Individen som tillfrågas är ibland inte själv säker på uppgifterna.
- Ungdomsstyrelsens definition av förordningens målgrupp har visat sig svår att identifiera för myndigheter. Arbetsförmedlingens register är bland annat av sekretessskäl för trubbiga och deras egna målgrupper är definierade på andra sätt. Därför behöver projekten förlita sig på att enskilda handläggare tar sig tid att identifiera och informera de sökande direkt, vilket kan vara svårt att prioritera i förhållande till annat.
- Samarbetsparter som ska bistå vid rekryteringen har ibland inte förstått vilken målgrupp som gäller. De kan själva vara tveksamma till att hjälpa till att sortera ut rätt målgrupp till projekten, vilket försvårat samverkan och rekrytering.

---

<sup>20</sup> Så långt det har gått att urskilja gruppen med hjälp av tillgänglig statistik från SCB.

- Det har upplevts som problematiskt för projekten att avvisa intresserade personer på grund av att de har fel grund för uppehållstillstånd. Det kan bero på att det strider mot organisationens egna ändamål eller intressen att neka personer hjälp som sökt sig till eller hänvisats till projektet. Det har också upplevts som ett slöseri med resurser och som en risk att inte ta emot vissa adepter i väntan på att nå tillräckligt många andra, eftersom engagemanget hos rekryterade mentorer eller frivilliga projektmedarbetare kan gå förlorat.

När projekten lyckats nå målgruppen har det förekommit andra hinder för rekrytering och deltagande:

- Många i gruppen är uppbokade i andra etableringsinsatser. Det kan vara svårt att kombinera tiden i mentorsprojektet med sådana aktiviteter som finns i Arbetsförmedlingens egna program eller i etableringsplaner.
- Många nyanlända från målgruppen har begränsade språkkunskaper vilket ställt krav på att hitta mentorer som talar samma språk.
- Personer med kort utbildningsbakgrund utgör en ökande andel. Många av dessa kan ha en ospecifik yrkesbakgrund som gör det svårare att matchas inom den här formen mentorskap. För dem inom gruppen som efterfrågar arbete inom till exempel tjänsteyrken eller omsorg, har det varit en utmaning att alltid hitta mentorer som har möjlighet att delta.

Ungdomsstyrelsens val att inte begränsa tolkningen av förordningen till enbart de nyanlända flyktingar och motsvarande som omfattas av etableringsreformen har visat sig att både underlätta och försvåra arbetet för de deltagande projekten. Genom att inkludera samtliga anhöriga inom denna grupp och dem som funnits upp till fem år i Sverige har projekten fått ett större faktiskt rekryteringsunderlag, i synnerhet som antalet som hittills hade tagits emot inom etableringsreformen var mycket begränsad när projekten påbörjades hösten 2010.<sup>21</sup> Vi drar dock samma slutsats som flera projektägare har konstaterat, att det är svårt att arbeta med och samverka kring en målgrupp som inte överensstämmer med målgruppen för andra aktörers uppdrag.

Det är tydligt att någon form av förändring bör ske för att underlätta för verksamheten att genomföras smidigt och ändamålsenligt. Försöksverksamheterna har här kunnat bidra med värdefulla erfarenheter och kunskap som bör tas till vara vid fortsatta liknande insatser.

---

<sup>21</sup> Hit räknas bara de flyktingar och övriga med skyddsbehov som blivit kommunplacerade efter den 30 november 2010 samt anhöriga till dessa som anlänt inom två år efter sin anknytning blev bosatt i Sverige och etableringsersättning kan ges i max två år.

Målgruppen behöver förtydligas och vidgas

Arbetsförmedlingen, kommuner och SFI ser att yrkesinriktat mentorskap skulle kunna ge möjligheter för fler nyanlända än flyktingar eller motsvarande och den uppfattningen delas av de flesta projekt. Av de resultat som vi hittills kunnat se talar mycket för att metoden med yrkesinriktat mentorskap fungerar väl för personer med en tydlig yrkesbakgrund eller längre utbildning. En vidgad grupp nyanlända skulle kunna öka möjligheten för fler med en tydlig yrkesbakgrund att ta del av mentorsprogram. Projektägarna skulle inte på samma sätt som idag behöva tveka om de får rekrytera en sådan person eller inte. Om målgruppen inkluderar så många som möjligt som bedöms ha en liknande situation, förutsättningar och behov av yrkesinriktat mentorskap, kan fokus i verksamheterna också läggas på det centrala – matchning och mentorskap – inte på individers grund för uppehållstillstånd.

Ungdomsstyrelsen är medveten om att våra krav på en mycket hög andel adepter från målgruppen under den här försöksperioden har ökat pressen att nå den. Eftersom kravet föranletts av den pågående utvärderingen, ser vi att det vid en eventuell fortsättning är rimligt att ett större utrymme än idag kan lämnas för andra än den huvudsakliga målgruppen, så länge som merparten av platserna fortfarande erbjuds den av regeringen avsedda målgruppen.

Vi anser dock att en förändring av förordningens villkor om huvudsaklig målgrupp skulle vara välkommen ifall stödet till verksamheterna skulle fortsätta. Målgruppen för en satsning som den här behöver vara sådan att den är lätt att förstå för både projekt, samarbetsparter och för de nyanlända själva. Den ska så långt som möjligt gå att identifiera i myndigheters register och i statistik. Det skulle underlätta organisationernas samarbete med myndigheter om definitionen bättre överensstämmer med målgrupperna för till exempel Arbetsförmedlingens eller SFI:s verksamheter, så att de lättare skulle kunna identifiera och informera dem som är aktuella för verksamheterna.

Hos Arbetsförmedlingen finns två grupper av nyanlända som omfattas av särskilda åtgärder eller bestämmelser och som därmed kan identifieras via myndighetens koder. Dels den grupp som omfattas av etableringsreformens insatser och dels de nyanlända invandrare som utgör en av Arbetsförmedlingens prioriterade grupper i sin generella verksamhet. Ungdomsstyrelsen och även representanter för Arbetsförmedlingen anser att gruppen som omfattas av etableringsreformens särskilda etableringsinsatser är för snäv, både till antalet och när det gäller vilka individer som ingår, samt att den tidsperiod under vilken insatserna kan erbjudas skulle bli för kort. En lämpligare målgrupp för yrkesinriktat mentorskap eller liknande verksamheter skulle istället kunna vara den grupp nyanlända invandrare som Arbetsförmedlingen ska prioritera under deras tre första år i Sverige. I den målgruppen inkluderas de allra flesta anhöriginvandrarna och därmed skulle man kunna undvika de problem som funnits att avgöra om en persons anknytning är av det rätta slaget.



En sådan anpassning av målgruppen inom stödformen till Arbetsförmedlingens prioriterade målgrupp nyanlända skulle även i fortsättningen utesluta EU/EES-medborgare, arbetskraftsinvandrare samt anhöriga till dessa och personer med studerande-uppehållstillstånd. Det är enligt Ungdomsstyrelsen rimliga avgränsningar för en sådan här verksamhet. Däremot skulle det även i fortsättningen vara svårt att identifiera dem som varit bosatta i mer än tre år i Sverige. Vi har tidigare konstaterat att många av deltagarna har vistats mellan tre och fem år i Sverige och att det finns nyanlända som efter den första etableringstiden har särskild nytta av insatser med matchning mot arbetsmarknaden och ett utökat yrkesrelaterat nätverk.

Ungdomsstyrelsen anser att det därför är rimligt att verksamheterna med yrkesmentorer även fortsättningsvis riktas till nyanlända i upp till fem år. Vi bedömer att de personerna även fortsatt kommer att kunna rekryteras på andra sätt, trots att de inte går att hitta via Arbetsförmedlingens register.

