



En följeslagare på vägen

Slutrapport om betydelsen av yrkesmentorer
för nyanlända flyktingars etablering

En följeslagare på vägen

Slutrapport om betydelsen av yrkesmentorering
för nyanlända flyktingars etablering

Förord

I regleringsbrevet för 2010 till dåvarande 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 Myndigheten för ungdoms- och civilsamhällesfrågor (MUCF) även ett uppdrag om att utvärdera de verksamheter som fått bidrag (regeringsbeslut IJ2010/635/IU). Utvärderingen skulle enligt regeringsbeslut (A/2014/3384/IU) redovisas i en slutrapport till regeringen senast den 28 februari 2015.

MUCF har i enlighet med förordningen redovisat uppgifter om vilka organisationer som har fått bidrag och till vilka ändamål i årsredovisningarna för 2010, 2011 och 2012. En delrapport med preliminära resultat lämnades till regeringen år 2012. I den här slutrapporten redogör vi för hur projekten har genomförts, vilka som har deltagit i dem och för måluppfyllelse och effekter när det gäller deltagarnas etablering på arbetsmarknaden. Eftersom bidragsgivningen och utvärderingen av dess resultat är nära förknippade med varandra har vi i slutrapporten valt att redovisa och diskutera båda uppdragens genomförande och resultat. Frågor som handlar om det här bidragets betydelse för att främja civilsamhällets medverkan i samhällets integrationsarbete berörs också.

Utvärderingens olika delar har genomförts på uppdrag av MUCF av Lennart Delander, Jonas Månsson och Rickard Ulmestig vid Linnéuniversitetet i Växjö. Mats Hammarstedt vid Linnéuniversitetet har också bidragit med underlag till utvärderingen. De externa utvärderarna är huvudförfattare till vissa av rapportens kapitel, men samtliga kapitel har skrivits i ett nära samarbete mellan MUCF och utvärderare. Rapporten har tagits fram av Maria Sundbom Ressaissi, projektledare för uppdragen, tillsammans med Moa Vallenholm, handläggare. Elin Nordström, praktikant, har också bidragit till arbetet.

Regeringsuppdraget 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 Marie Lindbeck.

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

Eva Theisz, vikarierande GD,
Myndigheten för ungdoms- och civilsamhällesfrågor

Innehåll

Sammanfattning	5
1 Inledning.....	10
1.1 Uppdrag om försöksverksamheter med yrkesmentorskap	10
1.2 Rapportens innehåll	15
1.3 Underlag för rapporten	16
2 Uppdragets genomförande	17
2.1 Samråd och omvärldsorientering	17
2.2 Utlysning, urval och beslut om bidrag.....	18
2.3 Utvärderingens genomförande.....	18
2.4 Samverkan, erfarenhetsutbyte och spridning.....	20
2.5 Projekten som fått stöd – genomf. och överlevnad efter projektiden	21
2.6 Slutsatser och resultat från delrapporten 2012	28
3 Mentorskapets måluppfyllelse och styrning	30
Inledning	30
3.1 Studiens genomförande och beskrivning av empiriskt material	31
3.2 Resultat	32
3.3 Analys och diskussion.....	43
3.4 Slutdiskussion	45
4 Vilka är adepterna och har de fått jobb?	47
Inledning	47
4.1 Data som använts.....	48
4.2 Adepterna och deras mentorer	49
4.3 Sammanfattande kommentarer	59
5 Effekter av deltagande i yrkesmentorsprojekt	61
Inledning	61
5.1 Effektutvärderingsuppdrag och avgränsningar	61
5.2 Strategi för skattning av effekter	62
5.3 Bildandet av jämförelsegrupp genom matchning.....	63
5.4 Effekter av mentorsstödet – metod	64
5.5 Effekter av mentorsstödet - resultat.....	68
5.6 Vad i projekten påverkar utfallet?	72
5.7 Sammanfattning av effektstudien och några reflektioner.....	74
6 Sammanfattande diskussion och rekommendationer	76
Inledning	76
6.1 Har verksamheterna bedrivits enligt uppdragets villkor?	76
6.2 Vilken betydelse har mentorerna för nyanländas etablering?	78
6.3 Civila samhällets roll och samverkan med andra aktörer	81
6.4 Avslutande kommentarer och rekommendationer	84
Referenser	86
Bilaga 1: Appendix	88
Bilaga 2: Förordning.....	90
Bilaga 3: Regeringsuppdrag	94
Bilaga 4: Enkät 1 och 2.....	97
Bilaga 5: Metodskrift	103

Sammanfattning

År 2010 fick Ungdomsstyrelsen, numera Myndigheten för ungdoms- och civilsamhällesfrågor (MUCF), ett flerårigt regeringsuppdrag om att ge stöd till ideella organisationers försöksverksamheter med yrkesinriktat mentorskap. Syftet var att påskynda vägen till arbete och målgruppen var i huvudsak nyanlända flyktingar, andra skyddsbehövande och anhöriga till dem. Ett syfte var också att stärka det civila samhällets organisationers medverkan i samhällets integrationsinsatser.

MUCF fick också i uppdrag att utvärdera effekterna av den treåriga satsningen. Uppdraget var att undersöka vilken effekt som yrkesmentorsprojekten har för nyanländas möjligheter att få jobb eller bli företagare samt om möjligt ge svar på frågan om det fanns något i projektens genomförande som påverkade resultatet. Det handlade därmed inte enbart om att besvara frågan om deltagarna har fått ett arbete efter projektets slut, utan också om huruvida detta berodde på mentorsprojektet. För att kunna besvara frågorna har en tredelad modell använts med en måluppfyllelseutvärdering, en genomförandeutvärdering samt en effektutvärdering. Den här rapporten är en slutredovisning av uppdraget. En delrapport som innehöll en genomförandeutvärdering, en målgruppsbeskrivning samt preliminära resultat lämnades 2012. I den här slutrapporten har samtliga delar av utvärderingen slutförts och fokus ligger på att beskriva och analysera effekterna av verksamheter med yrkesmentorer för deltagarnas sysselsättning. I rapporten diskuteras i viss mån också betydelsen av bidraget för civilsamhällets insatser för nyanländas etablering.

Genomförande och upplägg

I rapporten beskrivs hur MUCF har gått tillväga för att fördela bidragen och genomföra utvärderingen. En viktig förutsättning har varit att utvärderarna har varit med i arbetet redan innan de olika projekten valdes ut. Det har under genomförandet krävts ett nära samarbete mellan MUCF, externa utvärderare och de projekt som deltog. Även Arbetsförmedlingen och Statistiska centralbyrån (SCB) har samverkat med alla aktörer under projektiden.

De nio projekt som fick stöd har bedrivits av ideella organisationer, fackliga organisationer och företagargenorganisationer i fem regioner i Sverige. De har delvis haft olika fokus när det gäller deltagarnas utbildningsnivå, kön eller yrke. En av projektägarna, Röda korset, hade en samordnande roll för erfarenhetsutbyte, kunskapsspridning och nätverksbygge. Det bidrog till att underlätta kontakter mellan forskare, projektägare, myndigheter och en intresserad omvärld. I rapporten presenteras projektens verksamheter och deras samlade erfarenheter av målstyrning, hinder och framgångsfaktorer analyseras.

Rapportens resultat bygger på olika kvalitativa och kvantitativa källor: registerbaserad statistik från Arbetsförmedlingen och SCB om de deltagande adepterna. För att skatta effekterna av deltagande har adepterna matchats mot en jämförelsegrupp av individer som inte deltagit i projekten. Andra underlag är enkätsvar från adepterna om deras bakgrund och mentorer, intervjuer med projektledare och medarbetare samt uppgifter som framkommit i projektens redovisningar.

Resultat och effekter

Rapporten ger en bild av vilka deltagarna är, vilka erfarenheter de har med sig och vilket utfallet blev på arbetsmarknaden. Sammantaget har projekten i huvudsak nått den målgruppen för verksamheterna: nyanlända flyktingar, skyddsbehövande och deras anhöriga. Projekten har också nått särskilt prioriterade grupper för stödet; kvinnor och boende i områden som omfattats av lokala utvecklingsavtal. Adepterna har matchats utifrån syftet att underlätta etablering i arbetslivet eller som företagare. Hur nära matchningen varit personens tidigare yrkes- eller utbildningsbakgrund har däremot varierat av flera skäl, till exempel tillgången till mentorer med samma yrkesbakgrund, individens ambitioner om jobb, språk eller den roll som mentorn haft. I vissa fall har mentorn till exempel haft en mera coachande eller vägledande roll där yrkesmatchningen inte bedömts ha haft så stor betydelse.

Den grupp som utvärderats var de adepter som var inskrivna hos Arbetsförmedlingen och som tillhörde den avsedda målgruppen för stödet. Ytterligare ett krav har varit att det ska finnas information om både ingångsvärden (enkät före) och slutvärde (enkät efter projektslut). Detta innebär att utvärderingen baseras på individer som med säkerhet deltagit i hela projektet. Totalt utgjordes dessa av 259 individer och jämfört med det antal adepter som enligt aktörernas redovisningar på något sätt har deltagit i projekten under de cirka tre åren, utgör dessa ungefär en tredjedel. Adepterna stod långt från arbetsmarknaden innan projekten startade. Ca 98 procent män och kvinnor var öppet arbetslösa och endast en mindre grupp hade till exempel instegsjobb eller var deltidsarbetslösa. När måluppfyllelsen för adepterna mättes vid 2013 års slut, var det få som hade avaktualiserats på grund av arbete eller studier, 6 kvinnor och 8 män. Fler individer hade tagit steg närmare arbetsmarknaden. Andelen som var öppet arbetslösa hade minskat till 38 procent för kvinnor och 40 procent för män. Det visar att många adepter som ännu är inskrivna vid Arbetsförmedlingen, har övergått till arbetsmarknadsprogram bland annat sådana som innebär någon form av arbete.

Effektutvärderingen har följt upp effekter utifrån fyra olika utfall som på olika sätt kan mäta om individen har inkluderats eller närmat sig arbetsmarknaden: (1) att ha lämnat Arbetsförmedlingen för jobb på öppna arbetsmarknaden (eller i reguljär utbildning), (2) att utöver detta, ha kommit in i ett program som innebär någon form av arbete, till exempel deltidsarbete eller instegsjobb, samt (3) att ha fått en årsinkomst från eget arbete eller eget företagande överstigande 100 000 kr alternativt (4) att ha fått samma sorts inkomster överstigande 42 800 kr. För de flesta utfallen finns inga statistiskt säkerhetsställda effekter. Det är bara då utfallet definieras som att individerna ska ha en årsarbetsinkomst överstigande 1 prisbasbelopp (42 800 kronor) och utvärderingen begränsas till män som effekterna är positiva. Effekten är i detta fall en ökad sannolikhet om att nå det aktuella utfallet med 15 procentenheter för deltagarna i projekten. Vi kan inte säga att detta innebär att individen fått ett arbete men det ger en indikation på att mentorsprojekten kan ha bidragit till ett närmande av arbetsmarknaden.

Att det inte finns någon motsvarande positiv effekt för kvinnor utan istället finns en negativ tendens tolkas som att det orsakas av inlåsnings effekter. Det vill säga att kvinnliga deltagare i större omfattning har gått ifrån mentorsprojektet in i andra åtgärder och att de därför inom det tids spann vi studerar inte har hunnit gå vidare till den reguljära arbetsmarknaden. Vid en tidsmässigt senare uppföljning, är det något som skulle kunna visa sig vara positivt för sysselsättningen. Vår tolkning av resultaten är att eftersom många deltagare initialt stod långt från arbetsmarknaden tar det tid för målgruppen i sin helhet att etablera sig, i synnerhet för kvinnor som grupp. Skillnaden i tid för nyanlända kvinnor och män att etablera sig har framkommit i tidigare studier, som också pekar på att insatserna för nyanlända män och kvinnor kan skilja sig åt. Kontrollvariabler som visat sig ge en positiv effekt för hela gruppen nyanlända flyktingar eller motsvarande är betyg i sfi, vilket är en indikation på att svenska språket har en stor betydelse för att få jobb. För männen finns också en effekt av svenskt medborgarskap.

