



**Mentorskap – så funkar det**



*”Jag försöker vara ett bollplank för min adept”*

## Innehållsförteckning

Varför är mentorskap en metod att använda sig av? .....	4
Satsningen yrkesinriktat mentorskap .....	6
Mentorskap fungerar .....	6
Att komma igång .....	8
Att börja matcha .....	9
Varför vara mentor? Att rekrytera mentorer .....	10
Varför vara adept? Att nå ut till intresserade adepter .....	10
Det finns mycket positivt att förmedla .....	11
Lärdomar vi vill dela med oss av .....	12
Att hantera förväntningar .....	12
Utbildning .....	13
Vikten av att ta hjälp av varandra .....	13
Glöm inte uppföljning! .....	13
Slutord .....	14
Bilagor .....	15
Anteckningar .....	18

# Varför är mentorskap en metod att använda sig av?



Samhället ser ofta ut så att det kan vara svårt för nyanlända att träffa personer i Sverige som inte är myndighetsrelaterade eller landsmän. Det handlar ofta om att inte bara hamna fel utan att faktiskt hamna rätt. Hur fungerar Sverige? Vad kan man göra lokalt? Hur kommer man in i arbetslivet? Vilka nätverk kan man få ta del av? Vilka nya samhörigheter kan man komma in i? Genom mentorskap

konstrueras visserligen ett sammanhang som dock kan leda till en naturlig tillvaro av nya vänskaper.

Att komma i kontakt med etablerade svenskar minskar etableringstiden för nyanlända personer i Sverige. Svenska språket förbättras då man får möjlighet att tala mer svenska men också genom att man förstår hur arbetsmarknaden ser ut och får fler kontakter



vilket kan leda till att man fortare når egen försörjning. Likaså ökar känslan av tillhörighet när man får fler relationer i samhället och känner minskad isolering. Etablerade personer får större insikt om hur det är att komma som ny till Sverige och får lära mer om ett annat land och hur det fungerar där.

Majoriteten av de personer som ingår i ett mentorprojekt vittnar om att det lett till posi-

tiva effekter. Inte bara yrkesmässigt utan även på det personliga planet. Mentorskap ökar förståelsen för människor som aldrig annars skulle träffats och många får nya vänner vilket i sin tur bidrar till ett bättre samhällsklimat. Mentorskap handlar inte enbart om jobb, utbildning eller annan sysselsättning utan om att skapa sammanhang, delaktighet och förutsättningar att mötas.

## Satsningen Yrkesinriktat mentorskap

Under hösten 2010 fick Ungdomsstyrelsen i uppdrag av regeringen att utlysa projektbidrag för en ny satsning: Yrkesinriktat mentorskap. Forskning skulle också kopplas till satsningen. Resultatet blev att nio olika aktörer i Sverige fick uppdraget att under tre år pröva mentorskap som metod och därmed också se, genom en utvärdering, om denna metod leder till ökad sysselsättning. Utvärderingen beräknas vara klar under 2014.

Satsningen syftar bland annat till att bibehålla en yrkesidentitet och en ömsesidig relation är att rekommendera. Här är det allas lika värde som räknas, att stärka den personliga förmågan och se allas färdigheter. Alla kan bidra på något sätt in i mentorskapsprojektet, det vill säga alla är deltagare på olika sätt. Näringslivet är en nyckel till jobb för många nyanlända personer i Sverige och vi ser också att det är viktigt att företaget får nya lärdomar. Därför är mentorskap också ett sätt för arbetsgivare att se mångfald som en styrka.

De olika aktörerna i projekten har arbetat utifrån olika metoder och upplägg. Några fokuserar på akademiker och andra på korttidsutbildade. Några arbetar enbart med mentorer för och med kvinnor. Andra har använt

etablerade landsmän som mentorer. Alla har haft sin specifika metod alltifrån hur man hittar målgrupperna av adepter och mentorer, vilka man samarbetat med, utbildningsupplägg, matchningsupplägg, uppföljning och avslutning.