### **7.3.3 Mentorerna nås via egna nätverk och organisationer**

Utvärderingen av mentorskapet fokuserar på adepternas resultat medan mentorerna är en form av sekundär målgrupp. Utan mentorernas engagemang och frivilliga insatser vore dock mentorskapet inget värt. Ungdomsstyrelsen har via projekten mött flera mentorer som visat ett stort engagemang och tagit ett stort ansvar. De har kunnat guida personer in i sina egna nätverk med lyhördhet för adeptens situation. De har tagit kontakter med arbetsgivare med mera. Projektägare som själva organiserar yrkesmänniskor eller företag har stora möjligheter att hitta mentorer inom organisationen som kan uppmuntras att ställa upp. Projekt som ägs av andra typer av organisationer har oftare beskrivit utmaningar att nå mentorer. Där har det varit viktigt att uppbygga relationer med arbetsgivare eller fackliga organisationer. Det finns goda exempel på samarbeten med företag för att hitta mentorer. Det har inte varit lika framgångsrikt att hitta samarbete med fackliga organisationer lokalt eller regionalt. Flera organisationer vittnar om att generella överenskommelser mellan organisationer inte alltid gett resultat i praktiken. Det egna nätverket och personliga förfrågningar har istället visat sig vara en framkomlig men tidkrävande rekryteringsväg.

Projekt som drivs av etniska organisationer, till exempel ANOR, har haft tillgång till organisationernas medlemmar och nätverk för att hitta mentorer som talar målgruppens modersmål. Andra organisationer har istället fått söka samarbete med etniska organisationer för att hitta mentorer med olika språkbakgrund. Många landsmän till adepterna är motiverade att vara mentorer av personliga skäl. De säger att de själva skulle ha behövt ett sådant stöd när de var nya i Sverige.

Ett par projekt har utvecklat webbaserade hjälpmedel för att anmäla intresse och administrera matchningen av mentorer och adepter. Detta skulle kunna utvecklas till att bli ett centralt verktyg för rekrytering för flera verksamheter på olika orter i Sverige.

Nästan samtliga projekt talar om vikten av att skapa mervärden för mentorerna för att de ska motiveras och få större utdelning av uppgiften, till exempel genom nätverksträffar eller utbildningar. Det tycks ha varit lättare att rekrytera mentorer som är tjänstemän eller i chefspositioner, vilket kan förklaras med att de har flexibla

arbetstid och att de har tidigare erfarenheter av andra former av mentorskap. Samtidigt visar det sig att personer inom tjänste- eller omsorgsyren har haft betydligt svårare att hitta tid för ett sådant engagemang och kanske också utdelning för egen del i det professionella livet. Vid en fortsatt utveckling av mentorskapsprogram är det viktigt att fundera över hur man kan få med fler arbetsgivare och fackliga organisationer inom till exempel tjänstesektorn.

Vissa projekt har mål som rör effekter av mentorskapet på mentorerna, något som tyvärr inte ryms i uppföljningen av denna försöksverksamhet. Det har inte desto mindre värde att tänka sig att mentorer tar sina erfarenheter med sig tillbaka till sina arbetsplatser som förhoppningsvis kan vara framtida arbetsplatser för adepterna.

### **7.3.4 Individuella hänsyn vid matchning och mentorskap med yrkesinriktning**

Matchningen mellan en adept och en mentor är centralt i mentorskap. Det är i mötet mellan de två personerna som mentorskapet blir till. Rickard Ulmestig beskriver i kapitlet *Genomförandet och organiseringen av yrkesinriktat mentorskap* att mentorskapet tar sig olika uttryck genom att till exempel branschspecifika eller arbetsmarknadskunskaper betonas olika mycket. Han drar inga slutsatser om att någon modell är mer framgångsrik än någon annan eller om vad som styr valet av förhållningssätt, mer än att det i projekten verkar finnas en flexibilitet och frihet för mentorn att bedriva mentorskap på olika sätt.

Det är troligt att mentorskapets karaktär påverkas av både adepten och mentorn. Om adepter har en tydlig yrkesidentitet som de vill bygga vidare på i Sverige, kan det vara lättare att lyckas matcha branschspecifikt och innebära att mentorsrelationen får en kollegial karaktär. Personer med kortare utbildningsbakgrund i Sverige sägs oftare behöva mer vägledning och guidning och mentorns roll närmar sig därmed det som Ulmestig kallar en lots. På samma sätt kan en mentor som till exempel är företagsledare inom ett företagsnätverk välja en mer arbetsförmedlande roll och förmedla kontakter inom flera olika branscher. Därmed blir inte den branschspecifika matchningen lika central i mentorskapet. Det är rimligt att anta att även de olika projekten påverkar adeptens och mentorns roller genom det sätt som projektägarna valt att organisera verksamheten och att matcha och instruera deltagarna.

Vi har kunnat se av statistiken för de 72 deltagare som hunnit avsluta sitt program, att drygt 42 av dem hade matchats mot en mentor vars nuvarande yrke var detsamma eller närliggande med det som adepten hade i sitt hemland. Men vi har också sett att det inte alltid är helt lätt eller ens självklart att matcha utifrån den tidigare yrkestillhörigheten. Dels behöver projekten ibland leta i en vidare yrkeskrets om det är svårt att hitta en mentor med rätt bakgrund och dels kan en person ibland ha andra ambitioner eller utgångspunkter för sitt arbetssökande än det tidigare yrket i hemlandet. För vissa har exempelvis det varit viktigare att få arbete så snart som möjligt än att bygga på tidigare utbildningar. När det gäller personer med en mer specifik utbildnings- eller yrkesbakgrund kan det snarare vara ett tänkbart framtida yrke som man försöker matcha emot. Framför allt behöver projekten i praktiken

balansera yrkesbakgrund mot andra praktiska omständigheter. Det kan vara möjliga mötestider, bostadsort, språk eller önskemål om kön.

Projektet ser generellt att en lyckad yrkesrelaterad matchning ger goda förutsättningar för utbyte för mentorsparet och att metoden tycks fungera bättre för personer med en tydlig yrkestillhörighet eller högre utbildning. Det verkar också vara lättare för den gruppen att förstå vad poängen med en yrkesmentor är, än för dem som saknar det eller främst är ute efter ett jobb, vilket som helst. Ett möjligt antagande är att personer kan behöva olika typer av mentorer beroende på var de befinner sig under sin etablering.

Vid matchning har behovet av validering av yrkes-, utbildnings-, och informellt tillägnad kompetens blivit aktuellt. Det är inte minst angeläget för att projektet ska kunna göra en bra matchning, men också för att det kan bli en förtroendefråga för en mentor som vill veta att den adept som de rekommenderar till arbetsgivare har den kompetens som yrket kräver. Omvänt kan en mentor som matchats utifrån branschkunskaper vara just någon som kan uppfatta och synliggöra den kompetens som adepten har.

### **7.3.5 Samverkan utifrån gemensamma intressen**

I förordningen som styr bidragsgivningen betonas samverkan med arbetsgivare och företag (SFS 2010:84). *Överenskommelsen inom integrationsområdet* visar på betydelsen av samverkan med offentliga organisationer kring insatser för nyanländas etablering (IJ2010/2235/UF). En uppenbar slutsats som Ungdomsstyrelsen drar av resultatet i den här delrapporten är att verksamheter av det här slaget förutsätter samarbete med andra aktörer. Få organisationer har kapacitet att på egen hand rekrytera såväl adepter som mentorer. Det framgår att relationer och samarbete tar tid att bygga upp och att projektet vartefter tiden går även hittar nya möjliga utbyten med andra organisationer eller företag. Det finns flera goda exempel på samverkan i organisationernas beskrivningar av sin verksamhet. Den allra vanligaste samverkansparten är kommuner och olika SFI-anordnare. SFI framhåller många som en tillgänglig samverkanspart, men i vissa fall har skillnader mellan de båda verksamheternas målgrupper försvårat ett ömsesidigt samarbete.

Samtliga projekt har haft kontakter med Arbetsförmedlingen. Flera av dem har samarbetat med myndigheten i varierande utsträckning. Samverkan har upplevts både som positiv och som svår. Arbetsförmedlingen anses vara en mycket central samarbetspart för att kunna nå deltagare, och därför kan frustrationen om samarbetet uteblir vara desto större. Arbetsförmedlingen bekräftar att det är besvärligt för de lokala kontoren att prioritera sådan verksamhet som inte ingår i deras uppdrag. Det engagemang i projektet som finns, bygger oftast på att enskilda chefer eller handläggare själva ser möjligheter och tar egna initiativ. Det finns inga formella hinder för att ett mentorsprogram skulle kunna ingå i en deltagares etableringsplan hos Arbetsförmedlingen om en person önskar det. Men förutom några få undantag har det inte skett. Däremot finns det olika formella regler för arbetsmarknadsprogram med aktivitetsstöd som gör att det blir svårare för arbetssökande som deltar i dessa att också avsätta tid för att andra typer av aktiviteter på dagtid.