Vi har också studerat variabler som kan påverka resultatet av mentorsdeltagandet, genom att studera om det finns deltagar- eller genomförarvariabler som kan förklara varför vissa manliga deltagare fått en inkomst över 42 800 kr och andra inte. Skälet till att analysen har avgränsats till den gruppen och det utfallet är att vi från effektanalysen vet säkert att det finns positiva effekter. Resultatet visar att sannolikheten att nå utfallet är lägre ju äldre en person blir. Den totala arbetslivserfarenheten innan ankomst till Sverige har en positiv påverkan. Ytterligare ett års arbete innebär att chanserna att få ett jobb efter avslutat deltagande i mentorsprojekt ökar. En möjlig förklaring kan vara att adepten genom deltagande i mentorsprojektet får möjlighet att visa på sina färdigheter. En utbildningstid över 13 år har en effekt som är signifikant på 10-procentsnivån. Det kan tolkas försiktigt som att mentorsprojekten ger mer utdelning till dem med längre utbildning. Det finns även lärdomar att dra av de insignifikanta resultaten. Vem mentorn är har inte påverkat resultaten på något signifikant sätt. Till exempel mentorns ålder, kön, eller position på sin arbetsplats. Det har inte heller haft någon betydelse om mentorn varit född i Sverige eller själv har invandrat. Vilket språk som talats eller intensiteten i träffarna har inte heller påverkat utfallet om inkomster.

Framgångsfaktorer och utmaningar

Framgångsfaktorer för att lyckas med yrkesinriktat mentorskap som lyfts av projekten är att göra en bra matchning och att mentorns roll och de ömsesidiga förväntningarna är tydliga. Adepterna har matchats med mentorer utifrån syftet att underlätta etablering i arbetslivet eller som företagare. Hur nära matchningen varit personens tidigare yrkes- eller utbildningsbakgrund har till exempel berott på tillgång till mentorer, individens ambitioner, språk eller tid. Mentorskapet har präglats av heterogenitet och individanpassning, men intervjuerna visar att mentorerna i projekten mer eller mindre närmar sig fyra olika idealtypiska mentorsroller som karaktäriseras utifrån graden av närhet mellan mentor och adept och hur branschspecifik matchningen och kunskapen som utbyts är: kollegan, arbetsledaren, lotsen och arbetsförmedlaren. Av de erfarenheter som förmedlats från projekten tycks mentorskapet generellt fungera bättre för nyanlända med en specifik yrkesprofil eller med en högre utbildning som matchas nära sin yrkesidentitet. Dessa fick som regel en mer kollegial relation till sin mentor. För adepter med kort utbildning var det ofta svårare att hitta yrkesmatchande mentorer och de såg att metoden skulle behöva anpassas och kompletteras med mer vägledning. För adepter som ville bli företagare hade mentorn oftare en mer generell och arbetsledande roll.

Samverkan är centralt för att lyckas genomföra mentorsprojekten, såväl med offentliga, som privata och andra ideella aktörer. Arbetsförmedlingen har varit en central aktör, eftersom det är de arbetsökande nyanlända som är målgrupp för projekten. Andra viktiga aktörer för att nå adepten har varit sfi, högskolor och andra föreningar. För att nå mentorer har en samverkan med näringslivets organisationer, Rotary och enskilda företag varit betydelsefulla, men privata kontakter och medlemmarna i de egna föreningarna har också varit viktiga för att hitta mentorer. Organisationer som har medlemmar som invandrat har särskilt lyft fram värdet av mentorer med invandrarerfarenhet. Det faktum att organisationerna som bedrivit projekten är ideella och drivs av en idé är troligtvis en faktor som har underlättat rekryteringen av frivilliga mentorer. En fördel med de idéburna aktörerna som framförts var att de uppfattas som ett komplement till Arbetsförmedlingen av adepterna, när det gäller till exempel att hitta nya nätverk. Genomförandeutvärderingen pekar också på att graden av mål- och verksamhetsstyrning varit ganska låg, vilket har försvårat utvärdering och kontroll, men också betytt att mentorsprojekten haft utrymme för flexibilitet i att pröva och utveckla metoder samt för individanpassning.

Projekten har rapporterat om olika hinder vid genomförandet. Det har funnits svårigheter att identifiera och rekrytera adepten som tillhör målgruppen flyktingar och motsvarande, särskilt initialt. Problemen har varit svårare för projekt som riktar sig till dem med högre utbildning. Rekrytering har varit enklare för dem som själva organiserar personer med invandrarbakgrund eller som bedriver verksamhet när områden där många i målgruppen bor. Av det och andra skäl har projekten antagit adepten som inte matchar definitionen eller så har färre deltagare än planerat rekryterats. Eftersom Arbetsförmedlingen och sfi-anordnare har varit viktiga för att kunna hitta och informera nyanlända om projekten, har ett centralt dilemma varit att målgruppen för projekten inte helt överensstämmer med målgrupper hos de offentliga aktörerna. Ett generellt hinder i samarbetet med Arbetsförmedlingen är att utrymmet varit begränsat för lokala förmedlingar att prioritera samverkan med projektet. Det finns behov av åtgärder för att undanröja sådana hinder och stimulera samarbete. Alla organisationer som bedrev projekten beskriver i efterhand att de har tagit vara på metoder, kunskaper och ofta samarbetsparter från projekten in i fortsatta verksamheter, varav flera har fortsatt med samma eller liknande mentorsverksamheter även efter projektens slut. Det tyder på att stödet till försöksverksamheterna med yrkesmentorskap har stärkt förutsättningarna för det civila samhällets organisationer att göra insatser inom arbetet för nyanländas etablering. MUCF slutsats är 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 vilket civilsamhället kan bistå med, tycks vara framgångsfaktorer.

Det finns lärdomar att ta vara på när det gäller utvärderingen. För att kunna genomföra en effektutvärdering av arbetsmarknadsinriktade projekt som bedrivs av ideella organisationer och för en målgrupp som står långt från arbetsmarknaden är det bra om utvärderingen påbörjas samtidigt som projekten. Det är också viktigt att uppföljningstiden är relativt långt efter genomförda insatser och att de projektägare som ska medverka vid utvärderingen har utvärderingskunskaper och får hanterliga verktyg för uppföljning och dokumentation.

Rekommendationer

Här sammanfattas kort myndighetens rekommendationer i rapportens kapitel 6.

- Det finns vissa positiva indikationer på att metoden med yrkesmentorer har en effekt för nyanländas mäns etablering. Andra resultat från projektens genomförande visar på att vissa delmål på väg mot arbete har uppnåtts och att det finns förutsättningar för fortsatt verksamhet bland flera av civilsamhällets organisationer. Myndigheten rekommenderar därför att regeringen överväger fortsatt stöd till yrkesmentorer för nyanländas etablering. Det finns skäl att också fundera över om metoden kan behöva anpassas efter olika målgrupper, som till exempel personer med längre eller kortare utbildning.
- Vi rekommenderar att utvärderingen lägre fram kompletteras med ny data om sysselsättning för deltagarna och att analyserna genomförs igen. Till exempel finns inkomstdata för 2014 tillgängligt hösten 2016. Eftersom filer med individdata finns sparade hos SCB till och med 2018 är en sådan uppföljning möjlig.
- I studien har vi sett att kvinnor initialt står längre ifrån arbetsmarknaden och därför är det viktigt att dessa skillnader mellan män och kvinnor beaktas vid utformningen av kommande satsningar som syftar till nyanländas etablering, till exempel mentorsverksamheter och att uppföljningar görs ur ett jämställdhetsperspektiv.
- Förutsättningarna för samverkan med det offentliga, inte minst med Arbetsförmedlingen, behöver förbättras. Arbetsförmedlingen bör vid eventuellt fortsatt stöd till projekt för nyanländas etablering få ett motsvarande uppdrag att medverka i projekten. Generellt sett rekommenderar vi lokala arbetsförmedlingar får ökat incitament, utrymme och fler verktyg för samverkan med det civila samhällets organisationer.
- Vid eventuellt fortsatt stöd till civilsamhällets organisationer för nyanländas etablering rekommenderar vi att regeringen ser över hur identifiering och rekrytering av adepter till projekten kan underlättas. Det kan handla om att se över avgränsningen av målgruppen för insatserna och därmed hitta en större samstämmighet med de målgrupper som finns hos ansvariga myndigheter, att myndigheter statistiskt identifierar potentiella adepter och att samtidigt underlätta för nyanlända flyktingar och motsvarande att delta i civilsamhällets verksamheter parallellt med andra åtgärder.
- Myndigheten rekommenderar att regeringen arbetar vidare med hur staten kan fortsätta att stödja och undanröja hinder för civilsamhällets insatser samt för samverkan mellan civilsamhället och offentliga aktörer. Vid bidragsgivning och samverkan med civilsamhällets organisationer bör stödet utformas utifrån de principer som formulerats inom ramen för politiken för det civila samhället.
- Att utvärderingen initierades tidigt i processen har inneburit att både resultat och processer kunnat kartläggas och i viss mån påverkas och att lärande ifrån projekten kunnat ingå i utvärderingen. Om den här typen av försöksverksamheter initieras igen, rekommenderar vi att utvärderingsperspektivet kommer in tidigt i processen och initieras innan projektstart. För att säkerställa goda förutsättningar för heltäckande primärdatainsamlingar, är det också angeläget att projektägare kan erbjudas enkla metoder för att inhämta uppgifter och dokumentera verksamheterna och att de får utbildning och råd.

1 Inledning

1.1 Uppdrag om försöksverksamheter med yrkesmentorskap

År 2010 fick dåvarande Ungdomsstyrelsen, numera Myndigheten för ungdoms- och civilsamhällesfrågor (MUCF), ett regeringsuppdrag om att ge stöd till organisationers försöksverksamheter med yrkesinriktat mentorskap för vissa nyanlända invandrare under åren 2010–2012. Anslaget till myndigheten var totalt 5 miljoner per år varav 4 500 000 kronor skulle fördelas till organisationers olika projekt. Enligt *Förordning (2010:84) om statsbidrag till verksamheter med yrkesinriktat mentorskap* var syftet med statsbidraget att ”pröva och utveckla modeller för yrkesinriktat mentorskap som främjar nyanlända invandrades etablering på arbetsmarknaden eller som företagare” (se bilaga 2).

Organisationer som kunde söka bidraget var icke-offentliga organisationer som saknar vinstsyfte och verksamheterna skulle huvudsakligen vända sig till nyanlända flyktingar, övriga skyddsbehövande eller anhöriga till dessa. Projekt som riktade sig till kvinnor eller till sådana som bor i områden som då omfattades av så kallade lokala utvecklingsavtal skulle prioriteras, liksom projekt som samverkade med arbetsgivare och utbildningsanordnare (SFS 2010:84). I förordningen fanns även vissa villkor som handlade om hur verksamheten skulle utformas. Mentorskapet skulle bygga på att nyanlända matchas med mentorer utifrån sina tidigare yrken, utbildning eller erfarenheter. Metoden skulle också bygga på tydligt formulerade förväntningar om roller och resultat och mentorskontakterna skulle användas för att upprätthålla den invandrades yrkesidentitet i Sverige och skapa kontakter med yrkesaktiva i samma bransch (SFS 2010:84).

1.1.1 Utvärdering av effekter

I anslutning till uppdraget om stöd till yrkesmentorskap fick myndigheten dessutom i uppdrag att utvärdera den treåriga satsningen (se bilaga 3). Återstående del av anslaget fick användas för administration och för utvärderingen. Utvärderingens huvudsakliga frågeställning skulle 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)

Det var alltså fråga om en effektutvärdering av verksamheten, som inte bara talar om hur det gick för deltagarna, om de fick jobb eller inte efter deltagande i projektet, utan som söker svar på frågan om det är den utvärderade verksamheten som har påverkat deltagarnas sysselsättning.