Röda Korsets roll har varit att processleda satsningen. Detta har inneburit att hålla kontakt med de övriga åtta projekten, se till att gemensamma träffar och erfarenhetsutbyten genomförts och dessutom att en skrift skulle produceras för att inspirera och underlätta för andra att starta liknande projekt. Här är denna skrift nu. Vår förhoppning är att den ska göra just detta. Är du nyfiken på mentorskap som metod, funderar du på att starta ett projekt eller allmänt intresserad av hur man kan gå till väga, låt dig inspireras!

## Mentorskap fungerar

Genom de intervjuer vi gjort samt den delrapport Ungdomsstyrelsen tog fram våren 2012, vittnar projekten om mervärdet i mentorskapet som ett nätverkande forum och som social verksamhet. Ett mervärde som kan vara svårt att mäta kvantitativt, men däremot kvalitativt. Det kan handla om utökade kontaktnät, utbyta erfarenheter och införskaffande av kunskap om arbetsmarknaden, arbetslivet och branscher samtidigt som den informella och sociala aspekten kan framträda.



I Röda Korsets projekt Yrkeskompis ser man att över 80 procent av deltagarna (både mentorer och adepter) varit nöjda med projektet. I enkäter har dessa uttryckt en avsaknad av mötesplatser för målgrupperna, som här kan tillgodoses. I en rapport från Expertgruppen för Studier i Offentlig ekonomi "Sysselsättning för invandrare – en ESO-rapport om arbetsmarknadsintegration" rekommenderas en satsning på mentorskapsprojekt. Författarna uttrycker att; "avgörande för om verksamheterna får effekt beror på kvaliteten i de nätverk som skapas. En allmän rekommendation vid utformning av sådana insatser är att kontakterna mellan mentor och adept bör vara täta och mentorn vara kvalificerad" (ESO 2011:5 s127).

## Att komma igång

**Koncept – Här läggs grunden för er verksamhet.**

- Vilka vill ni nå ut till?
- Har ni en egen profil på ert projekt?
- Vilka ska matchas med vilka och varför?
- Vem äger projektet?

### Målgrupper

- Vilka kontaktvägar ska ni ta för att nå de önskade målgrupperna av både adepter och mentorer?
- Kolla upp sfi-skolor, universitet, volontärbyrå, föreningar, arbetsförmedlingen eller andra samarbetspartners.
- Tänk på hur de ska kontakta er: mail, telefon eller arrangera öppna hus?

### Värdegrund

Det är viktigt att formulera en gemensam värdegrund som alla medverkande kan dela och som beskriver varför ni gör detta, vilka skyldigheter och rättigheter alla har och vilket förhållningssätt man bör ha.

### Projektplan

Om ni ska söka pengar behöver ni skriva en projektplan, tidplan och budget.

### Utbildningsplan

Skapa en introduktion som deltagarna ska genomgå innan de matchas. Beskriv bakgrund, syfte och hur det ska gå till och vilka förväntningar ni har på deltagarnas åtaganden. Att inbegripa någon form av kulturkunskap är bra.

### Marknadsföring

Bra marknadsföring lyfter projektet och man

kan matcha fler par. De deltagande projekten i denna satsning har varit duktiga på marknadsföring och har använt sig av flera olika kanaler för att nå ut med spridning av sina projekt. Det har handlat om att skapa en egen hemsida eller att sprida information på Facebook, där deltagare samtidigt får kännedom om träffar och planer. Många projekt har uppmärksammats i lokal media och även producerat egna skrifter som informerar om projektet. Broschyrer, pedagogiskt material, seminarier och till och med en informationsfilm har kommit till.

### Finansieringen

- Hur mycket kommer projektet att kosta?
- Var kan ni söka pengar?
- Se över kommuners hemsidor för föreningsbidrag, fondmedel att söka, andra myndighetsbidrag, bidrag i samarbete med en huvudsponsor.