I dialog med Arbetsförmedlingen framgår dock att det finns ett stort intresse för metoder med yrkesinriktat mentorskap. Kontaktpersonen på Arbetsförmedlingens huvudkontor samt lokala eller regionala tjänstemän har gjort stora ansträngningar att underlätta genomförandet.

Ungdomsstyrelsen ser att mycket skulle vinnas om det gick att åtgärda de hinder som har identifierats, eftersom det i grunden finns ett ömsesidigt intresse av verksamheter med yrkesmentor. Om Arbetsförmedlingen har ett uppdrag på området är det också lättare för chefer och handläggare att prioritera uppgiften att identifiera, hänvisa och underlätta deltagande i mentorsprogram. Enligt Ungdomsstyrelsen skulle det generellt betyda mycket för utvecklingen av insatser för nyanländas etablering, om Arbetsförmedlingen fick fler verktyg och incitament att öka samarbetet med organisationer inom det civila samhället på olika nivåer.

Även andra samverkansparter har varit betydelsefulla. Några exempel är projektet Korta vägen på högskolor, olika företag eller företagarorganisationer.

Vi har sett exempel på att det kan uppstå konkurrenssituationer mellan verksamheter med likartade deltagare eller syften som kan försvåra samverkan. Det kan handla om maktpositioner, till exempel att etablerade organisationer med mer resurser kan upplevas tränga bort andra aktörer, eller att projekt kan känna att de arbetar gratis om de används som resurs för andras uppdrag.

Eftersom få fackliga organisationer visade intresse för yrkesinriktat mentorskap vid utlysningen av bidraget, har Röda Korset och Ungdomsstyrelsen aktivt sökt upp förbund till en dialog om behov och engagemang i frågan. Bilden vi har fått är att man ser positivt på de möjligheter som verksamheter som till exempel fackförbundet Jusek driver och att man gärna vill bidra om möjligt. Men som vi har sett kan steget vara långt från högre nivåer i en stor organisation till medlemmarna ute i landet. En utmaning om det blir en fortsättning av stödet, kan vara att mer aktivt involvera fackliga organisationer direkt som projektägare.

### 7.3.6 Svår men värdefull roll som samordnare

Den modell som Ungdomsstyrelsen prövat där en organisation får en slags samordnande roll med ansvar för bland annat erfarenhetsutbyte och kunskapsspridning har underlättat för projekten att träffas regelbundet och utbyta erfarenheter. Det har skapat en mötesplats för forskare och projekt och även ett forum för Ungdomsstyrelsens dialog kring bidragsgivningen. Projekten som har deltagit har uppskattat mötena. Men i övriga delar har Röda Korsets roll vid sidan av Ungdomsstyrelsen varit något otydlig i förhållande till projekten. Ett skäl till projektägarnas upplevelse kan vara att lokala och regionala projekten inte har något behov av att betraktas som en del av en större nationell satsning. De viktigaste relationerna finns lokalt. En del av det externa arbetet är satsningens hemsida, som Röda Korset administrerar. Ungdomsstyrelsen bedömer att den hittills har haft en begränsad betydelse för projekten. Om man inte ser behovet av exempelvis en gemensam nationell hemsida, är det lätt att man prioriterar ner uppgiften att bidra med underlag som kan hålla den levande. De andra externa aktiviteter som genomförts har bestått av att Röda Korset och Ungdomsstyrelsen har haft regelbundna referensgruppsmöten med nationella aktörer på arbetsmarknaden och olika myndigheter för att presentera och diskutera yrkesinriktat mentorskap. Vid ett av mötena sammanfördes referensgruppen med projektägarna vilket var uppskattat.

De inbjudna aktörerna har visat ett stort intresse för de metoder med yrkesinriktat mentorskap som prövats och för den kommande effektutvärderingen. Det är däremot svårt att påvisa vilket resultat de externt riktade aktiviteterna har haft i praktiken. Det finns några konkreta exempel: Arbetsförmedlingen har som vi beskrivit tidigare tagit flera initiativ för att underlätta för projekten och sprida information. En facklig organisation har uppgett att de kommer att genomföra ett eget mentorsprojekt. Som myndighet har vi dock haft ett stort utbyte av den här typen av dialog, genom att vi fått större förståelse för olika aktörers incitament och roller. Kontakterna har också bidragit till att Röda Korset i sin roll som samordnare har etablerat kontakter med nya relevanta nationella aktörer.

När projekten alltmer närmar sig sitt slut, kommer arbetet att riktas mot spridning av erfarenheter och resultat från projekten. Under 2012 ska Röda Korset tillsammans med övriga projekt genomföra utåtriktade workshops och de ska ta fram en idéskrift tillsammans med övriga projekt som bygger på de gemensamma erfarenheterna.

Ungdomsstyrelsen tror att spridningsinsatser kan vara viktiga för att resultaten och erfarenheterna ska inspirera till fler initiativ. Vi tror också att det erfarenhetsutbyte som skett mellan projekten har stimulerat metodutvecklingen, eftersom man har fått diskutera sitt genomförande med andra i liknande situationer. Det är dock viktigt att klargöra rollerna mellan uppdragsgivaren och den organisation som har samordnande uppgifter. Ett sätt att arbeta i fortsättningen är att samordnande aktiviteter fördelas mellan flera projekt eller roterar, så att fler involveras i uppgifterna och att ingen organisation upplevs ha en överordnad roll. En utmaning är också att hitta samarbetsområden som engagerar även de deltagande lokala eller regionala projekten. Ett exempel skulle kunna vara att fortsätta utveckla verktyg för internetbaserad rekrytering av mentorer och adepter som kan användas av flera olika projekt.

## 7.4 Mål och styrning med flera dimensioner

Som vi skrev i inledningen av rapporten finns flera politiska ambitioner bakom satsningen på yrkesmentorer för nyanlända. Det finns en vilja att pröva om metoden leder till ökad sysselsättning, samtidigt som det finns en önskan om ökad samverkan mellan idéburna organisationer och offentlig sektor på området. Det finns även en förhoppning om att engagera arbetsmarknadens parter i arbetet. Nedan diskuterar vi först mål och styrning i förhållande till den specifika satsningens syften, sedan i relation till målen för politiken för det civila samhället.

### 7.4.1 Bidragets syfte och utvärderingsmål

Yrkesinriktat mentorskap utvärderas genom att mäta sysselsättningsgrad i form av arbete eller företagande. Sådana utfall kan kompletteras med deltagande i reguljär utbildning eller olika anställningar med stöd av Arbetsförmedlingen.

Ungdomsstyrelsen hoppas kunna utläsa effekter på sysselsättning och lönenivåer efter cirka två år, trots projektägares farhågor om att sådana effekter mäts för tidigt för att visa på nyttan av deras insatser. Utredarnas metod att jämföra utfallet med en jämförelsegrupps utfall bör göra detta möjligt. Vi vill dock framhålla att projektens mellanliggande mål, så som praktikplats eller ett större yrkesrelaterat nätverk, också skulle vara värdefulla att följa upp, inte minst på kort sikt. Det har i den här samlade utvärderingen dessvärre inte varit möjligt att på något systematiskt sätt utvärdera måluppfyllelsen eller effekten av sådana typer av delmål i enskilda projekt. Däremot kan inventeringen av projektens delmål och resultat utgöra ett kvalitativt underlag som gör att man bättre kan förstå skillnader i effekter mellan olika projekt.

En central tanke med projekten handlar om att ta tillvara yrkeskompetens och hitta vägar in i rätt bransch. Samtidigt mäts sysselsättning som sagt ganska snart i utvärderingen. Detta har lett till att projektägare undrat om målet snarare är att adepten ska få vilket jobb som helst för att visa att satsningen har lett till ett resultat.

Ungdomsstyrelsen delar projektens uppfattning att stödformens syfte kan skapa målkonflikter i förhållande till utvärderingens fokus. Att snabbt få jobb kan i värsta fall ställas emot att få ett arbete som motsvarar kompetensen, om det senare till exempel kan kräva ytterligare studier. För att kunna mäta effekter av yrkesrelaterade nätverk på sikt ser Ungdomsstyrelsen ett stort värde av att följa upp resultaten igen, förslagsvis år 2016.