Utvärderingen skulle också studera om det fanns skillnader i resultat mellan deltagare av olika kön och om det gick att visa på skillnader i resultat mellan personer med olika yrkes- eller utbildningsbakgrund. Den dåvarande regeringen ville också att utvärderingen om möjligt uppmärksammade betydelsen av verksamhetens genomförande, till exempel hur urvalet av deltagare eller hur arbetsmetoder påverkade resultatet (Regeringsbeslut IJ 2010/625/IU).

Enligt uppdraget skulle utvärderingen genomföras i samråd med Arbetsförmedlingen. Uppdraget skulle delredovisas senast den 15 maj 2012 och slutredovisas den 31 december 2013. Det datumet har sedan flyttats fram till den 28 februari 2015, för att nödvändiga datauppgifter från SCB skulle kunna inkluderas (Regeringsbeslut A/2014/3384/IU).

1.1.2 Ett uppdrag med flera syften

Regeringsuppdraget om att stödja utvecklingen av yrkesinriktat mentorskap lämnades inom ramen för integrationspolitiken. Det är ett prioriterat område inom politiken att nyanlända invandrare, särskilt de som anlänt som flyktingar eller motsvarande, så tidigt som möjligt ska få stöd och incitament att etablera sig på arbetsmarknaden. Arbetsförmedlingen fick år 2010 det huvudsakliga statliga ansvaret för insatserna för nyanländas etablering. Samtidigt infördes bland annat ett nytt stöd till nyanlända flyktingar – etableringslotsar – som erbjuds via Arbetsförmedlingen. Uppdraget till MUCF låg i linje med denna inriktning mot tidigt stöd till flyktingar och motsvarande. I uppdraget till myndigheten 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)

Samtidigt finns det inom ramen för politiken för det civila samhället ambitioner och åtgärder för att stärka civilsamhällets organisationers medverkan i integrationsinsatser. År 2009 antog riksdagen propositionen *En politik för det civila samhället* (prop. 2009/10:55). Det är ett sektorsövergripande politikområde där syftet är att förbättra civilsamhällets villkor som en central del av demokratin, både i rollen som röstbärare och opinionsbildare och som utförare av många olika verksamheter. Det civila samhället som begrepp 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)

Organisationer inom det civila samhället kan ha olika karaktär, vara ideella föreningar, Kooperationer, stiftelser eller andra sammanslutningar av människor eller organisationer med det gemensamt att de är idéburna, saknar vinstsyfte och inte är offentliga. Uppdraget att ge stöd till utveckling av yrkesinriktat mentorskap för nyanlända var en av den dåvarande regeringens åtgärder i propositionen för att stärka idéburna organisationers möjligheter att medverka i samhällets insatser på integrationsområdet. Uppdraget återfinns också i den överenskommelse mellan regeringen, idéburna organisationer inom integrationsområdet och Sveriges Kommuner och Landsting som ingicks år 2010 (IJ2010/2235/UF). Syftet med den överenskommelsen var att förtydliga relationen mellan aktörerna i samhällets insatser för integration och nyanländas etablering samt att stärka förutsättningarna för idéburna organisationer att medverka i det arbetet. Stödet till verksamheter med yrkesinriktat mentorskap var en av den dåvarande regeringens åtgärder inom ramen för överenskommelsen.

Utvärderingsuppdraget har även en direkt koppling till ett tredje politikområde: arbetsmarknadspolitiken. Eftersom målet som ska utvärderas handlar om deltagarnas sysselsättning som anställda eller företagare och inte om verksamheternas betydelse för integration i en bredare bemärkelse har utvärderingen huvudsakligen ett arbetsmarknadsperspektiv på de verksamheter som utvärderas och på de resultat som uppnås.

Den dåvarande regeringen konstaterar i uppdraget att mentorskap är en beprövad metod för att nätverka och utveckla kompetens och att mentorskap för nyanlända därmed kan vara ett sätt att upprätthålla yrkesidentitet och skapa kontakter inom sin egen bransch i Sverige (prop. 2009/10:55 och regeringsbeslut IJ 2010/625/IU). I propositionen En politik för det civila samhället står att en stor del av rekryteringar idag bygger på personliga kontakter och rekommendationer, vilket tyder på att individens tillgång till professionella nätverk är viktigt för möjligheterna att få ett jobb. Betydligt färre utrikes födda än inrikes födda har dock fått sitt senaste arbete genom att arbetsgivaren själv har tagit kontakt med dem, i synnerhet gäller detta personer med utomeuropeiskt ursprung (prop. 2009/10:55). Brist på nätverk tycks alltså försvåra för nyanlända invandrare att etablera sig i Sverige. Därför var ett syfte med utvärderingen att öka kunskapen om betydelsen av utökade nätverk för nyanländas möjligheter att få jobb.

Enligt Utvärderingar av mentorsprogram, en forskningsöversikt som myndigheten har låtit göra, finns inte mycket empirisk forskning om betydelsen av yrkesinriktat mentorskap för arbetsmarknadsetablering, i synnerhet inte invandrades etablering (Hammarstedt & Månsson 2011). Därmed kan en utvärdering av försöksverksamheterna bidra med värdefull kunskap om betydelsen av mentorskap för nyanländas etablering eller sysselsättning.

Ett syfte med satsningen var som sagt att stärka civilsamhällets förutsättningar att vara aktörer och samarbeta med det offentliga i integrationsarbetet och därmed kan kunskaper om hur sådana förutsättningar skapas också vara viktiga resultat i det här uppdraget. Att uppdragen har delvis olika fokus – på bidragsgivning samt utvärdering; på civilsamhällets utförarroll, yrkesnätverk och på att få ett jobb – betyder att olika mål och syften har behövt tolkas, integreras och ibland jämkas mot varandra.

Genomförandet av effektutvärderingen av projekten påverkar hur bidragsgivningen hanteras, bland annat behöver delvis andra krav ställas på projektägarnas genomförande och uppföljning. Samtidigt finns generellt viktiga principer vid bidragsgivning till civilsamhällets organisationer, till exempel att ställa rimliga krav om administration och redovisning och att inte styrningen är obefogat stark.

1.1.3 Centrala begrepp och tolkningar

Civila samhällets organisationer

Enligt förordningen som styr bidragsgivningen fick bidrag lämnas till organisationer som varken är statliga eller kommunala och som saknar vinstsyfte (SFS 2010:84). Det är vanligtvis sådana organisationer som brukar definieras som det civila samhällets organisationer. I dåvarande regeringens pressmeddelande om mentorsatsningen (Regeringens hemsida, 2010) nämndes branschorganisationer, fackliga sammanslutningar och företagareföreningar som några av de organisationer som skulle kunna få bidrag. Målgruppen för bidraget omfattade enligt myndighetens tolkning främst ideella föreningar och stiftelser men även aktiebolag utan vinstutdelning var möjliga bidragsmottagare. En ambition var att särskilt uppmuntra organisationer som företräder arbetsmarknadens parter att ta initiativ till verksamheter med yrkesinriktat mentorskap.

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 och det är adeptens utvecklingsmöjligheter och framtid som står i fokus för utbytet. Samtidigt betonas ofta att också mentorn berikas och utvecklas i mötet med adepten. I vissa modeller betonas ömsesidigheten ytterligare genom att båda parter kallas mentorer, yrkeskompisar eller professionskollegor (t.ex. Saco 2007).

Mentorskap är en beprövad metod inom bland annat ledarskapsutveckling men det har även använts för att stärka adepters anställningsmöjligheter (Hammarstedt & Månsson 2011). Metoden bygger i hög grad på mötet mellan parterna, vilket betyder att det generellt finns en hög grad av frihet och flexibilitet i hur interaktionen kan se ut. Utöver de direktiv som regeringen beskrev i förordningen om vad som skulle karaktärisera yrkesinriktat mentorskap för nyanlända, till exempel att matchningen skulle grundas i yrkesbakgrund och att syftet skulle vara att upprätthålla yrkesidentitet och skapa kontakter, har myndigheten inte preciserat några ytterligare villkor om hur mentorskapet bör utformas eftersom syftet med stödet var att utveckla och pröva metoder. Därmed fanns det frihet för aktörerna att utveckla olika arbetsformer inom ramen för de försöksverksamheter som bedrevs.

Flyktingar, skyddsbehövande och deras anhöriga

Enligt förordningen som styr stödet skulle verksamheterna i huvudsak vara ämnade för ”nyanlända invandrare med uppehållstillstånd som är flyktingar, skyddsbehövande i övrigt och anhöriga till dessa” (SFS 2010:84). Det innebar att verksamheten inte riktade sig till alla nyanlända invandrare. MUCF har tolkat förordningen som att verksamheten riktas till dem som har fått permanent uppehållstillstånd som flyktingar eller på grund av övriga skyddsbehov men också till dem som fått liknande uppehållstillstånd av synnerligen ömmande omständigheter¹. De anhöriga som myndigheten räknat in i målgruppen är alla de som har fått uppehållstillstånd för att de har anknytning till en person som tidigare fått uppehållstillstånd av dessa flykting- eller flyktingliknande skäl.

¹ I gruppen ingår också en kategori, som ger liknande uppehållstillstånd men med stöd av särskild lag.

Invandrare som inte skulle prioriteras i verksamheterna var därmed invandrare från EU eller EES, personer som hade fått uppehållstillstånd på grund av arbete eller studier samt personer som invandrat som anhöriga till andra invånare än flyktingar eller liknande.

Definitionen av vem som är nyanländ i det här uppdraget har varit den som vistats högst fem år i Sverige efter uppehållstillståndet. Svenska ESF-rådet använder samma definition av nyanländ vid sin bidragsgivning. Femårsgränsen för vistelse i Sverige innebar alltså en harmonisering med andra bidragsgivare, men också en möjlighet att pröva modellen även på adepter som hade större kunskaper i svenska än de som anlant senare. Det betydde också att vi undvek att begränsa gruppen mer än nödvändigt. Målgruppen för den här satsningen kallas i rapporten sammanfattningsvis för *nyanlända flyktingar eller motsvarande*.

Det är viktigt att redan här att notera att den här gruppen inte helt överensstämmer med den grupp av nyanlända invandrare som omfattas av så kallade etableringsinsatser från Arbetsförmedlingen. Ungefär samtidigt som projekten startade hösten 2010 trädde en ny reform om nyanländas etablering i kraft. Arbetsförmedlingen fick enligt lagen (2010:197) om etableringsinsatser för vissa nyanlända invandrare ansvaret att erbjuda särskilda etableringsinsatser och etableringsbidrag till vissa nyanlända under en period av två år efter uppehållstillstånd. Målgruppen består av samma grupp flyktingar eller motsvarande som målgruppen för yrkesinriktat mentorskap, men som nyanländ räknas man bara i två år efter bosättning. Likaså inkluderas enbart anhöriga som anlant till Sverige inom två år efter att deras anknytning bosatt sig. Det är ett villkor som inte fanns i förordningen om bidrag till yrkesinriktat mentorskap. I gruppen som omfattas av Arbetsförmedlingens etableringsinsatser ingår dessutom bara de som anlände till Sverige efter att reformen trädde i kraft, vilket betydde att antalet individer i gruppen var begränsad åren 2010 och 2011. Av de här skälen var det problematiskt att begränsa projektens målgrupp till dem som reformen omfattade, även om den likformigheten kunde ha underlättat identifieringen av målgruppen hos Arbetsförmedlingen².

Ytterligare en avgränsning för vilka som skulle rekryteras var att deltagarna skulle vara inskrivna som arbetssökande på Arbetsförmedlingen. Detta för att sedan ha möjlighet att genomföra utvärderingen, dvs. att följa upp och mäta utfall och effekt på arbetsmarknaden.

MUCF har inte definierat vad som kan anses vara en huvudsaklig målgrupp, utöver att det borde vara en majoritet av deltagarna, men ett tydligt budskap var att det för utvärderingen var avgörande att det finns många deltagare från målgruppen.