### Administration

- Skapa struktur innan matchningen sätter igång.
- Hur ska deltagarna registreras?
- Hur ska kontakt upprätthållas?
- Det finns olika sätt att registrera intressenter på. Man kan använda vanliga papperspärmar med intresseanmälningar, excelark för register eller mer avancerade databaser som man kan köpa eller hitta gratis på internet.

### Uppföljning

- Hur ska deltagarna följas upp under projektets gång?
- Vilken information efterfrågas och hur ska den sammanställas?
- Har ni nytta av att göra en enkät?





## Att börja matcha

Det tar tid att förbereda ett mentorprojekt och det behöver få ta tid. Att känna sig trygg i upp-lägget är viktigt innan ni påbörjar rekrytering av deltagare och börjar matcha ihop dem.

Själva matchningen kan vara avgörande för projektets framgång.

### Här följer tips på hur själva rekryteringsupplägget kan se ut:

- Varje person som anmäler sig fyller i en blankett (det gäller både mentorer och adepter) med namn, kontaktuppgifter, ålder, kön, familjesituation, fritidsintresse, yrkesbakgrund, utbildning etcetera. Alternativt intervjuar ni varje anmäld person till projektet.
- Därefter anordnas en introduktionsträff, antingen för varje grupp för sig eller tillsammans där ni berättar om ert helhetskoncept och det konkreta upplägget för deltagarna. Det kan innehålla information om själva åtagandet och minimikrav gällande hur ofta de ska träffas och under hur lång tid man ska vara ett matchat par. Det är bra att dela ut något material till mentorerna med tips på samtalsämnen eller aktiviteter. Upprätta även ett kontrakt där det klart framgår vad

uppdraget innehåller och hur man skall agera om det inte känns bra. Det är viktigt att båda parter får en gemensam bild av vad aktiviteten kommer att innebära.

- Sedan kan matchningen påbörjas. Matcha par om par eller låt vissa mentorer ha flera adepter.
- Våga släppa taget och låt paren/grupperna sköta sig själva. Hör av er då och då och fråga hur det går.
- Anordna uppföljningsträffar till exempel två gånger per år eller termin. En idé kan vara att anordna så kallade speed- networking-träffar. Alla får då cirkulera och träffa varandras mentorer och adepter och får på så sätt infallsvinklar från fler personer. Man kan också bjuda in någon föreläsare eller anordna ett språkkafé där konversationen blir ett naturligt inslag samtidigt som man fikar. Det finns även exempel på projekt som ordnar fester och utflykter. Vanliga inslag är studiebesök på arbetsplatser eller kultur-evenemang.

**Nu är ni igång!**

## Varför vara mentor?

*”Man kan inte alltid ge alla svar, men man kan visa vägar att hitta dem.”*

Den som själv är intresserad av nya kontakter och vill dela med sig av sina erfarenheter kan bidra till ett positivt samhällsklimat genom att bli mentor. Många mentorer uttrycker sin roll genom termer som vägledare, horisontskapare, uppmontrare eller kodknäckare. Mentorn ska inte ha en styrande roll, utan dela med sig av sina upplevelser och visa att de själva också får tillbaka genom uppdraget.

## Att rekrytera mentorer

Tänk igenom vilka kanaler ni ska använda för att nå ut till målgrupperna: branscher, föreningsmedlemmar eller vänskapsnätverk. Ni kan också rekrytera genom Facebook, Volontärbyrån, lokaltidningen, anslagstavlor etcetera. Intervjua de som anmäler sig och ge dem en introduktionskurs där uppdraget tydliggörs innan matchningen görs.