#### **7.4.2 Mål och principer för politiken för det civila samhället**

Ungdomsstyrelsen har också förhållit sig till målen för politiken för det civila samhället i uppdraget. Målen innebär i stort att stärka förutsättningarna för det civila samhällets organisationer att bidra till samhället både som röstbärare, opinionsbildare och med en mångfald av verksamheter (prop. 2009/10:55). Vägledande är också *Överenskommelsen inom integrationsområdet* (IJ2010/2235/UF). Överenskommelsen och propositionen innehåller de sex principer som ska präglare relationen mellan staten och idéburna organisationer – självständighet och oberoende, långsiktighet, dialog, öppenhet och insyn, kvalitet och mångfald. Eftersom bidraget till yrkesinriktat mentorskap är ett av regeringens åtaganden i nämnda dokument, är det relevant att uppehålla sig något vid hur uppdraget genomförts med hänsyn till principerna.

- *Självständighet och oberoende*  
Ungdomsstyrelsen bedömer att uppdraget som sådant och det faktum att organisationerna måste medverka i en samlad utvärdering till en del har inneburit att de har fått anpassa sin verksamhet på ett sätt som av vissa har uppfattats som problematiskt. Som projektbidrag betraktat har det närmast sig karaktären av ett avtal med tydliga anvisningar vid genomförande och uppföljning. Inom ramen för de krav som finns, har dock organisationerna haft möjlighet att utforma stora delar av sitt arbetssätt utifrån egna utgångspunkter.
- *Dialog*  
I intervjuundersökningen som Rickard Ulmestig presenterar i rapporten framkommer att organisationerna har uppskattat den öppna dialogen som de kunnat ha med Ungdomsstyrelsen. Organisationerna har fått lämna synpunkter på enkäter och redovisningsmallar och så långt det varit möjligt har vi haft ambitionen att gå organisationerna till mötes utifrån deras individuella förutsättningar. Arbetsförmedlingens kontaktperson har varit tillgänglig och lyssnat av de synpunkter som framförts samt försökt att bidra till att lösa frågor som uppstått.
- *Kvalitet*  
En innebörd i begreppet kvalitet är att det ska finnas förutsättningar att utvärdera verksamheten. I det här fallet finns det redan i förordningen ett krav om att organisationerna ska medverka i en utvärdering. Mycket arbete har lagts ner på att möjliggöra en uppföljning och utvärdering av verksamheterna. Organisationerna har varit väl medvetna och också försökt att uppfylla krav om dokumentation med mera.
- *Långsiktighet*  
Projektbidrag är avsedda för tillfälliga insatser och ställs ofta emot andra mer långsiktigt inriktade stödformer. Något som skapade förutsättningar för bättre framförhållning var dock att regeringen redan från början aviserade ett treårigt uppdrag. Ungdomsstyrelsen gav också projekten möjlighet att söka för fleråriga projekt.

- *Öppenhet och insyn*  
Vår utvärdering av genomförandet förutsätter en öppenhet och insyn i verksamheter som bedrivs. På samma sätt kan förtroende för myndigheten skapas om den är öppen med hur interna processer fungerar och med utmaningar som myndigheten själv har att hantera. I intervjuundersökningen antyds att en strategi att hantera krav som projekten upplever är svåra att uppfylla, kan innebära att ändå göra ”som man vill”. Öppenhet förutsätter att det finns ett förtroende att också delge vilka svårigheter som metodutvecklingen möter och då behöver det finnas en balans mellan krav och stöd. I den här satsningen har till exempel kravet om att främst nå flyktingar eller motsvarande varit laddat.
- *Mångfald*  
Principen om mångfald innebär bland annat att bidragssystem bör ge utrymme och förutsättningar för stöd till olika organisationsformer inom det civila samhället. I det här hänseendet är förordningen om statsbidraget unik bland dem som Ungdomsstyrelsen haft att hantera, i och med att fler organisationsformer än ideella föreningar eller stiftelser kan få bidrag. Det har bäddat för att kunna nå ut en bredd av organisationer, inklusive företagarföreningar, som i sin tur bidragit till skiftande arbetssätt och modeller.

Ungdomsstyrelsen har upplevt att de olika utgångspunkter och mål som påverkat organisationernas arbete med yrkesinriktat mentorskap i viss mån har varit svårförenliga, vilket myndigheten i sin egen styrning av projekten försökt att hantera och balansera. I en utveckling kan stöd till civilsamhället för integrationsinsatser i ännu högre grad utformas med hänsyn till de principer som ska prägla relationen mellan civilsamhällets organisationer och de offentliga institutionerna. Det är angeläget att fortsätta utveckla former och förutsättningar för att organisationer ska kunna bidra med kompetens och engagemang på egna villkor i samverkan med offentliga och privata aktörer. Yrkesinriktat mentorskap är ett område där detta skulle kunna vara möjligt i och med det stora ömsesidiga intresset för verksamheterna.



## 7.5 Vägval och överväganden vid fortsatt stöd för nyanländas etablering

Även om vi behöver avvakta effektutvärderingens slutgiltiga resultat, är det hög tid att fundera över om och hur en möjlig fortsättning av stödet till yrkesinriktat mentorskap kan se ut, givet att staten har ett fortsatt intresse av att stödja utvecklingen av de här verksamheterna.

Den samlade bilden vi har är att organisationerna inom ramen för stödformens villkor har kunnat bedriva verksamheter med yrkesinriktat mentorskap utifrån sina egna utgångspunkter som idéburna organisationer. De har prövat och utvecklat modeller utifrån sin kompetens och försökt att hitta de former för samverkan som de har sett behov av. Vi har tagit del av exempel på hur adepter får ett relevant och positivt utbyte av att ha en yrkesinriktad mentor. Vi har sett att mentorskap kan ha betydelse för att utöka deltagarnas professionella nätverk och upplevelse av att få värdefulla kunskaper om arbetslivet eller branschen i Sverige.

Flera av dem som bedriver verksamheter idag rapporterar att de bygger upp erfarenheter, samarbeten och kompetens som de vill fortsätta att ta till vara långsiktigt på ett eller annat sätt. Om det inte finns fortsatt statligt stöd, är vår bedömning att flera projekt försöker inventera möjligheter för annan finansiering. Men staten har en möjlighet att här vara en samarbetspart genom att erbjuda långsiktigt stöd, underlätta samarbete och bidra till att metoden får en god spridning över landet.

Vår bedömning är att det finns förutsättningar för flera av de befintliga verksamheterna att fortsätta driva en verksamhet även efter 2012. En central fråga vid alla former av implementering är om arbetsmodellen fungerar bättre om man behåller verksamheten i ett mindre format eller om det finns förutsättningar att skala upp och omsätta metoderna i en större skala? Ungdomsstyrelsen ser att det kan finnas ett värde i såväl mindre som större verksamheter, beroende på målgrupp, huvudman med mera.

Det finns enligt oss potential för fler organisationer att påbörja liknande projekt på andra orter, exempelvis andra företagarföreningar, etniska organisationer, fackliga organisationer eller studieförbund. Det finns till exempel de 35 organisationer som inte fick några medel vid ansökan 2010. En utveckling av stödet till yrkesinriktat mentorskap bör ta vara på de goda erfarenheterna och beakta de utmaningar som presenterats i rapporten. Nedan presenteras några vägval och alternativa modeller för ett fortsatt stöd om det kommer i fråga.

### **7.5.1 En utvidgad målgrupp**

Som vi konstaterat tidigare i det här kapitlet behöver målgruppen för en sådan här satsning vara lätt att förstå för både projektägare, samarbetsparter och de nyanlända själva. Den ska så långt som möjligt gå att identifiera i myndigheters register och i statistik och vara sådan att den innefattar de flesta personer med behov och förutsättningar för att delta. Om definitionen stämmer bättre överens med de avgränsningar av målgrupper som återfinns i till exempel SFI:s eller Arbetsförmedlingens verksamheter, skulle samarbetet underlättas. Därför rekommenderar Ungdomsstyrelsen att förordningen ses över och att den huvudsakliga målgruppen förslagsvis utgörs av samma grupp nyanlända som Arbetsförmedlingen prioriterar i sin ordinarie verksamhet, fast i upp till fem år efter bosättning. Ungdomsstyrelsen kan i sin tolkning av hur stor andel som utgör en förordningens huvudsakliga målgrupp lämna ett större utrymme för andra nyanlända än avsedda, så snart som utvärderingen är genomförd. Båda dessa förändringar skulle minska styrningen över organisationernas arbete och istället rikta fokus mot verksamhetens innehåll.