I delrapporten från 2012 (Ungdomsstyrelsen 2012) framkom att det inledningsvis, men även fortsatt för flera av projekten, fanns svårigheter att rekrytera adepter inom målgruppen. MUCF:s 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. Att sprida Migrationsverkets koder för uppehållstillstånd har varit behjälpligt, men långt ifrån alla individer vet sin egen kod. MUCF har också beaktat särskilda omständigheter, till exempel att det funnits medfinansiering från en annan myndighet, som delvis kan ha haft andra villkor om målgruppens sammansättning.

² Det är också värt att nämna att det i Arbetsförmedlingens reguljära verksamhet finns en annan identifierbar grupp som ligger nära projektens målgrupp. Det är gruppen arbetslösa nyanlända invandrare som vistats i Sverige i max tre år. I den gruppen inkluderas dock samtliga anhöriginvandrare. Ytterligare en annan grupp som omfattas av samhällets insatser är de som kan studera på sfi, svenska för invandrare. Den gruppen är allra bredast, eftersom alla som invandrat och saknar kunskaper i svenska språket kan delta där, oavsett skäl för uppehållstillstånd. Ingen av dessa båda grupper motsvarade förordningens definition.

1.2 Rapportens innehåll

Det uppdrag som dåvarande Ungdomsstyrelsen fick består som sagt av två delar – att fördela statsbidrag till försöksverksamheter med yrkesinriktat mentorskap och att utvärdera dessa projekt. I delrapporten från år 2012 beskrevs utförligt hur myndigheten tog sin an uppdragen, vilka urval och kriterier för bidragsgivning som fanns och hur myndigheten arbetat med att planera och sätta igång utvärderingsarbetet. Där beskrevs också utförligt hur projektägarna har organiserat och genomfört sina verksamheter samt resultatet av en preliminär uppföljning av utfallet av adepternas deltagande i projekten.

I den här slutrapporten ligger därför huvudfokus på utvärderingsuppdraget, som nu har fullföljts. Hur myndigheten har arbetat med uppdragen beskrivs kortfattat i kapitel 2. Därefter beskrivs verksamheten i de projekten som beviljades medel och den tidigare delrapportens preliminära resultat och slutsatser sammanfattas.

Forskarna Lennart Delander, vid Linnéuniversitetet i Växjö, Jonas Månsson, Linnaeus University Centre for Labour Market and Discrimination Studies vid Linnéuniversitetet samt Rickard Ulmestig, Institutionen för socialt arbete på Linnéuniversitetet, har sedan 2010 haft uppdraget att utvärdera projektens försöksverksamheter med yrkesmentorer. I kapitel 3 gör Ulmestig och Delander en kvalitativ analys av resultat hämtade från organisationernas redovisningar och från en intervjustudie som genomfördes år 2011. Intervjustudien som handlade om projektens organisering och genomförande presenterades i sin helhet i delrapporten (Ungdomsstyrelsen 2012). I den här rapporten är syftet att beskriva hur organisationerna själva har styrt mot de mål som utvärderingen är satt att mäta och att göra en analys av några genomförandevariabler ur ett arbetsmarknadsperspektiv.

Lennart Delander och Jonas Månsson, tillsammans med Maria Sundbom Ressaissi, redovisar i kapitel 4 resultaten av en måluppfyllelseutvärdering som studerat utfallet på arbetsmarknaden för de adepter som deltagit i verksamheterna, dvs. i vilken mån och av vilket skäl som de skrivits ut från Arbetsförmedlingen. Den beskriver också gruppen som har deltagit i verksamheterna. Utvärderingen är en uppdatering av den som gjordes till delrapporten 2012. I kapitel 5 presenterar samma författare en registerbaserad effektutvärdering av deltagande i mentorsprojekten, dvs. en utvärdering som ska svara på hur sysselsättningen ser ut för deltagande adepter i projekten jämfört med om de inte skulle ha deltagit.

I kapitel 6 summeras och diskuteras resultat, slutsatser och lärdomar utifrån de tre utvärderingarna som gjorts och kapitlet avslutas med rekommendationer som MUCF vill lämna. Det kapitlet har skrivits i samarbete med Jonas Månsson och Lennart Delander. Som bilagor till rapporten finns ett appendix, förordning, regeringsuppdraget om utvärderingen och, de enkäter som adepter har besvarat samt en metodskrift om mentorskap som Röda korset har tagit fram och som bygger på samtliga projekts erfarenheter (Röda korset 2013).

1.3 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. Ytterligare ett underlag till genomförandevärderingen utgörs av de redovisningar som projektägarna lämnar in vid varje projektperiods slut. Sammanlagt har de nio projekten lämnat tre årliga redovisningar vardera till MUCF, varav en är en slutredovisning som lämnades under 2013. I återrapporteringen till myndigheten beskriver de hur projektet har bedrivits i förhållande till ursprunglig projektplan, vilka resultat som har uppnåtts och eventuella förändringar i planen. De beskriver också vilka framgångsfaktorer och hinder som de har upplevt. Redovisningsmallarna har tagits fram i samråd med utvärderarna och efter synpunkter från projektägarna.

Måluppfyllelseutvärderingens kartläggning av projektens adepter och uppföljningen av deras utfall på arbetsmarknaden bygger på uppgifter från Arbetsförmedlingens databas Datalagret om bland annat skäl för avskrivning från Arbetsförmedlingen efter projektdeltagandets slut, uppgifter från Statistiska centralbyråns (SCB:s) register över totalbefolkningen (RTB) samt SCB:s databas STATIV. Detsamma gäller effektutvärderingens jämförelse av måluppfyllelse mellan deltagare och icke-deltagare, där uppgifter om en motsvarande statistisk kontrollgrupp till deltagarna också inhämtats. I måluppfyllelseutvärderingen har uppgifterna från dessa register kompletterats med uppgifter från enkäter som adepterna i projekten har besvarat (se bilaga 4). Där ställdes bland annat frågor om adeptens tidigare yrkeserfarenheter och utbildningsnivå, om respektive mentors yrkeserfarenhet samt om skälet för att avsluta deltagandet i mentorsverksamheten.

Det är utvärderarna som har tagit fram beställningen av registerdata i samråd med MUCF. SCB har administrerat enkätuppgifterna om adepterna och därefter kopplat på datauppgifter som lämnats från Arbetsförmedlingen och uppgifter från STATIV och RTB. En utgångspunkt för utvärderingen är en forskningsöversikt över tidigare utvärderingar av mentorsprogram som tagits fram av Mats Hammarstedt och Jonas Månsson vid Linnéuniversitetet i Växjö på uppdrag av dåvarande Ungdomsstyrelsen (Hammarstedt & Månsson 2011). Forskningsöversikten finns att tillgå hos MUCF.

2 Uppdragens genomförande

I delrapporten som lämnades till dåvarande regeringen 2012 (Ungdomsstyrelsen 2012) beskrivs utförligt hur myndigheten gick till väga för att förbereda och genomföra uppdragen att stödja och utvärdera försöksverksamheterna. Här beskrivs vårt arbete i sammandrag och med en uppdatering om det fortsatta arbetet sedan 2012.

2.1 Samråd och omvärldsorientering

För att få kunskap om tidigare erfarenheter samt en uppfattning om behov och möjligheter på området tog MUCF inledningsvis kontakter med olika aktörer och intressenter: offentliga myndigheter, ideella organisationer och företrädare för arbetsmarknadens parter. Det var bland andra Röda Korset, föreningen MINE, Arbetsförmedlingen, länsstyrelserna, Tillväxtverket och Sveriges Kommuner och Landsting (SKL), Svenskt Näringsliv, Almi företagspartner AB samt fackliga organisationer som Sveriges Akademikers Centralorganisation (Saco). Kontakterna innebar på samma gång ett en kanal sprida information om stödet och öka intresset för de verksamheter som skulle starta.

I enlighet med instruktionen i regeringsuppdraget rådgjorde Myndigheten för ungdoms- och civilsamhällsfrågor (MUCF) särskilt med Arbetsförmedlingen kring utvärderingens genomförande. Arbetsförmedlingen utsåg en kontaktperson som har varit involverad i hela processen, men som har ersatts över tid. De inledande kontakterna bidrog till en ökad förståelse för hur Arbetsförmedlingens statistik kan användas för att följa upp deltagarna och för i vilken utsträckning som lokala arbetsförmedlingar skulle kunna samverka med projekten.

Arbetsförmedlingen tog fram och levererade datauppgifter över deltagare och jämförelsegrupp till utvärderingen och har i den uppgiften främst samverkat med utvärderarna och med SCB. Men för att underlätta samverkan med projekten har Arbetsförmedlingen också tagit initiativ till att sprida information om mentorsprojekten till de lokala kontoren via myndighetens externa och interna webbplats. Vår kontaktperson på Arbetsförmedlingen har också deltagit på nätverks- och referensträffar och varit tillgänglig för frågor från projektägarna samt förmedlat direkta kontakter till sina lokala kontor. I anslutning till att delrapporten skulle lämnas hade MUCF och Arbetsförmedlingen en gemensam workshop för att diskutera projektens hittills uppnådda resultat och erfarenheterna av samverkan med Arbetsförmedlingen. Vi diskuterade också hur yrkesmentorskap för nyanlända skulle kunna fungera inom ramen för Arbetsförmedlingens uppdrag. I framtagningen av den här slutrapporten har kontaktpersonen också medverkat vid ett seminarium om tolkning och slutsatser av resultaten.

2.2 Utlysning, urval och beslut om bidrag

Möjligheten att söka bidrag till den här verksamheten spreds brett för att nå för myndigheten nya målgrupper som företagareorganisationer, fackliga organisationer och sociala företag. Utlysningen vände sig också till mer traditionella ideella föreningar eller studieförbund som är verksamma på integrationsområdet. Spridningen skedde via e-postutskick direkt till organisationer men också via länsstyrelser, kommuner, SKL, nationella branschorganisationer och fackliga nationella förbund.

Totalt 44 organisationer lämnade in en intresseanmälan där de beskrev planerat arbetssätt och aktiviteter, mål, målgrupp, samarbetsparter med mera. Intresseanmälningar kom från hela landet, de flesta från ideella föreningar eller studieförbund men också från sociala företag och företagareföreningar. Endast en facklig organisation ansökte om bidrag. En referensgrupp bestående av forskare från Stockholms universitet, representanter från Arbetsförmedlingen, Svenska ESF-rådet, Länsstyrelsen, Tillväxtverket och Saco samt Temagruppen för unga i arbetslivet bidrog med synpunkter som legat till grund för urvalet. Målet med urvalet var att få en bra sammansättning så att yrkesinriktat mentorskap kunde prövas på flera olika sätt och samtidigt ha goda förutsättningar att utvärderas. Vid urvalet togs också hänsyn till en kartläggning som myndigheten låtit göra om var individer inom målgruppen var bosatta (Schröder & Niknami 2010c).

Hösten 2010 beviljades nio organisationer medel för projekt. Projekten beskrivs närmare längre fram i rapportens kapitel 2. Organisationerna beviljades preliminärt stöd för bidrag under tre år, mot villkoret att de fullföljde sin projektplan och redovisade bidraget årligen.

MUCF använde en modell där organisationer som söker bidrag för yrkesinriktat mentorskap också kunde söka medel för samordnade aktiviteter. Ett syfte var att den aktören skulle underlätta gemensamma möten för erfarenhetsutbyte och lärande mellan projekten samt möten med utvärderarna för information och stöd kring den samlade utvärderingen. Ett annat syfte var att ge förutsättningar för att sprida gemensamma erfarenheter och kunskaper på nationell nivå, till exempel genom en handbok, webbplats, konferenser och seminarier. En bedömning av organisationens kapacitet att verka nationellt, förutsättningar att nå andra aktörer samt kompetens att genomföra aktiviteterna låg till grund för det urvalet. 25 av de sökande organisationerna ansökte om medel för sådana samordnade aktiviteter och Svenska Röda Korset beviljades stöd för det. Löpande kontakter kring förnyade ansökningar och redovisningar har skett per telefon och ibland möten. Projektledaren på MUCF har gjort uppföljningsbesök hos fyra av projekten (MINE, Internationella kvinnoföreningen i Malmö, Iranska föreningarnas förbund i Sverige, ABF) och har där träffat projektledare, adepter och mentorer.