## Varför vara adept?

Många adepter uttrycker glädje över att få lära känna en svensk, att få träffa en

*”Vi brukar fika, gå långpromenader, spela spel och har gjort studiebesök på universitetet och arbetsplatser. Ja, en massa saker!”*



*”Jag har känt mig irriterad på segregationen i samhället och är intresserad av att bygga broar och träffa nya människor. Jag har fått träffa en ny kompis från ett annat land, jag har också träffat många andra inom projektet. Samtidigt kan jag bidra.”*



*”Jag vill prata mer svenska och lära mig mer om det svenska samhället och systemet. Jag kan prata och förstå bättre svenska, som jag nu använder på min praktikplats.”*

branschkollega i det nya hemlandet och att få mer insikt om sitt framtida yrkesval. Det är ett tillfälle för adepten att både få kontakter och en inblick i hur det fungerar på arbetsmarknaden. Samtidigt får man också möjlighet att dela med sig av sina egna erfarenheter.

### Att nå ut till intresserade adept

Det är bra att ha upparbetade kanaler där projektet kan presenteras. Det kan vara på den lokala sfi-skolan, genom arbetsförmedlingen eller etniska föreningar. De anmälda adepterna får information om projektet, anmäler intresse att matchas med en mentor och en introduk-

tion innan matchningen. Det är viktigt att tydliggöra uppdraget för att inte skapa falska förhoppningar och garantier om jobb.

### Det finns mycket positivt att förmedla

Visa på glädjen och det positiva i att delta i ett mentorprojekt. Det är berikande att träffa nya människor och lära känna olika kulturer. Projektens upplägg brukar handla om några timmar per månad förutom gemensamma aktiviteter.

”Vi umgås, snackar, har samma humor. Vi har varit på teater som projektet anordnat. Vi har pratat mycket jobb eftersom vi båda är ingenjörer. Vi har varit vid Ludvigs båt. Det är bra att det finns en del gemensamma gratisaktiviteter som alla i projektet kan gå på vilket kan ta bort skammen av att man inte har råd.”



Ludvig Lindström

”Jag vill träffa nya människor på nytt sätt och jag vill också skaffa mig förstahandsinformation om hur man blir emottagen i Sverige. Jag har fått lära mig så mycket om Iran, som jag inte visste. Jag har fått nya perspektiv och vi kommer bra överens.”



Javad Ghorbani

”Jag vill veta mer om hur kulturen i Sverige ser ut. Jag vill lära mig om hur svenskar tänker. Mentorprojektet har gett mig Ludvig! Jag har fått lära mig så mycket, som jag annars skulle läsa mig till. Vi har blivit goda vänner.”

## Lärdomar vi vill dela med oss av

### Språket

Om adepten talar svenska i liten utsträckning kan det vara bra att matcha ihop med en mentor som talar det egna modersmålet och som samtidigt är etablerad i Sverige. Det kan också vara en idé att rekommendera adefterna att först lära sig lite svenska innan man ingår i ett mentorprojekt.

### Adeften saknar utbildning/yrkesbakgrund

Om adepten inte har någon utbildning eller yrkesbakgrund kan det vara svårt att hitta en mentor att matcha med. Då får man utgå från ett önskat jobb och matcha med en mentor som vet hur vägen dit kan se ut. Samtidigt är det viktigt att man tydliggör skillnaden på myndigheternas roll och projektets roll.

### Validering av dokument

Att finna de rätta vägarna för att få sina tidigare arbets- och utbildningsintyg eller betyg översatta och validerade är viktigt för många adefter, men inte alltid lätt och här kan mentorn ofta vara till god hjälp.

### Tiden

Tidplanen för projektet måste vara realistisk. Det kan handla om att ta hänsyn till andra aktörer, diverse byråkrati och praktiska delar med lokal, system, utbildningspaket, intervju-mallar etcetera innan själva matchningen inleds. Det kan vara svårt att låta mentorer

och adefter vänta länge innan något händer. Det är viktigt att avsätta tid för att träffas så att det verkligen blir av. Det ska kännas lustfyllt att ingå i ett mentorprojekt!