### **7.5.2 Fortsatt stöd till civila samhällets organisationer**

Ungdomsstyrelsen bedömer att det finns mycket som talar för att ett fortsatt statsbidrag för yrkesinriktat mentorskap även i fortsättningen bör riktas till ideella organisationer och aktörer på arbetsmarknaden. Vi har sett exempel på mervärden som kan skapas när idéburna organisationer och arbetsmarknadens parter engageras och när mentorer deltar på frivillig grund. Däremot är det viktigt att hitta former för bra och långsiktig samverkan med offentliga myndigheter och arbetsgivare. Ett tydligare uppdrag till Arbetsförmedlingen om samverkan med aktörer från det civila samhället som är verksamma kring nyanländas etablering, kan göra att lokala kontor lättare kan prioritera samarbetet och att fler ser möjligheterna att ta med frivilligt deltagande i mentorskap i de arbetssökandes etableringsplaner eller liknande.

### **7.5.3 Verksamhetsbidrag för långsiktigt stöd**

I ett initialt skede när nya modeller prövas, är det rimligt att det finns tillfälliga projektbidrag till förfogande. För verksamheter som har prövats och utvecklats inom ramen för ett projektbidrag kommer frågan om implementering och varaktighet. Ungdomsstyrelsen bedömer att en form av verksamhetsbidrag är ett sätt att främja långsiktiga strukturer och förutsägbarhet kring yrkesmentorskap. Ett sådant skulle rimligen kunna inrymma villkor om med- eller egenfinansiering. Ungdomsstyrelsen kan se två olika huvudinriktningar för fortsatt stöd.

#### **Fortsatt stöd till yrkesinriktat mentorskap**

En väg att gå är att införa ett verksamhetsbidrag som i likhet med dagens stödform har som ändamål att i huvudsak stödja yrkesinriktat mentorskap. Vi vet nu något mer om vad ett sådant mentorskap kan innebära. Det är viktigt att hålla i minnet att skillnaden mellan olika idealtyper av mentorskap som beskrivs i rapporten inte är så klara i

verkligheten. Sammansättningen och samspelet mellan adept och mentor påverkas av olika faktorer och kombinationen av olika typer av mentorskap ger möjligheter till individualisering och flexibilitet. Samtidigt skulle man utifrån de erfarenheter som presenterats i rapporten kunna överväga att i framtiden förtydliga olika typer av mentorskap som är anpassade efter olika individers behov och utgångspunkter. Den form av yrkesmässigt relativt välmatchad yrkesmentor som betonar branschkontakter tycks uppskattas av personer med något längre eller specialiserad utbildning och som bedömts stå ganska nära arbetsmarknaden. Projekt med den inriktningen skulle kunna ha en regional täckning och finnas i olika arbetsmarknadsregioner i landet. De skulle till exempel kunna drivas i samverkan mellan olika branschorganisationer och fackliga organisationer, Arbetsförmedlingen, program med yrkes-SFI, yrkessvenska, valideringsprogram, högskolor eller yrkesutbildningar.

Yrkesinriktat mentorskap för adepter som har kortare utbildning, som saknar arbetslivserfarenheter eller som är i början av sin etableringsfas kan till en början behöva ha en större betoning av orientering och vägledning. Mentorn kan i dessa verksamheter vara en informell guide till ett framtida yrkesliv, bidra till förståelse för arbetslivet i Sverige och ge möjlighet till språkträning samt sociala eller arbetsplatskontakter. Detta kan ske samtidigt som adepten också deltar i annan etableringsverksamhet. I ett senare skede kan även denna målgrupp gynnas av former av mentorskap med större inslag av yrkesmatchning och nätverksbygge. Även här är förstås samverkan med arbetsgivare, SFI, Arbetsförmedlingen, fackliga- och branschorganisationer viktiga. Målgruppen för den här typen av mentorskap skulle även kunna inkludera nyanlända ungdomar och unga vuxna, som saknar arbetslivserfarenhet.

#### Ett brett stöd för insatser för nyanländas etablering

Ungdomsstyrelsen vill också lyfta en alternativ modell. Vi har tidigare gett stöd till verksamheter för unga som varken studerar eller arbetar. När det gäller det uppdraget fanns inga villkor om specifika metoder, utan kraven som ställdes avsåg syftet med bidraget, målgruppen för insatserna och att de skulle genomföras i samverkan med andra aktörer på området. I det fallet skulle ett åtagande från kommunen bifogas för att projektmedel skulle kunna beviljas. En liknande modell i det här sammanhanget skulle kunna ta fasta på civilsamhällets engagemang för nyanländas etablering på arbetsmarknaden och på samverkan med till exempel Arbetsförmedlingen, kommuner, högskolor, arbetsgivare och företag. Vilka metoder som skulle användas, skulle i den här modellen däremot avgöras lokalt eller regionalt. Stödformen skulle kunna innehålla villkor om lokala eller regionala åtaganden i form av långsiktiga gemensamma planer, medfinansiering eller dylikt. Ett stöd av det här slaget skulle kunna gå hand i hand med de lokala och regionala överenskommelserna på integrationsområdet som skrivs fram på olika orter.

Fördelen med en sådan friare förordning är att olika typer av organisationer kan hitta sin roll och bidra med det som de är bäst på utifrån lokala förutsättningar och efterfrågan. Inom den här modellen skulle det kunna vara möjligt att ändå välja att prioritera vissa typer av insatser, till exempel yrkesinriktat mentorskap.

#### **7.5.4 Projektbidrag för initiering och metodutveckling**

I avvaktan på slutrapportens utvärdering av effekter och på beredning av förslag om långsiktig finansiering och organisering, rekommenderar Ungdomsstyrelsen att uppdraget om att fördela projektbidrag till försöksverksamheter förlängs ytterligare under 2013–2015. Det skulle kunna bidra till fortsatt utveckling av befintliga modeller och öppna för fler initiativ på andra orter. En rimlig hållning kan vara att de projekt som nu har pågått under drygt två år och som ansöker om en fortsättning, kan gå över i en implementeringsfas, med högre krav om medfinansiering eller åtaganden från lokala eller regionala aktörer eller myndigheter.

Även fortsättningsvis kan det dock vara relevant med en kombination av stödformerna verksamhets- och projektbidrag, där en viss del av statsbidraget får fördelas som projektbidrag för metodutveckling och för att initiera nya verksamheter.

#### **7.5.5 Spridning samt fortsatt utvärdering och uppföljning**

Ungdomsstyrelsen har som vi tidigare skrivit haft ett antal träffar med ett urval organisationer och myndigheter samt löpande samråd med Arbetsförmedlingens kontaktpersoner och de flesta har visat ett stort intresse för metoderna och den utvärdering som görs. Vi tror att det finns en god grund för att arbeta mer systematiskt med att sprida erfarenheter och resultat från den här satsningen, att stimulera till fler initiativ och samtidigt samlas kring frågor om hur samverkan kring insatser på området som rör nyanländas etablering kan utvecklas. Röda Korset kommer att arrangera några sådana aktiviteter under 2012. Men därutöver skulle nationella och regionala konferenser skulle kunna vara ett sätt att gå till väga, exempelvis i regioner där det finns överenskommelser på integrationsområdet. Ungdomsstyrelsen skulle kunna ansvara för en sådan insats, med fördel i samarbete med Arbetsförmedlingen, Länsstyrelsen eller parterna inom överenskommelsen på integrationsområdet. Det skulle i så fall även ske i samarbete med organisationer som bedriver mentorsverksamheter idag. Lämpliga målgrupper är lokala arbetsförmedlingar, kommuner, organisationer från civilsamhället och företrädare för arbetsmarknadens parter.