2.3 Utvärderingens genomförande

Vid genomförandet av utvärderingen och inte minst i det inledande skedet har det funnits ett nära samarbete mellan MUCF, de forskare som anlätades för att genomföra utvärderingens olika delar, Jonas Månsson, Lennart Delander och Rickard Ulmestig vid Linnéuniversitetet, Arbetsförmedlingen, SCB samt de projekt som deltar. Det samarbetet har varit en mycket viktig förutsättning för utvärderingens genomförande.

Lika viktigt har varit att utvärderingen kunnat förberedas redan innan projekten valdes ut och påbörjades. För att kunna åstadkomma den typen av registerbaserade effektuppföljning som efterfrågas i regeringsbeslutet, var det viktigt att ta reda på hur projekten behövde organiseras och väljas ut samt vika krav som behövde ställas på projektägarnas medverkan i utvärderingen och på urvalet av deltagare. Forskarna Lena Schröder och Susanne Niknami vid Institutet för social forskning på Stockholms universitet fick ett kortare uppdrag att just utreda förutsättningarna och

föreslå hur utvärderingen skulle utformas (Schröder & Niknami 2010a). De tog samtidigt fram en specifikation av vilka krav som bör ställas på projekt som får bidrag (Schröder & Niknami 2010b). Exempelvis blev det då tydligt att adepterna måste vara inskrivna vid Arbetsförmedlingen för att individerna skulle kunna kartläggas och sysselsättningen skulle kunna följas upp. De gjorde även en kartläggning av stödformens målgrupp när det gäller utbildning, boendeort, arbetsmarknadssituation med mera (Schröder & Niknami 2010c), som ett underlag för urvalet av projekt. Det stod också klart att en sådan här utvärdering kräver en hög delaktighet från projektägarna och att de får bra instruktioner om dokumentation och hantering av enkäter. Detta ställde krav på viss kontinuitet i projekten, och därför beslutade myndigheten att prioritera treåriga projekt och att inte ge till olika projekt varje år. För att få kunskap om vilka mekanismer som kunde tänkas påverka eventuella utfall, gjordes som tidigare nämnts en forskningsöversikt över tidigare erfarenheter av mentorsprojekt (Hammarstedt & Månsson 2011). I översikten konstateras att det fanns mycket få studier som inriktats mot den grupp som det svenska mentorsprojektet hade som målgrupp. Det fanns dock en del lärdomar från andra mentorsprojekt som gav upphov till frågor. I några studier konstaterades det att intensiteten i mentorsaktiviteterna kunde ha betydelse. Likaså framhölls att matchningen mellan mentor och adept kunde ha betydelse. Det fanns även diskussioner om att det kunde finnas könsskillnader när det gäller utfallet.

Den modell för utvärdering som forskarna tog fram bestod av tre delar. En måluppfyllelseutvärdering, en effektutvärdering och en genomförandeutvärdering. *Måluppfyllelseutvärderingen* syftar till att ta reda på om målen med projektet har uppnåtts, i det här fallet i vilken mån som de fått sysselsättning på arbetsmarknaden. Man får alltså reda på utfallet av projekten. En preliminär rapportering av måluppfyllelseutvärderingen presenterades också 2012. Dessa resultat är viktiga som underlag för *effektutvärderingen* som besvarar frågan om det är deltagandet i projekten som har haft betydelse för måluppfyllelsen eller inte. Genom att jämföra sysselsättningen för deltagare med den hos jämförbara icke-deltagare, kan man alltså få kunskap om effekten av deltagandet i projekten. Men man behöver också lyfta på lådans lock och iaktta vad som finns inuti den för att få svar på frågor av följande slag: Vad har fungerat bra? Vad kunde ha fungerat bättre i verksamheten? För att lära sig mer om vad som kan ha påverkat effekten – vad som har fungerat bra och mindre bra i projekten – gjordes även en *genomförandeutvärdering*.

Utvärderare och projektägare har träffats löpande under projekttiden för att informera om utvärderingen och stämma av frågor som dykt upp. Det har varit nödvändigt för att så långt som möjligt säkerställa att organisationerna har rätt information om vad som krävs vid rekrytering, urval och inhämtning av enkätuppgifter så att utvärderingen skulle kunna genomföras.

MUCF har också haft löpande kontakter med SCB kring enkäthantering och dataleveranser, för att planera arbetet och hantera frågor som uppstått efter hand. Att hantera individenkäter har också ställt krav på organisationernas kapacitet och kunskap att hantera personuppgifter på ett integritetssäkert sätt. Utvärderarna, MUCF och SCB har tillsammans arbetat fram enkäter för att följa upp adepterna. En enkät fylldes i då adepterna påbörjade sitt deltagande och en fylldes i när det avslutades, oavsett skäl till avslut (Se bilaga 3). SCB samlade in enkäterna som adepterna besvarat. De sammanställdes i en fil med löpnummer för varje individ. Filen skickades till Arbetsförmedlingen som utifrån adeptens start- och slutdatum lade på uppgifter om inskrivningskategorier, programdeltagande och skäl för avskrivning. Filen skickades sedan tillbaka till SCB som lade på individdata från STATIV och befolkningsregistret.

På filen lades slutligen in motsvarande data för en större grupp ur samma målgrupp, som fungerar som bank för att skapa en jämförelsegrupp. Därefter fick forskarna ta del av den för att kunna göra den statistiska analysen. Närmare information om hur data har hämtats och rapporterats framgår av kapitel 4 och 5.

Projektens egen rapportering av antalet adepter som på något sätt deltagit i projekten uppgår till sammanlagt cirka 900 stycken. 696 stycken av dem har registrerats hos SCB genom att projekten har skickat in åtminstone en enkät. För att fullfölja utvärderingen har det varit viktigt med uppgifter från båda enkäterna, något som inte har funnits i många fall. Skälen till detta beskrivs närmare i kapitel 4. Utvärderarna har dock gjort bedömningen att det funnits ett tillräckligt stort antal individer att följa upp, för att en effektutvärdering ska vara möjlig.

2.4 Samverkan, erfarenhetsutbyte och spridning

Röda Korset har genomfört totalt sex erfarenhetsträffar där samtliga projektägare förväntats delta, varav två i samarbete med projekt på andra orter. Uppslutningen till träffarna har varit mycket god. MUCF har deltagit i samtliga träffar och utvärderarna har medverkat vid fyra av dem. Arbetsförmedlingens kontaktperson har deltagit i tre av dem. Större delen av träffarna har handlat om erfarenhetsutbyte och diskussioner om gemensamma utmaningar men de har också använts för information och dialog med utvärderare och med MUCF. Under mötena har problem eller frågor som dykt upp har kunnat diskuteras direkt med handläggare och utvärderare, till exempel om målgruppens avgränsningar. Det första mötet innehöll samråd med projektägarna kring utformningen av enkäter och redovisningsmallar.

Till en av träffarna inbjöds de 44 organisationer som tidigare ansökt om bidrag samt myndigheter och Regeringskansliet. Där presenterade samtliga projekt sina metoder och erfarenheter och delrapporten som lämnades 2012 presenterades. En större nationell konferens genomfördes av föreningen Yrkesmentorer inom Rotary våren 2013. Den lyfte mentorsprojekten och även frågor om samverkan mellan civilsamhället och det offentliga inom integrationsområdet. I samband med denna hölls en avslutande erfarenhetsträff för projekten, där hela projektperioden summerades. Röda Korset har svarat för en gemensam hemsida för att presentera projekten på ett samlat sätt: <http://www.redcross.se/yrkesmentor>. De har också i samråd med övriga projekt tagit fram en inspirationsskrift. *Mentorskap - så funkar det*, som bygger på projektens gemensamma erfarenheter (Röda Korset 2013). Den referensgrupp för urvalet av projekt som nämndes tidigare i kapitlet har inbjudits att fortsatt följa satsningen genom några uppföljande möten, där även andra intresserade organisationer har deltagit: Vårdförbundet, Sveriges Ingenjörer, TCO, Företagarna och projekten Matchning Södertörn samt Svenska för yrkesutbildade. Ett syfte med träffarna var att inventera och inspirera organisationer att underlätta för rekrytering av adepter och mentorer. Vid ett möte sammanfördes aktörer från referensgruppen med projektägarna för gemensamma reflexioner och nätverkande. Några av projekten har även inbjudits att medverka i MUCF:s rikskonferens respektive Forum för det civila samhället 2014.

Utöver de gemensamma mötena har MUCF:s handläggare haft löpande kontakter med projekten kring förnyade ansökningar och redovisningar via e-post, telefon och ibland möten. MUCF har gjort uppföljningsbesök hos fyra av projekten (MINE, Internationella kvinnoföreningen i Malmö, Iranska föreningarnas förbund i Sverige, ABF) och har där träffat projektledare, adepter och mentorer.

2.5 Projekten som fått stöd – genomförande och överlevnad efter projekttiden

I det här avsnittet presenteras de nio projekt som fick bidrag för att pröva och utveckla mentorsverksamheter för nyanlända flyktingar eller motsvarande. Underlagen till avsnittet är ansökan och redovisningar från projekten.

Först ges en sammanfattande bild och därefter presenteras vart och ett av projekten med en översiktlig beskrivning av deras organisation, verksamhet och målgrupper. Här finns också uppgifter om i vilken mån som verksamheterna levt vidare efter projekttidens slut, antingen i form av fortsatta mentorsprogram eller genom att erfarenheter har tagits till vara på annat sätt i fortsatt verksamhet. En fråga om detta ställdes nämligen till organisationerna hösten 2014. Övriga uppgifter är hämtade från projektens ansökningar och redovisningar. Uppgifterna är självrapporterade.

2.5.1 En samlad beskrivning av projekten

De projekt som efter utlysning fick medel drevs av nio ideella, fackliga eller företagargorganisationer på fem orter i Sverige. De påbörjades hösten 2010 och avslutades mellan december 2012 och december 2013. Projekten har varierat i storlek och antalet matchningar mellan adept och mentor varierade mellan 54 och 180 adepter. Storleken på projekten berodde delvis på den geografiska placeringen då projekten har utförts i fyra regioner: Skåne, Stockholms län, Västra Götaland och Kronoberg. Vissa organisationer inom projektet valde att arbeta väldigt lokalt och fokuserade på vissa bostadsområden medan andra hade en större regional spridning. De flesta projekten har haft en eller flera samarbetspartner, framför allt i form av kommuner och Arbetsförmedlingen, men även aktörer från näringsliv, högskolor eller organisationer med liknande projekt. Projekten fick bidrag under tre år och summan varierade mellan cirka 320 000 kronor och knappa 700 000 kronor årligen. Några av projekten hade medfinansiering, varav ett via Europeiska regionalfonden.

Vissa av projekten hade särskilda målgrupper för sin verksamhet, utöver den generella inriktningen på flyktingar och motsvarande. Några av projekten riktade sig exempelvis specifikt mot kvinnor och flera vände sig till högutbildade. Ett projekt riktade sig till kortutbildade personer och ett projekt hade särskilt fokus på eget företagande och entreprenörskap. Samtliga projekt fanns i kommuner med områden som fram till 2011 omfattades av så kallade lokala utvecklingsavtal mellan kommunen och regeringen. Enligt redovisningar nådde samtliga projekt också boende i de områdena. Några projekt, de som bedrevs av Integration i Sweden och Iranska flyktingarnas riksförbund, uppger att de hämtade nära samtliga av sina adepter från sådana områden, då verksamheten fanns i eller nära bostadsområden som omfattades. Andra projekt uppskattar att andelen var mellan 30 och 75 procent. Ett par projekt lämnar relativt vaga uppgifter om andelen adepter men redovisar att det fanns deltagare från de områdena i projekten.