### Livspusslet

Andra viktiga aspekter att vara medveten om och som kan vara avgörande för hur själva integrationsprocessen fortlöper kan handla om praktiska omständigheter såsom om familjen är samlad och om adepten har en trygg bostadssituation. Kanske ska inte mentorn gå in i de delarna alls, men det kan vara viktigt att vara medveten om för förståelsen av situationen.

### Brist på manliga mentorer

Det har också visat sig i vissa av projekten att det varit svårt att hitta manliga mentorer. Kvinnor är oftare aktiva i liknande frivilliginsatser, men män behövs, då många av adefterna är just män.

## Att hantera förväntningar

Ett problem som våra projekt uppmärksammat är frågan kring olika förväntningar. I några fall har deltagarna trott att de antingen direkt ska få jobb eller ställt krav på att man ska ordna ett jobb. Då har man inte varit tillräckligt tydlig om vad mentorskapet innebär. Det kan också vara bra att formulera tydliga avgränsningar för uppdraget. Vilka frågor kan man engagera sig i och vilka inte. Hur privat ska man bli? Vad kan man lova och vad lovar man inte? Det kan vara värre att senare hantera falska förhoppningar än att i tidigt skede tydliggöra den relation man kommer att ha under projektets gång.

## Utbildning

Det är klokt att ha ett utbildningskoncept, där man presenterar sin specifika tanke och metod. Det är viktigt att mentorerna får en introduktion om sin roll och tips på aktiviteter. Ibland kan det även vara bra att låta adepterna gå en introduktion, men då kanske man ska fundera på hur språkfrågan ska lösas. Det kan vara bra att ha information om mentorskapet på olika språk.

## Vikten av att ta hjälp av varandra

I denna satsning har ett projekt använt sig av specialiserade konsulter i matchningen och ett annat projekt har utarbetat ett material som de kallar Mentorhjulet och som vägleder mentorn inför kommande möten. Andra har haft ett mentorprojekt av mer social karaktär och ett annat har aktivt involverat chefer eller näringsliv och arbetsgivare. Alla projekt har

fått möjlighet att dela med sig av sina kunskaper och tankar till varandra på gemensamma erfarenhetsträffar. Här har alla fått tips och kontakter har kunnat knytas. Om man själv kör fast eller behöver påfyllning med idéer är det positivt och berikande att ingå i ett nätverk.

## Glöm inte uppföljning!

Det är viktigt att följa paren, både mentorer och adepter. Skapa rutiner för hur ofta ni hör av er och på vilket sätt. Förväntas de rapportera in hur det går? Är vissa träffar obligatoriska? Många har glädje av handledning under uppdragets gång. Alla människor är olika: en del sköter sig själva, andra behöver mer stöd på vägen. Det är viktigt att uppdraget har ett tydligt slut och att alla är införstådda med detta. Här behöver projektet uttrycka sig klart. Om man märker att ett par inte fungerar bra tillsammans ska projektet redan på förhand ha bestämt hur man hanterar detta.

# Slutord

Ett mentorprojekt kräver planering, men också ett gott förhållningssätt till uppdraget, mentorer och adepter, arbetsgivare och samarbetspartners. Det är grundläggande med tydlighet i bemötande och kontakter.

Det är viktigt att inte glömma bort det mervärde mentorskap tillför i möten och relationer som inte bara handlar om att ”skaffa” jobb till adepterna utan så mycket annat som stärker oss som individer. Genom ett mentorprojekt gör man en medmänsklig och samhällsinsats där alla är deltagare i främjandet av

den ömsesidiga förståelsen och den ömsesidiga integrationen.

Tillsammans kan vi motverka diskriminering och främlingsfientlighet samt bidra till en positiv gemenskap. Engagemang är ett medel för detta och man blir sedd som den man är. Här möts människor, talar med varandra, lär känna varandra och det är genom dessa möten vi skapar delaktighet och samhörighet. Vi kan bidra till ökad optimism, självförtroende, kommunikation och inte minst glädje och hopp. Genom ett mentorprojekt kan vi visa att vi bryr oss om varandra och skapa mening.