Utvärderingen har inneburit ett spännande samarbete mellan forskare, bidragsgivare och praktiker. Genom att den initierades innan projekten började finns det bra förutsättningar att få fram resultat om verksamheternas effekter. Ungdomsstyrelsen vill dock lyfta behovet av fortsatt finansiering av de delar av utvärderingen som ska genomföras under 2013 och 2014. De innebär kostnader för SCB:s tjänster och för Ungdomsstyrelsens administration. Behovet uppstår i det fall som Ungdomsstyrelsen inte får något ytterligare uppdrag att fördela bidrag under kommande år. I så fall saknar vi administrativa resurser för att kunna avsluta den pågående utvärderingen.

Inom ramen för utvärderingsuppdraget till Linnéuniversitetet under 2010–2012 har det rymts en mindre genomförandeutvärdering som redovisats i den här delrapporten.

Genomförandevärderingen bidrar till en möjlighet att analysera orsakerna bakom de effekter som effektutvärderingen kan visa på. Det skulle vara värdefullt att återkomma till de pågående projekten under våren 2013 för att följa upp genomförandet under tiden som gått sedan hösten 2011. En utökning av studien för att komplettera projektens egna bilder med samverkansparternas erfarenheter skulle kunna bidra till en ökad förståelse för projektens betydelse. Det skulle kunna ske genom till exempel en intervjustudie där arbetsförmedlingar, kommuner, SFI-anordnare eller företag beskriver sin samverkan med projekten lokalt och regionalt.

Ungdomsstyrelsen vill slutligen peka på att det finns möjlighet att göra ytterligare uppföljningar av den effektutvärdering som ska lämnas till regeringen år 2014. I den kommer de senaste uppgifterna från SCB:s databas STATIV att hämtas från år 2012. En möjlighet att följa upp adepters och jämförelsegruppens sysselsättning över flera år skulle kunna bidra till kunskaper om verksamheternas effekter på sikt. En förutsättning är att SCB genom en ytterligare beställning förlänger tiden som de sparar filer med data från individerna som ingår i studien. Nästa uppföljning skulle lämpligen kunna göras år 2016.

## Referenser

Ungdomsstyrelsen. 2012. *Dialog om det civila samhällets villkor. Ett partgemensamt forum och organisationernas syn på politiken för det civila samhället*. 2011. Stockholm: Ungdomsstyrelsen.

## Svensk författningssamling



### **Förordning om statsbidrag för verksamheter med yrkesinriktat mentorskap;**

**SFS 2010:84**

Utkom från trycket  
den 2 mars 2010

utfärdad den 18 februari 2010.

Regeringen föreskriver följande.

#### **Inledande bestämmelser**

**1 §** Denna förordning innehåller bestämmelser om statsbidrag 2010–2012 för att pröva och utveckla modeller för verksamheter med yrkesinriktat mentorskap för nyanlända invandrades etablering på arbetsmarknaden eller som företagare.

**2 §** Ungdomsstyrelsen prövar ärenden om bidrag enligt denna förordning.

#### **Statsbidragets syfte**

**3 §** Syftet med statsbidraget är att främja nyanlända invandrades etablering på arbetsmarknaden eller som företagare.

#### **Villkor för bidrag**

**4 §** Bidrag lämnas i mån av tillgång på medel.

**5 §** Bidrag får lämnas till organisationer som inte är statliga eller kommunala, och som utan vinstsyfte bedriver en verksamhet i Sverige som inte strider mot demokratins idéer.

**6 §** Bidrag får inte lämnas till en organisation som har skulder för svenska skatter eller avgifter hos Kronofogdemyndigheten eller som är i likvidation eller försatt i konkurs.

**7 §** Bidrag får lämnas för verksamhet som en organisation genomför i egen regi eller tillsammans med en eller flera andra organisationer eller företag.

**8 §** Bidrag får lämnas för verksamhet med ett syfte som överensstämmer med vad som anges i 3 §, och som innebär att

1. mentorskapet används för att upprätthålla enskildas yrkesidentitet och för att skapa kontakter med yrkesaktiva i samma bransch i Sverige,

## SFS 2010:84

2. mentor och adept sammanförs på grundval av yrke, utbildning eller tidigare erfarenhet,

3. verksamheten i huvudsak når ut till nyanlända invandrare med uppehållstillstånd som är flyktingar, skyddsbehövande i övrigt och anhöriga till dessa,

4. verksamheten baseras på tydligt formulerade förväntningar på såväl mentor och adept som på önskat resultat, och

5. den sökande organisationen åtar sig att medverka i en samlad utvärdering av verksamheten.

Vid fördelningen av bidrag ska verksamhet som innebär samverkan med potentiella arbetsgivare eller utbildningsinstitutioner eller som i hög utsträckning når ut till boende i en sådan del av en kommun som omfattas av lokala utvecklingsavtal eller till kvinnor främjas särskilt.

**9 §** Bidrag får även lämnas för verksamhet som innebär att yrkesinriktat mentorskap enligt 8 § kombineras med annan verksamhet till stöd för den enskilde, t.ex. vägledning vid studier eller till engagemang inom ideella organisationer eller spridning av samhällsinformation. I sådana fall ska det yrkesinriktade mentorskapet dock alltid utgöra den väsentliga delen av verksamheten.

### Ansökan

**10 §** Ansökan om bidrag ska göras skriftligen.

Sökanden ska till Ungdomsstyrelsen lämna de handlingar och uppgifter som myndigheten behöver för att kunna pröva ansökan.

### Beslut och utbetalning

**11 §** I ett beslut om bidrag ska det anges för vilken verksamhet bidraget beviljas. Beslutet får förenas med villkor. Dessa ska framgå av beslutet. I beslutet ska även anges en sista dag för redovisning enligt 13 §.

**12 §** Bidraget betalas ut vid ett tillfälle. Om bidraget överstiger fem prisbasbelopp enligt lagen (1962:381) om allmän försäkring, kan bidraget betalas ut vid två tillfällen.

### Redovisning

**13 §** En organisation som har tagit emot bidrag enligt denna förordning är skyldig att lämna en ekonomisk redovisning av de mottagna medlen till Ungdomsstyrelsen vid den tidpunkt som angetts i beslutet. Bidragsmottagaren ska samtidigt redovisa vilka resultat som har uppnåtts och hur resultaten förhåller sig till det ändamål som bidraget har beviljats för.

Organisationens revisor ska intyga att den ekonomiska redovisningen är tillförlitlig, att räkenskaperna är rättvisande och att villkoren för bidraget har följts. Om det bidrag som har tagits emot uppgått till minst fem prisbasbelopp enligt lagen (1962:381) om allmän försäkring, ska detta göras av en auktoriserad eller godkänd revisor.



**14 §** En organisation som har tagit emot bidrag är skyldig att på begäran av Ungdomsstyrelsen lämna det underlag som myndigheten behöver för att granska redovisningen.

**15 §** Ungdomsstyrelsen ska i sina årsredovisningar för 2010–2012 lämna en redovisning av vilka som har fått bidrag, med vilka belopp och för vilka ändamål. Ungdomsstyrelsen ska dessutom i årsredovisningen för 2012 lämna en sammanfattande redogörelse för vad utbetalade bidrag har använts till och, om möjligt, en bedömning av statsbidragets effekter i förhållande till syftet med bidraget.

### **Återbetalning och återkrav**

**16 §** Mottagaren av ett bidrag enligt denna förordning är återbetalningsskyldig om

1. mottagaren genom att lämna oriktiga uppgifter eller på annat sätt har förorsakat att bidraget har lämnats felaktigt eller med för högt belopp,
2. bidraget av något annat skäl har lämnats felaktigt eller med för högt belopp och mottagaren borde ha insett detta,
3. bidraget helt eller delvis inte har utnyttjats eller inte har använts för det ändamål det har beviljats för,
4. den som har mottagit bidraget inte lämnar sådan redovisning som avses i 13 §, eller
5. villkor i beslutet om bidrag inte har följts.

**17 §** Om en bidragsmottagare är återbetalningsskyldig enligt 16 §, ska Ungdomsstyrelsen besluta att helt eller delvis kräva tillbaka bidraget. Om det finns särskilda skäl för det, får Ungdomsstyrelsen besluta att efterge återkrav helt eller delvis.