Målgruppen rekryterades därefter, oftast i samarbete med Arbetsförmedlingen eller sfi-utbildningar och matchades sedan med en mentor. Mentorerna rekryterades ofta internt i organisationen eller via olika samarbetspartners. Ett par projekt använde sig av en extern webbplats. Vissa projekt valde efter svårigheter med rekrytering att vidga gruppen till fler åldersgrupper eller utbildningsnivåer. Vid matchning av mentor och adept utgick projekten framför allt från arbetslivserfarenhet och utbildning samt språk, men även kön, geografi, tillgänglighet, önskat nytt yrke i Sverige och personkemi har spelat in. Matchningen utifrån arbetslivserfarenhet och utbildning kunde vara mer eller mindre specialiserad, beroende på tillgång till mentorer.

Utformningen av verksamheten ser olika ut bland projekten. De flesta arrangerade någon form av gruppaktiviteter utöver de enskilda träffarna mellan adept och mentor. Som gruppaktivitet arrangerades det bland annat informationsmöten, workshops om att skriva cv och personligt brev, träning på intervjusituationer, nätverksträffar, studiebesök och seminarium. De individuella träffarna mellan mentor och adept har även de varierat i utformning och vad som togs upp berodde i slutändan på mentor och adept. I kapitel 3 beskrivs också hur mentorsrelationen kunde ta olika form mellan adept och mentor. De flesta paren tog enligt redovisningarna upp frågor om adepts cv, personligt brev och processen kring att söka jobb i Sverige, svenskt arbetsliv, adepts arbetslivserfarenheter och ambitioner samt svensk kultur och språk. Flera av mentorerna ordnade studiebesök eller praktik, antingen på mentorns arbetsplats eller genom dennes nätverk. Vissa av paren jobbade mer praktiskt där mentorn hjälpte till med utformning av cv och personligt brev samt gick igenom mjukvara och redovisningsprogram. Flera av projekten fokuserade på nätverkande, både i gemensamma aktiviteter och inom mentorskapet. I de gemensamma aktiviteterna rörde det sig främst om nätverks- och rekryteringsträffar där adepterna bjöds in och inom paren bjöd mentorer in adepten till träffar inom mentorns nätverk där adepten hade möjlighet att vidareutveckla sitt eget nätverk.

Flera av organisationerna som fick bidrag arbetar fortsatt med mentorsverksamheter på liknande sätt som inom projekten, oftast med en målgrupp som är något vidare än den som projekten riktades till. Samtliga organisationer har med sig metoder eller erfarenheter in i andra typer av verksamheter som också kan betecknas som integrations- eller etableringsfrämjande.

Arbetarnas bildningsförbund (ABF), Stockholm

Yrkesinriktat mentorskap till nyanlända

ABF är ett studieförbund med stor verksamhet i Stockholms län. Projektet bedrevs på tre platser i Stockholms län genom samverkan mellan lokala ABF-föreningar i Huddinge, Stockholm och Norra Storstockholm. Målgruppen var inledningsvis kortutbildade kvinnor som var flyktingar eller motsvarande, men kom under projektets gång att ändras till viss del och ABF valde att även inkludera högre utbildning och högre kunskaper i svenska. Målgruppen kvinnor stod dock kvar. Rekrytering skedde bland annat via egna verksamheter och Stockholms Jobbtorg. Mentorer rekryterades främst genom egna nätverk och medlemsföreningar, inte minst etniskt baserade, och i viss mån genom kontakter med LO.

Totalt har 85 adepter matchats med en mentor. Mentorerna som talar adeptens modersmål var av stor betydelse för målgruppen. I vissa fall har det genomförts gruppträffar då det inte funnits tillräckligt många mentorer med matchande yrke och språkkunskaper. Inom projektet har ABF genomfört informationsträffar med adepter, mentorer, Arbetsförmedlingen och integrationsavdelningen vid Huddinge kommun. ABF har anordnat besök på arbetsplatser, invandrarföreningar och utbildningar kopplade till ABF. Projektet har också arbetat informations-spridande både internt och externt. Arbetet mellan adepten och mentorn utformades efter ett program som ABF tog fram och fokuserade främst på adeptens erfarenheter och egenskaper, nätverk, processen kring arbetssökande och svensk arbetsplatskultur. En erfarenhet de beskrev är att personer med kort utbildning är svårare att matcha direkt med en motsvarande mentor, och att rollen till viss del får mer av en lotsliknande karaktär.

ABF har inte fortsatt med yrkesmentorsverksamheten efter det att projektet avslutades men de arbetar med frågorna på andra sätt. En av aktörerna inom ABF arbetar idag som etableringslots, samhällskommunikatör för nyanlända samt med en etableringskurs på Birkagårdens Folkhögskola. En annan av aktörerna arbetar med en öppen verksamhet som främst riktar sig till kvinnor som vill träna på att prata svenska. I den verksamheten ingår samtal om arbete och förutsättningar för arbete i Sverige.

BrämHulta företagarförening, Borås

Mentorskap för invandrare

BrämHulta företagarförening samverkade med Borås stad och Arbetsförmedlingen och rekryterade adepter från Borås, bland annat från bostadsområdet Hässleholmen. Målgruppen var bred men projektet fokuserade särskilt på personer som vill starta eget företag. Mentorerna var verksamma eller pensionerade företagare och entreprenörer. De har delat med sig av sina kunskaper inom privat företagande och entreprenörskap och har även varit behjälpliga för adepten med att knyta kontakter i näringslivet. Matchningen mellan adepter och mentor baserades om möjligt på arbetslivsbakgrund men i det här projektet togs i hög grad fasta på mentorns mera generella erfarenheter av företagande och kontakter inom det lokala näringslivet. Med projektet ville BrämHulta företagarförening förändra attityder och kunskaper hos både företagare och invandrare.

Totalt deltog 95 adepter men projektet hade vissa svårigheter att hitta mentorer med rätt matchning. Projektet valde att organisera mentorskapet genom att en mentor tog sig an flera adepter som ibland träffades i grupp och ibland enskilt. Projektet anordnade några större möten i form av föreläsningar eller träffar med företagare, gruppträffar mellan adepter som hade någon knypunkt (språk, utbildning, yrkesinriktning m.m.). Det genomfördes även studiebesök på företag. Ett försök till att genomföra en ”starta-eget-utbildning” påbörjades men den genomfördes aldrig på grund av att samarbetet avbröts med samarbetspartnern. Samtalen och arbetet mellan adept och mentor hade främst två huvudteman: adeptens bakgrund och erfarenheter samt vilka möjligheter som finns till jobb, starta eget eller fortsatta studier.

BrämHulta företagarförening har efter projektets avslut fortsatt med mentorsverksamhet men arbetar nu mot en annan målgrupp. Den nya mentorsverksamheten finansieras med hjälp av Arvsfonden, Borås stad och samarbetspartners.

Integration in Sweden, Växjö

Väg till jobbet

Projektet drevs 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 skedde även med Företagarna, Almi företagspartner AB och stiftelsen Drivhuset. Målgruppen var initialt yngre nyanlända invandrare med olika yrkesbakgrund, men ändrades i ett tidigt skede till alla i arbetsför ålder. I projektet nåddes boende i bland annat Araby i Växjö. Projektets utformning var fokuserat på nätverksbygge. Mentorerna var företagare, anställda, pensionärer och studenter som var intresserade av erfarenhetsutbyte och andra kulturer.

Projektet hade 93 deltagare som matchats med en mentor. I de två första perioderna av projektet matchades adept och mentor efter yrke och bransch, i den tredje delen av projektet lät man istället adept och mentor matcha sig själva under en nätverksträff. Personkemi upplevdes av projektledningen som centralt för en bra matchning. Det har förekommit att det inte har gått att hitta en mentor till en adept, vilka istället kunnat delta i gruppaktiviteter. En rad nätverksträffar har arrangerats. Arbetet mellan adept och mentor under de enskilda träffarna handlade framför allt om arbetsmarknad, entreprenörskap och eget företag, svensk kultur och språk, nätverk och processen runt arbetssökande.

Efter avslutat projekt har verksamheten med yrkesmentorer fortsatt i Integration in Sweden, men de har valt att bredda gruppen och arbetar nu med alla utrikesfödda med arbetslivserfarenhet eller utbildning från andra länder än Sverige. Arbetet idag är helt ideellt men de letar efter möjliga samarbeten med finansiärer för att kunna driva arbetet i den omfattning de önskar.

Internationella Kvinnoföreningen i Malmö

Makten i vardagen – Mentorskap för jobb

Internationella Kvinnoföreningen i Malmö har arbetat med mentorskapsprogram sedan 2003. Det här projektet bedrevs i Malmö och Helsingborg. I projektet ville de i samverkan med näringslivet, Arbetsförmedlingen Malmö stad, sfi-anordnare och Malmö högskola skapa förutsättningar för arbete för nyanlända högutbildade kvinnor. Projektet hade som ambition att ge 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 mentorerna fick en ökad kulturell kompetens som kan leda till förändrade attityder och anställningsmönster. Projektet medfinansierades av Europeiska regionfonden och Malmö stad. Samfinansiering gjorde också att projekttiden pågick längre än de andra projekten, en bit in på år 2014. Det innebar att deltagarna det sista året inte kunde ingå i utvärderingen.

Totalt matchades 86 adepter med en mentor. Det fanns adepter som inte kunde matchas med en mentor, främst på grund av språkkunskaper. Projektet anordnade nätverksträffar i samband med föreläsningar för att stärka adepternas nätverk. Det arrangerades även en rad workshops i bland annat intervjuutbildning, skriva cv och personligt brev och i nätverkande. Projektet anordnade också ett antal studiebesök på arbetsplatser. Under de individuella träffarna diskuterade mentorsparen cv och personligt brev, arbetsmarknad, svensk kultur och språk och adeptens arbetslivserfarenheter och möjligheter.

Internationella Kvinnoföreningen har fortsatt sitt arbete med mentorskap och höll i september 2014 på att starta upp ett nytt projekt som riktade sig till kvinnor i föreningens studiecirkel. Det nya projektet är inte strikt yrkesmentorskap utan målsättningen är att öka adepternas delaktighet i samhället genom ökade svenskkunskaper, stärkt självförtroende och förbättrad hälsa. I det nya projektet kommer arbetet främst att ske i mindre grupper och i studiecirkel. Den nya mentorsverksamheten finansieras genom offentliga bidrag.

Iranska Föreningarnas Riksförbund, Stockholm i samarbete med Semble Föreningen och Somaliska Freds- och Utvecklingsföreningen

Mentorskapsprojektet ANOR

Iranska Föreningarnas Riksförbund och deras samarbetspartners är ideella föreningar som bland annat arbetar med integration och jämlikhet. Mentorskapsprojektet ANOR vände sig främst till nyanlända iranier, eritreaner och somalier som är inskrivna hos Arbetsförmedlingen och bor i Rinkeby, Husby eller Tensta. Mentorerna rekryterades i hög grad från samma språkgrupper som adepterna. Utöver mål för adepterna fanns målet att föreningarna skulle utveckla arbetssätt och kompetens som kan spridas och stärka etniska organisationers kapacitet att stödja nyanlända invandrare. Projektet genomfördes i samverkan med bland andra arbetsmarknads konsulter, Stockholms stad, Arbetsförmedlingen och Rotary och fokuserade delvis på företagande.

Totalt har projektet haft 148 adepterna som alla matchats med en mentor. Adepterna och mentorerna har oftast matchats utifrån nationalitet och utifrån yrkesbakgrund. Tidigt i rekryteringen hölls det en utbildning för adepterna och mentorerna angående förväntningar, metod, rättigheter och skyldigheter. Inom projektet startades det även en särskild grupp som hanterade andra frågor såsom kontakt med bank, Migrationsverket och skola. Detta för att sådana frågor inte skulle ta fokus från yrkesmentorsarbetet. Ett större seminarium om mentorskap med cirka 80 deltagare anordnades. De enskilda träffarna mellan mentor och adept fokuserade främst på samtal om svensk kultur och samhällsorientering, likheter och skillnader mellan arbetslivet i Sverige och hemlandet samt yrkesorientering och i vissa fall hjälp med cv.