## **Intervjumall mentor**

Namn

---

Kön

---

Adress

---

E-post

---

Telefon

---

Familjesituation

---

Fritidsintressen

---

Utbildning

---

Arbeten tidigare och nu

---

Förväntningar på min adept

---

Vad kan jag bidra med

---

Hur mycket tid har jag

---

När ska uppdraget upphöra

---

## **Intervjumall adept**

Namn

---

Kön

---

Adress

---

E-post

---

Telefon

---

Familjesituation

---

Fritidsintressen

---

Utbildning

---

Arbeten tidigare

---

Förväntningar på min mentor

---

Vad vill jag ha stöd i

---

Vad vill jag uppnå

---

Hur mycket tid har jag

---

När skall uppdraget upphöra

---



## Utbildningsupplägg

- Berätta om projektets bakgrund
- Gå igenom och tala om:
  - projektets grund och värderingar
  - flyktingars situation
  - förhållningssätt och den ömsesidiga relationen
  - samtalsmetodik och språkproblematik
  - ramarna för möten

### Ge tips på aktiviteter

Besöka arbetsplatser, konferenser, arbetslagsmöten, personalmöten, möten med klient/kund, besök hos samarbetspartners/systerföretag, delta i utflykter, teaterbesök, fika, sportaktiviteter och så vidare.

### Tips på samtalsämnen

Arbetsintervjuer, söka jobb, praktikplatser, jobb/vikarietimmar, CV och personligt brev, var hittar man jobb och rutiner för hur man söker ett arbete i Sverige, framtidsplaner, arbetserfarenheter, sociala och kulturella koder i Sverige såsom klädkoder, fackspråk för branschen, jämställdhet, integration, fritidsintressen, tidigare erfarenheter inom det gemensamma yrket att utbyta tankar kring och så vidare.





*”Jag har lärt mig se individer bland nyanlända.  
De är inte bara en grupp längre”*

**Av:**

Annie Mohl, Röda Korset med  
hjälp av Yvonne Konstenius

**Illustrationer:**

Matilda Malmberg

**Foto:**

Annie Mohl

**ISBN nr:**

978-91-86089-26-9

**Alla projekt i satsningen:**

- Arbetarnas bildningsförbund, ABF, Stockholm
- BrämHulta företagarförening, Borås
- Integration in Sweden, Växjö
- Internationella Kvinnoföreningen i Malmö
- MINE – etnisk mångfald i näringslivet, Malmö i samarbete med IUC Skåne och IUC Öst
- Iranska Föreningarnas Riksförbund, Stockholm i samarbete med Semble Föreningen och Somaliska Freds & Utvecklingsorganisationen i projektet ANOR

- Yrkesmentororer inom Rotary
- Jusek, Stockholm
- Svenska Röda Korset

I samarbete med Ungdomsstyrelsen  
och Linnéuniversitetet

**För mer info:**

[www.redcross.se/yrkesmentor](http://www.redcross.se/yrkesmentor)

**Gilla oss på Facebook:**

Yrkesinriktat mentorskap

Svenska Röda Korset är en del av ett världsomspännande  
humanitärt nätverk av rödakors- och rödahalvmåneföreningar som idag finns  
i 188 länder. Tack vare detta nätverk är vi snabbt på plats i krig och katastrofer  
och ser till att hjälpen kommer dit den bäst behövs. I Sverige är cirka 31 000  
frivilliga engagerade lokalt för att stötta människor i utsatta situationer.

**Svenska Röda Korset**  
Box 17563, Hornsgatan 54, 118 91 Stockholm  
Telefon 08-452 46 00, Fax 08-452 46 01  
E-post: [info@redcross.se](mailto:info@redcross.se) | Besök vår hemsida [www.redcross.se](http://www.redcross.se)