### **Bemyndigande**

**18 §** Ungdomsstyrelsen får meddela föreskrifter om verkställigheten av denna förordning.

### **Överklagande**

**19 §** Beslut enligt denna förordning får inte överklagas.

---

Denna förordning träder i kraft den 1 april 2010.

På regeringens vägnar

NYAMKO SABUNI

Catharina Staaf  
(Integrations- och  
jämställdhetsdepartementet)



Regeringsbeslut 3

2010-03-31

IJ2010/625/IU

Integrations- och jämställdhetsdepartementet

Ungdomsstyrelsen

Box 17801

118 94 Stockholm

UNGDOMSSTYRELSEN INKOM
2010 -04- 21
Önr: 131 - 759 /10
Handl: Pia Nilsson

## Uppdrag till Ungdomsstyrelsen om utvärdering av verksamheter med yrkesinriktat mentorskap för nyanlända

### Regeringens beslut

Regeringen ger Ungdomsstyrelsen i uppdrag att genomföra en samlad utvärdering av verksamheter för yrkesinriktat mentorskap enligt förordningen (2010:84) om statsbidrag för verksamheter med yrkesinriktat mentorskap.

Den huvudsakliga frågeställningen för utvärderingen ska vara i vilken mån deltagande i mentorskapsverksamheter har effekt på sysselsättningsutfallet för deltagare i förhållande till icke-deltagare. Med sysselsättningseffekt avses såväl sannolikheten att vara sysselsatt som kvalifikationsnivån på sysselsättningen.

Resultat ska redovisas uppdelat på kvinnor och män och eventuella skillnader därvid ska analyseras. Eventuella skillnader mellan adepter med olika utbildnings-, yrkes- eller branschbakgrund ska om möjligt analyseras. Utvärderingen bör så långt som möjligt uppmärksamma betydelsen av genomförandefaktorer för ett framgångsrikt mentorskap. Sådana genomförandefaktorer kan t.ex. röra sig om urval och arbetsätt för mentorerna, arbetsmetoder i mötet mellan mentor och adept eller samverkan med andra aktörer och insatser för nyanländas etablering.

Utvärderingen ska kombinera intervju- eller enkätstudie bland deltagarna med lämpliga registerdata, t.ex. från Arbetsförmedlingen eller Statistiska centralbyrån (SCB). Ungdomsstyrelsen ska samråda med Arbetsförmedlingen i genomförandet av uppdraget.

Ungdomsstyrelsen ska lämna en delredovisning med preliminära bedömningar till Regeringskansliet (Integrations- och jämställdhetsdepartementet) senast den 15 maj 2012. Utvärderingen ska slutredovisas till Regeringskansliet (Integrations- och jämställdhetsdepartementet) senast den 31 december 2013.


## Skälen för regeringens beslut

Regeringen har beslutat förordningen (2010:84) om statsbidrag för verksamheter med yrkesinriktat mentorskap. Regeringen har vidare beslutat att Ungdomsstyrelsen under 2010 får disponera fem miljoner kronor under utgiftsområde 13 anslaget 1:1 Integrationsåtgärder, anslagsposten 4 för mentorskapsverksamheter i enlighet med förordningen. I anslagsvillkoret framgår att Ungdomsstyrelsen får använda högst 500 000 kronor om året av medlen för handläggning, administration, utvärdering och informationsinsatser i samband med stödet 2010. Under förutsättning av riksdagens beslut om ytterligare medel avser regeringen avsätta sammanlagt 15 miljoner kronor för ändamålet under åren 2010–2012.


Brist på nätverk är en av faktorerna som försvårar nyanlända invandrares etablering i Sverige. Mentorskap är en beprövad metod för att skapa nätverk och för kompetensutveckling. Därmed kan mentorskap vara ett sätt för nyanlända att upprätthålla yrkesidentiteten och öppna kontakter med yrkesaktiva i samma bransch i Sverige. Ett sådant mentorskap bör lämpligen innebära matchning av mentor och adept på grundval av yrke, utbildning eller annan relevant erfarenhet. Ett utpräglat yrkesinriktat mentorskap utesluter inte inslag av t.ex. samhällelig guidning, stöd med studier, vägledning till engagemang inom ideella organisationer eller andra aktiviteter som bidrar till att förstärka nyanländas nätverk och därmed också ökar möjligheterna till arbete eller företagande.

Riksdagen har antagit regeringens förslag i proposition 2009/10:60 Nyanlända invandrares arbetsmarknadsetablering – egenansvar med professionellt stöd (2009/10:AU7, rskr 2009/10:208). Reformen innebär bl.a. inrättande av ett valfrihetssystem där den nyanlände får välja en personlig lots som ska påskynda etableringen i arbetslivet. Deltagande i mentorskapsverksamhet kan utgöra ett komplement till det stöd som individen får från lotsen, Arbetsförmedlingen och andra aktörer. Utvärderade mentorskapsprojekt kan också bidra till fortsatt utveckling av arbetsmetodik för lotsarna.

På regeringens vägnar



Jan Björklund



Tommi Teljosuo

Kopia till

Finansdepartementet/BA  
Arbetsmarknadsdepartementet/A  
Integrations- och jämställdhetsdepartementet/SAM  
Integrations- och jämställdhetsdepartementet/UF  
Näringsdepartementet/ENT  
Arbetsförmedlingen  
Migrationsverket  
Länsstyrelsen i Kronobergs län  
Tillväxtverket  
Nationella nätverket för Navigatorcentrum  
Sveriges Kommuner och Landsting  
Företagarna  
LO  
SACO  
Svenskt Näringsliv  
TCO





**Statistiska centralbyrån**  
Statistics Sweden



UNGDOMSSTYRELSEN INKOM
2012-04-18
Doc: 132-2103/10
Handled: M. SUNDBOM RESSAISS

## Syfte

Ungdomsstyrelsen är en statlig myndighet med ansvar för ungdomspolitik och politik för det civila samhället. Myndigheten har under 2010-2012 fått regeringens uppdrag att ge stöd till projektverksamheter med yrkesmentorer för nyanlända invandrare.

Ungdomsstyrelsen har också fått i uppdrag att göra en utvärdering av projekten för att ta reda på om yrkesmentorer kan underlätta för deltagarna att få jobb eller starta företag. För att göra det behöver vi få uppgifter om deltagarna i projekten som gör att vi kan jämföra deltagarnas situation på arbetsmarknaden efter projektet med dem som inte deltagit i något sådant mentorsprojekt. Det är forskare från Linnéuniversitetet som gör utvärderingen med hjälp av enkäter och statistik från SCB. År 2012 och 2014 ska Ungdomsstyrelsen rapportera om projektens arbete och resultatet till regeringen.

## Alla svar är viktiga

Du är en av ca 1 200 personer som deltar i enkätundersökningen. Din medverkan är frivillig men ditt svar är mycket viktigt och bidrar till att undersökningens resultat blir tillförlitligt. Ditt svar kan inte ersättas med någon annans.

Vi ber dig svara på frågorna och skicka tillbaka blanketten i det portofria svarskuvertet så snart som möjligt.

Tack på förhand för din medverkan!  
Med vänliga hälsningar

Fredrik Wikström  
Enhetschef  
Enheten för organisationsstöd  
Ungdomsstyrelsen

Alf Asplund  
Undersökningsledare  
Statistiska centralbyrån

---

## Kontakta oss gärna

Undersökningens syfte eller hjälp med frågorna:

**Maria Sundbom**

Telefon: 08-566 219 00 E-post: maria.sundbom.ressaissi@ungdomsstyrelsen.se

Insamling av blanketten:

**Terttu Karlsson**

Telefon: 019-17 61 88 E-post: terttu.karlsson@scb.se

Postadress: 701 89 Örebro

[www.scb.se](http://www.scb.se)

## Dina svar är skyddade

Dina uppgifter skyddas enligt 24 kap. 8 § offentlighets- och sekretesslagen (2009:400) samt personuppgiftslagen (1998:204). Det innebär att alla som arbetar med undersökningen har tystnadsplikt och att de insamlade uppgifterna endast redovisas i tabeller där ingen enskild persons svar kan utläsas. Efter avslutad bearbetning hos SCB avlägsnas alla identitetsuppgifter innan materialet överlämnas till Linnéuniversitetet för fortsatt bearbetning.