Mentorsarbetet inom Iranska Föreningarnas Riksförbund har fortsatt även efter projektets slut och de har valt att arbeta mot en bredare målgrupp. De jobbar idag även med personer som bott längre i Sverige än vad det ursprungliga projektet riktade sig mot. Projektet finansieras idag av föreningens egna medel och med sponsorskap. Föreningen upplever att projektet lett till ett närmare och bättre samarbete med näringslivet.

Jusek, Stockholm

Mentorskap för invandrade akademiker

Akademikerförbundet Juseks mentorskapsprogram riktade sig till invandrade jurister och ekonomer samt till system-, personal- eller samhällsvetare i Stockholms län. Projektet bedrevs i nära samarbete med sfi-utbildningen Svenska för ekonomer och jurister (SFEJ) samt i samverkan med Arbetsförmedlingen, Högskoleverket och Stockholms universitet. Mentorerna var medlemmar i Jusek och kom från näringslivet, statliga och kommunala förvaltningar, advokatbyråer och rättsväsendet. Ett mål var att adepterna ska utvidga sina professionella nätverk och på så sätt närma sig den kvalificerade arbetsmarknaden.

Jusek har medfinansierat verksamheten och den riktade sig i sin helhet till en bredare grupp adepter än den som projektet med stöd från MUCF riktade sig till. Den gruppen har identifierats som en delgrupp inom verksamheten. Totalt rekryterades 175 adepter som alla matchades med en mentor. Projektet anordnade löpande träffar med mentorer och adepter. Jusek marknadsförde mentorsprogrammet på Rekryteringsbazaren som anordnas i Stockholm årligen. Jusek har också tagit fram en informationsfilm om programmet och om sitt mångfaldsarbete. De enskilda träffarna mellan mentor och adept såg olika ut bland paren men har bland annat behandlat cv och personligt brev, intervjuövning, studiebesök, besök hos studievägledare, kulturella skillnader, erfarenheter och möjligheter. Vissa av mentorsparen arbetade mer praktiskt med redovisningsprogram, rapportskrivning och med att läsa forskningsrapporter.

Jusek har fortsatt att bedriva yrkesmentorsverksamhet även efter projektets avslut men har valt att vidga målgruppen. Jusek anser också att kontakterna mellan adept och mentor är en viktig grund för deras politiska påverkansarbete kring etnisk mångfald. Mentorsprogrammet har även fungerat som modell för andra program inom Jusek och andra fackliga organisationer, till exempel Sveriges Ingenjörer.

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. Projektet bedrevs tillsammans med Industriellt Utvecklingscentrum (IUC) Skåne, som drivs av olika medlemsföretag. Verksamheten genomfördes 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. MINE:s mentorskapsprogram tog emot nyanlända invandrare med olika yrkes- och utbildningsbakgrunder, med fokus på högre utbildningar. IUC Skånes roll var att rekrytera mentorer från olika företag.

54 adepter har deltagit projektet. Det har funnits potentiella adepter som inte kunnat matchas mot en mentor och dessa har inte deltagit i projektet. Projektet anordnade events, föreläsningar, gruppträffar och utbildningar. Bland annat bjöds adepterna in till rekryteringsträffar för bemanning till den då nyöppnade Emporiagallerian samt en träff för de som var intresserade av att starta eget företag. De enskilda träffarna mellan adept och mentor varierade i utformning men de flesta har gått igenom cv och personligt brev, övat på intervjusituationer och telefonkontakt. Många av mentorerna bjöd in sin adept till att besöka sin arbetsplats och vissa mentorer har hjälpt till med eller ordnat praktikplats.

MINE har fortsatt bedriva mentorskapsverksamhet även efter projektets avslut. Den fortsatta verksamheten har över lag sett ut som den verksamhet som bedrevs under projektets gång men utbildnings- och metodmaterial har reviderats till viss del utifrån de behov som framkom under projektets gång. Den nya verksamheten finansieras av egna medel vilket bidragit till en begränsad budget som inneburit att programmet stundtals legat på is. Projektet har bidragit till en ökad kunskap om målgruppens behov som nu kommer till användning i den nya verksamheten.

Yrkesmentorer inom Rotary ideell förening

Rotary mentorskapsprogram

Rotary international arbetar ideellt med att stödja människor i hela världen. Den ideella föreningen Yrkesmentorer inom Rotary bildades av lokala rotaryklubbar i Västra Götalandsregionen i samband med ansökan om att bedriva projektet. Antalet medlemsklubbar har ökat under projektets gång. Projektet genomfördes lokalt på ett flertal orter i regionen, till exempel i Göteborg, Trollhättan och Vänersborg. Adepter rekryterades i samarbete med projektet Utländska akademiker och Arbetsförmedlingen. Samarbete fanns också med Länsstyrelsen i Västra Götalands län samt Västra Götalandsregionen, som bidrog med medfinansiering. Adepterna var nyanlända invandrare med högre utbildning och mentorerna var framför allt medlemmar i Rotary som kunde tillhandahålla yrkesnätverk och hjälp med praktikplatser. Föreningen har inom projektet utvecklat ett administrativt verktyg för webbaserad rekrytering och för matchning och uppföljning av mentorsparen, som kan göras tillgänglig för fler aktörer.

Cirka 180 adepters deltog i projektet varav ungefär 20 har avbrutit projektet under dess gång. Det fanns ett antal adepters som inte kunde matchas mot en mentor och vissa avbröt deltagandet och andra har fått vänta in möjligheten att få en mentor. Projektet arrangerade gemensamma seminarier, en större nationell konferens samt några mindre gemensamma träffar mellan adepters och mentorer. De individuella träffarna mellan mentor och adept handlade framför allt om utbildningsbakgrund, erfarenheter och ambitioner. En del av paren jobbade mer praktiskt och försökte leda adepten till praktik och arbete. Många av paren diskuterade också svensk kultur och språkkunskaper.

Efter avslutat projekt har Rotary fortsatt bedriva yrkesmentorsverksamhet och arbetar mot samma målgrupp som inom projektet. Den nya verksamheten finansieras fram till oktober 2015 av Västra Götalandsregionen och Länsstyrelsen i Västra Götaland. Det finns också ett stort intresse inom Rotary från övriga delar av landet att genomföra motsvarande verksamhet. Västra Götalandsregionen har också uttalat intresse av att utnyttja Rotarys mentorer för nyrekryterade utländska läkare och flyktingar med läkarbakgrund.

Svenska Röda Korset, Stockholm

Yrkesinriktat mentorskap – erfarenhetsutbyte och kunskapsspridning

Svenska Röda Korset är en ideell riksorganisation som sedan tidigare drivit över 30 mentorskapsverksamheter för invandrare runt om i landet med egen finansiering. Ett av dessa genomfördes med medel från Europeiska socialfonden inom ramen för projektet Etablering Stockholm och det projektet har deltagit i gemensamma träffar under projekttiden. Röda Korset fick därmed inte medel för sin egentliga mentorsverksamhet, utan istället stöd för att genomföra samordnande aktiviteter kring den samlade utvärderingen, erfarenhetsutbyte och omvärldsspaning mellan projekten samt spridning av erfarenheterna till andra aktörer. Dessa möten har beskrivits utförligt tidigare i kapitlet. Organisationen ansvarade för en gemensam webbplats för de projekt som fått stöd för yrkesinriktat mentorskap samt tog fram en skrift med inspiration och vägledning hämtad från samtliga genomförda projekt, *Mentorskap – så funkar det* (Röda Korset 2012) (se bilaga 5).

Röda Korset fortsätter att arbeta med sina egna mentorsverksamheter, som numera kallas Kompis Sverige. Detta projekt har en bredare social inriktning och det finansieras genom bland annat stöd från ett antal kommuner. Skriften har fått en god spridning och organisationen ser att den fortsatt kan ha en roll när det gäller att förmedla erfarenheter kring mentorskap för nyanlända.

2.6 Slutsatser och resultat från delrapporten 2012

I maj år 2012 lämnades en delrapport (Ungdomsstyrelsen 2012) där uppdragets genomförande samt preliminära resultat rapporterades till dåvarande regeringen. Då hade de projekt som fått bidrag pågått i 1,5 år av totalt 2,5–3 år. I det här avsnittet sammanfattas preliminära resultat och slutsatser från den rapporten.

Det som redovisades år 2012 byggde precis som den här rapporten på både kvantitativt och kvalitativt material, vilket gav kompletterande bilder av projektens framgångar och utmaningar hittills. Materialet bestod av intervjuer med projektägare samt mentorer och adepter, projektens egna bidragsredovisningar samt av minnesanteckningar från nätverksträffar. En del av rapporten byggde på registerbaserad statistik från Arbetsförmedlingen och SCB samt på enkätsvar från de enskilda adepterna med uppgift om deras bakgrund, arbetsmarknadssituation och om mentorn (samma typ av uppgifter som finns i den här rapportens kapitel 4). I rapporten beskrevs hur projektägarna då hade organiserat och genomfört projekten samt hur de och deltagare såg på verksamhetens mål, framgångsfaktorer och betydelse. Rapporten gav en bild av vilka deltagarna är, vilka erfarenheter de har med sig och hur utfallet på arbetsmarknaden såg ut, genom att följa upp deras inskrivningsstatus på Arbetsförmedlingen vid mätpunkten den 31 december 2011. I delrapporten beskrevs även utförligt hur myndigheten hade gått tillväga för att fördela bidragen och utforma utvärderingen enligt uppdragets direktiv. Slutligen lämnades också ett antal preliminära slutsatser och förslag om hur ett fortsatt stöd till idéburna organisationer för verksamheter med mentorskap skulle kunna utformas. Däremot var det då ännu för tidigt att redovisa några resultat av effektutvärderingen.

Kortfattade preliminära resultat:

- Projekten hade nått den huvudsakliga målgruppen för verksamheterna: nyanlända flyktingar, skyddsbehövande och deras anhöriga. Cirka 75 procent av de nära 300 adepter som vid uppföljningen hade påbörjat ett av programmen i projekten bedömdes då tillhöra målgruppen.³
- Det var 16 procent av de 230 adepter som då hade påbörjat sitt deltagande i projekten⁴, som hade avaktualiserats som arbetssökande vid tidpunkten. Av dem hade 7 personer börjat arbeta och ytterligare 12 personer börjat studera.
- Det fanns flera utmaningar när det gällde att identifiera och rekrytera deltagare från avsedd målgrupp, bland annat att gruppen avvek i vissa delar från andra myndigheters målgrupper och därmed var svåridentifierad och att organisationerna utifrån sin värdegrund själva inte alltid var benägna att sortera bort dem som hade fel grund för bosättning.
- Projekten redovisade att de sammantaget kunnat nå de särskilt prioriterade grupperna för stödet, kvinnor runt 60 procent, och boenden i områden som omfattas av lokala utvecklingsavtal.
- Projekten har i stort sett nått och rekryterat individer med någon form av yrkesbakgrund, även bland dem med kort utbildning.

³ Det är dock viktigt att kommentera att det 2012 inte var möjligt att dela upp gruppen anhöriginvandrare mellan dem som var anhöriga till tidigare flyktingar (ingår i projektens målgrupp) och dem som var anhöriga till övriga invånare i Sverige. I slutrapportens underlag från SCB har detta däremot varit möjligt, då SCB har skapat en mer differentierad kategorisering. Därför är uppgifterna i den här rapporten mer tillförlitliga.

⁴ I uppföljningen deltog alla som hade påbörjat deltagandet och som hade skickat in enkät 1. Det gör att gruppen skiljer sig från den grupp som följs upp i kapitel 4 och 5 i den här rapporten. Här räknas bara de med som hade lämnat både enkät 1 och 2.

- Det krävdes en flexibilitet vid matchning mellan adept och mentor som utöver yrkesbakgrund tog hänsyn till förändrade ambitioner, bostadsort, tid, tillgång på mentor, kön och språk.
- Dock bedömdes att adepter och mentorer hade samma eller närliggande yrken i cirka 60 procent av de 60 mentorspar som då avslutat sitt mentorskap.
- Det finns exempel på mervärden när idéburna organisationer och arbetsmarknadens parter engageras och när mentorer deltar på frivillig grund.
- Det behövs åtgärder för att undanröja hinder och för att stimulera samarbete mellan Arbetsförmedlingen, kommunen och sfi-anordnare.