För att inte belasta dig med frågor om uppgifter som redan finns hos SCB kommer de svar du lämnar att kompletteras med uppgifter från databaserna STATIV och Datalagret hos SCB. Uppgifter som vi kommer att hämta där rör kön, ålder, civilstånd, födelseland (i grupper), bostadsort/stadsdel, sysselsättning och utbildning samt in/utskrivning hos arbetsförmedlingen.

### Instruktioner:

Enkäten kommer att läsas maskinellt. När du besvarar enkäten ber vi dig därför tänka på att:

- Använda kulspetspenna med svart eller blå färg, inte röd. Använd inte blyertspenna!
- Skriv tydliga siffror: 

1	2	3	4	5	6	7	8	9	0
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---
- Skriv tydliga och STORA bokstäver: 

A	B	C	D	E	F	G	H	I	J
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---
- Markera dina svar med kryss, så här  och INTE så här:
- Om du vill ändra ditt svar, täck hela rutan:
- Om du vill skriva mer text än vad som får plats på de anvisade raderna/boxarna eller om du vill förklara/förtydliga något:
  - skriv inte mellan eller i närheten av svarsrutorna
  - skriv i stället på eventuell kommentarsida



Deltagare i projekt inom Ungdomsstyrelsens satsning Yrkesinriktat mentorskap för nyanlända 2010-2012

Enkät 1

Enkäten fylls i med hjälp av projektpersonal.

1. Fyll i ditt personnummer.

—
---

2. När började du i projektet?

2 0		
År	Månad	

3. Vilken av dessa svenska utbildningsalternativ motsvarar bäst din högsta utbildningsnivå?

- 1  Ingen utbildning
- 2  Grundskola kortare än 9 år
- 3  Grundskola 9 år
- 4  Utbildning på gymnasienivå
- 5  Utbildning efter gymnasiet som är kortare än tre år
- 6  Universitetsutbildning 3 år eller längre

Inriktning på högsta utbildning:

--

4. Hur många år har du utbildat dig sammanlagt?

	år i Sverige
--	--------------

	år utanför Sverige
--	--------------------

5. Hur många år har du arbetat sammanlagt innan du kom till Sverige?

*Bortse från hel/deltid.*

	år
--	----

- 1  Har aldrig arbetat innan jag kom till Sverige → *Gå till fråga 8*

6. I ditt senaste arbete innan du kom till Sverige, vilket av dessa alternativ motsvarar bäst din sysselsättning:

- 1  Anställd
- 2  Egen företagare med 0 - 10 anställda
- 3  Egen företagare med 11 eller fler anställda
- 4  Jordbrukare
- 5  Annat



## Deltagare i projekt inom Ungdomsstyrelsens satsning Yrkesinriktat mentorskap för nyanlända 2010-2012

Enkät 2

Enkäten fylls i med hjälp av projektpersonal. Fråga 8 -14 besvaras av projektpersonalen utifrån kartläggning av mentorns bakgrund.

<p><b>1. Fyll i ditt personnummer.</b></p> <div style="border: 1px solid black; width: 300px; height: 25px; margin: 0 auto; text-align: center;">-</div>								
<p><b>2. När slutade du i projektet?</b></p> <table style="width: 100%; border-collapse: collapse;"><tr><td style="border: 1px solid black; width: 50px; text-align: center; padding: 5px;">20</td><td style="border: 1px solid black; width: 50px; text-align: center; padding: 5px;"></td><td style="width: 20px;"></td><td style="border: 1px solid black; width: 50px; text-align: center; padding: 5px;"></td></tr><tr><td style="text-align: center;">År</td><td></td><td></td><td style="text-align: center;">Månad</td></tr></table>	20				År			Månad
20								
År			Månad					
<p><b>3. Vad var det huvudsakliga skälet till att du slutade i projektet?</b></p> <p>01 <input type="checkbox"/> Mentorsperioden tog slut</p> <p>02 <input type="checkbox"/> Missnöje med projektet</p> <p>03 <input type="checkbox"/> Arbete</p> <p>04 <input type="checkbox"/> Instegsjobb/nystartsjobb/annat jobb med stöd</p> <p>05 <input type="checkbox"/> Start av eget företag</p> <p>06 <input type="checkbox"/> Studier</p> <p>07 <input type="checkbox"/> Deltar i arbetsmarknadsinsatser genom af/kommunen (t.ex. praktik, arbetsmarknadsutbildning, m.m.)</p> <p>08 <input type="checkbox"/> Sjukdom</p> <p>09 <input type="checkbox"/> Föräldraledighet/graviditet</p> <p>10 <input type="checkbox"/> Annat, nämligen: <div style="border: 1px solid black; width: 500px; height: 25px; display: inline-block; vertical-align: middle;"></div></p>								
<p><b>4. Om du har fått arbete (svar 3 ovan) sedan du började i projektet, inom vilket yrke var det?</b></p> <div style="border: 1px solid black; width: 700px; height: 25px; margin: 5px 0;"></div> <p>1 <input type="checkbox"/> Jag har inte fått arbete sedan jag började i projektet</p>								
<p><b>5. Om du startat företag (svar 5 ovan) sedan du började i projektet, inom vilken bransch var det?</b></p> <div style="border: 1px solid black; width: 700px; height: 25px; margin: 5px 0;"></div> <p>1 <input type="checkbox"/> Jag har inte startat något företag sedan jag började i projektet</p>								

**6. Hur många gånger har du träffat din mentor totalt inom projektetiden?**

- 1  0-5 gånger  
2  6-10 gånger  
3  11-15 gånger  
4  16-20 gånger  
5  21- 30 gånger  
6  Fler än 30 gånger

**7. På vilket språk talade du och din mentor med varandra?**

- 1  Svenska  
2  Ditt modermål, d.v.s.

- 3  Annat gemensamt språk, d.v.s.

**8. Vad var mentorns position på sin arbetsplats under projektetiden:**

- 1  Anställd arbetare eller tjänsteman  
2  Anställd mellanchef  
3  Anställd högre chef  
4  Egen företagare  
5  Pensionerad

**9. Hur många år har mentorn varit verksam vid sin senaste arbetsplats?**

- 1  0-1år  
2  2-5 år  
3  6-10 år  
4  Fler än 10 år

**10. Vilket yrke hade mentorn under projektetiden (om pensionerad ange senaste yrke):**

Försök att lämna en så detaljerad yrkesbeskrivning som möjligt. Här följer några exempel. Skriv istället för assistent t.ex. inköpsassistent, redovisningsassistent, reklamassistent. Skriv istället för lärare t.ex. förskollärare, lågstadielärare, textillärare. Skriv istället för chaufför t. ex. busschaufför, taxichaufför, lastbilschaufför.

**11. Hur många år har mentorn varit verksam inom senaste bransch?**

Här följer några exempel: bygg, ekonomi/administration, detaljhandel, hotell/restaurang, IT, jordbruk, vård, utbildning, forskning, transport, tillverkningsindustri, offentlig sektor.

 år

**12. Var mentorn man eller kvinna?**

1  Man

2  Kvinna

**13. Hur gammal var mentorn under projekttiden?**

1  30 år eller yngre

2  31-40 år

3  41 -50 år

4  51- 60 år

5  Äldre än 60 år

**14. Vilket är mentorns födelseland?**

© Ungdomsstyrelsen 2012

projektledare **Maria Sundbom Ressaissi**  
språkgranskning **Emma Welander**  
omslag **Christián Serrano**  
omslagsfoto **Colourbox.com**

distribution **Ungdomsstyrelsen, Box 17801, 118 94 Stockholm**  
webbplats **[www.ungdomsstyrelsen.se](http://www.ungdomsstyrelsen.se)**  
e-post **[info@ungdomsstyrelsen.se](mailto:info@ungdomsstyrelsen.se)**  
tfn **08-566 219 00**, fax **08-566 219 98**

# UNGDOMSSTYRELSEN

---

är en myndighet som tar fram kunskap om ungas levnadsvillkor.  
Vi ger stöd till föreningsliv och kommuner samt till internationellt samarbete.



**UNGDOMSSTYRELSEN**  
[www.ungdomsstyrelsen.se](http://www.ungdomsstyrelsen.se)