Vägval och överväganden om fortsatt stöd till mentorsverksamheter efter år 2012:

- Det finns potential för utveckling och implementering av flera pågående verksamheter samt förutsättningar för spridning till fler liknande aktörer och fler orter. Fortsatt projektstöd, kombinerat med ett mer långsiktigt verksamhetsbidrag, skulle stödja implementeringen av de verksamheter som fungerar och ha som målsättning att få till stånd en varaktig etablering på olika orter.
- Det bör dock övervägas att stödformen får ett mer övergripande syfte om att stödja etablering i arbetslivet för nyanlända, där mentorskap kan vara en av flera metoder.
- Målgruppen för dessa typer av stöd till civila samhällets insatser bör vidgas. 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.
- Ge Arbetsförmedlingen ett uppdrag som innebär att de kan samverka med den här typen av verksamheter lokalt och regionalt, eftersom det visar sig att Arbetsförmedlingens delaktighet är en avgörande förutsättning för att kunna bedriva mentorsverksamheter för nyanlända.
- Ge MUCF i uppdrag att upprepa uppföljningen av den enkät- och registerbaserade effektstudien om ytterligare några år, eftersom sista möjliga mätbara tidpunkt vid den här rapportens lämnande var den 31 december 2012, då inte alla projekt ännu hade avslutats.

3 Mentorskapets måluppfyllelse och styrning

Inledning

Det här kapitlet är baserat på projektens egna beskrivningar av hur de har uppfyllt de mål som de angivit när de beviljades medel för att bedriva mentorprogram. Kapitlet bygger också på intervjuer med företrädare för projekten som gjordes hösten 2011, när projekten hade pågått i cirka ett år. De fortsatte därefter i genomsnitt i ytterligare 1,5 år. Syftet med intervjustudien var att få möjlighet att bättre förstå resultatet av effektutvärderingen som presenteras i *kapitel 5*. Om vi hittar effekter vill vi kunna förklara varför de har uppkommit. Intervjustudien som fokuserade på projektens genomförande och organisering rapporterades i den delrapport som dåvarande Ungdomsstyrelsen, numera Myndigheten för ungdoms- och civilsamhället (MUCF) lämnade 2012 (Ungdomsstyrelsen 2012). I intervjuerna framkom dock också mycket om hur projekten förhöll sig till statens styrning, styrningen av verksamheten inom projekten och till måluppfyllelse.

Av intervjuerna och projektens egna redovisningar går det att göra sig en bild av hur projektägarna förstår styrning och måluppfyllelse. Syftet med kapitlet är alltså att studera hur projekten själva har beskrivit måluppfyllelse och styrning för att förstå betydelsen av styrning av mentorssatsningen. Styrning hanteras som värdeneutralt och är i sig varken positivt eller negativt laddat i det här kapitlet. I kapitlet redovisas också vilka hinder och framgångsfaktorer som organisationerna själva upplevt när de genomfört projekten, och som därför kan tänkas påverka utfallet av verksamheterna. Utvärderingen som regeringen har beställt har en tydlig arbetsmarknadspolitisk inriktning, även om statens stöd till yrkesmentorskap är ett initiativ inom integrationspolitiken och också har koppling till politiken för det civila samhället. Mentorsprojekten är relevanta som integrationspolitiska exempel eller som exempel på hur civilsamhället interagerar med staten, men det är arbetsmarknadsmålen som står i fokus i det här kapitlet, eftersom det är utifrån arbetsmarknadsmått som mentorskapet ska värderas.

Teoretiskt utgår kapitlet från nyinstitutionell organisationsteori (Scott 2003, Scott & Meyer 1991). Staten eller frivilligorganisationerna har sällan på egen hand tillgång till alla resurser de behöver för att nå organisationens mål. Staten har exempelvis inte tillgång till mentorer som vill lägga sin fritid på att stödja flyktingar att etablera sig på arbetsmarknaden och frivilligorganisationerna har inte ekonomiska resurser att bedriva mentorskapsprogram i större skala. Det gör att både staten och frivilligorganisationerna måste vara öppna mot varandra för att få tillgång till resurser. Öppenheten resulterar dock i att organisationen samtidigt måste bevaka sina egna intressen för att den inte ska användas till andras syften (Scott 2003, Scott & Meyer 1991). Om inte, riskerar organisationens resurser att användas för andra syften än vad de som kontrollerar organisationen önskar. Det blir ett spel mellan organisationerna där båda parter vill att samarbetet gynnar den egna organisationen. Det här kritiska perspektivet innebär inte att vi utgår ifrån att interaktionen mellan organisationerna har varit problemfylld. Tvärtom har alla parter i den här satsningen varit måna om att få bra resultat och att samarbetet ska fungera. Den teoretiska utgångspunkten fokuserar dock på att vad som är ett bra resultat och ett gott samarbete utgår från organisationernas olika intressen. Kapitlet ska förstås som en sammanställning och kritisk analys av projektens erfarenheter.

3.1 Studiens genomförande och beskrivning av empiriskt material

Kapitlet bygger på intervjuer och på en analys av de projektredovisningar som lämnats till Myndigheten för ungdoms- och civilsamhällsfrågor. Åtta projekt som beviljats medel för att arbeta med mentorskap har besökts. Projektledare samt andra anställda i projekten har gruppintervjuats. Projektägarna var: Arbetarnas Bildningsförbund (ABF), Iranska föreningars Riksförbund tillsammans med Somaliska Freds- och utvecklingsorganisation och Semble Föreningen (i fortsättningen kallat IFR), BrämHulta företagarförening (BrämHulta), Internationella Kvinnoföreningen i Malmö (IKF), Integration in Sweden, Jusek, Föreningen MINE tillsammans med företaget Industriellt utvecklingscenter (IUC) i Skåne (i fortsättningen kallat MINE) samt Yrkesmentorer inom Rotary ideell förening (Rotary).

Intervjuerna har tagit cirka en och en halv timme. De har spelats in och transkriberats i sin helhet. Intervjuerna har varit semistrukturerade. Det innebär att det funnits en frågeguide som intervjuaren har utgått ifrån men att det samtidigt funnits utrymme för följdfrågor och frågor som är specifika för varje enskilt projekt (Dalen 2007, Lantz 2007).

Vi har analyserat de redovisningar om projektens genomförande som de enskilda projekten har lämnat in under projekttiden, för att förstå hur projekten utformats, hur projektledarna har strävat mot sina mål och vilka resultat de menar har uppnåtts. Vi har därigenom också fått uppgifter om vilka problem de har stött på och vilka framgångsfaktorer de anger. I den delrapport som lämnades 2012 finns en bredare redovisning av organisationernas beskrivning av organiseringen och genomförandet av mentorsprojekten.

Det övergripande målet för varje projekt svarar mot vad som är statsbidragets syfte enligt förordningen för bidraget, det vill säga att ”*främja nyanlända invandrares etablering på arbetsmarknaden eller som företagare*” (SFS 2010:84). Målet kan förstås som ett integrationspolitiskt mål eller som ett mål för att mobilisera krafter från det civila samhället men utan att förlora målet om arbetsmarknads-etablering. Mellanliggande och omedelbara mål uttrycker ambitioner som är formulerade inom respektive projekt. Att realisera omedelbara och mellanliggande mål kan samtidigt ses som medel för att förverkliga det överordnade målet. 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. Projekten var dessutom medvetna om att redovisningarna var ett underlag för utvärderingen. Samtyckeskravet har uppnåtts genom att samtliga intervjupersoner är medvetna om att de medverkar helt frivilligt i intervjuerna. Detta gäller dock inte redovisningarna som projekten däremot var skyldiga att lämna in. När det gäller konfidentialitetskravet vid intervjuerna uttalades det tydligt 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, både i utvärderingen och vid framtida vetenskapliga publiceringar. I redovisningen av resultatet från intervjuerna anges inte vem som har citerats enbart i vilket projekt personen verkar. Forskare anges med ett F och respondent med ett R.

Det finns betydande skillnader mellan projekten när det gäller hur redovisningarna har gjorts. I kontakten med projekten har det framgått att de upplevde enkäterna om måluppfyllelse enligt utvärderingsuppdraget som varje adept förväntades besvara och som projektledarna sedan skulle lämna direkt till Statistiska centralbyrån (SCB) som den väsentliga uppföljningen. Det kan vara ett sätt att förstå att projektägarna inte prioriterade att beskriva sina egna mål eller sin egen bedömning av måluppfyllelsen i redovisningen till myndigheten. Om och hur måluppfyllelsen redovisades varierade mellan organisationer och mellan organisationers olika redovisningar av olika projektår. Vissa projekt hade kvantifierade mål och andra inte. Resultaten måste förstås utifrån dessa heterogena redovisningar och inte som någon exakt avbildning av projekten.

Det är av stor vikt att vara medveten om att de skriftliga redovisningarna inte enbart varit underlag för den här kvalitativa delen av utvärdering, utan kanske först och främst utgjort projektens återrapporteringar till bidragsgivaren, som ska granska att bidraget använts korrekt. Det innebär att de är skrivna i en kontext av en maktjämlighet mellan projekten, som har olika grad av beroende av projektmedel, och den myndighet som kontrollerar de eftersträvarsvärda medlen.

Redovisningen bygger på empiriska exempel och författarna har inte haft ambitionen att redovisa allt material som finns i redovisningarna och intervjuerna. I redovisningen nedan har författarna har använt olika projekt för att exemplifiera resultaten. De mönster som framkommer är alltså inte något exklusivt för de projekt som blir exempel.

3.2 Resultat

Närmast följer en beskrivning av vilka mål som projektägarna har formulerat och av vad som har uppnåtts enligt deras redovisningar och beskrivningar i intervjuerna.

3.2.1 Projektens mål

Projekten har på olika sätt förhållit sig till de mål som de har angett i ansökan och som skulle vara kopplade till bidragets syfte att *”främja nyanlända invandrares etablering på arbetsmarknaden eller som företagare”* (SFS 2010:84). Det är inte en självklarhet att projektens mål och de övergripande målen om arbetsmarknadsetablering i form av lönearbete eller start av eget företag som utvärderingen skulle följa upp helt stämmer överens. Överordnande mål om utfallet när det gäller adepter som har fått arbete eller startat eget har angetts enbart av ABF, IFR, Rotary och IKF. Ett exempel på otydlighet är Juseks sätt att förhålla sig till praktikplatser. Inför starten av en tredje omgång med nya deltagare har Jusek formulerat målet om att 40 procent av adepterna ska ha jobb eller praktik efter avslutad programperiod. I sin andra redovisning uppger man att av dem som deltog i den sista gruppträffen hade 45 procent fått jobb eller praktik. I intervjun svarar en representant på frågan om en praktikplats är ett lyckat resultat:

R: *”Ja, det beror ju på vad det är för praktikplats. Jag är ju lite så här halvskeptiskt till det, men det funkar ju.”* (Som ett sätt att etablera flyktingar på arbetsmarknaden – vår notering.)

Respondenten hänvisar till vetenskapliga studier om att praktikplats är ett bra sätt att etablera flyktingar på arbetsmarknaden. Att ha fått en praktikplats kan ses som ett mellanliggande mål som förbättrar förutsättningarna för att en person ska nå det överordnade målet om att bli etablerad på arbetsmarknaden. Enligt en uppföljning som Integration in Sweden gjort och som omfattade cirka 60 procent av dem som hade avslutat det första programmet hade en tredjedel fått jobb eller praktik – de två utfallen särredovisas däremot inte. Detta är exempel på hur vissa redovisningarna blir av begränsat värde för att säga något om utfallet av mentorskapsuppdragets överordnade mål om etablering på arbetsmarknaden i form av lönearbete eller eget företagande. Istället har integrationspolitiska mål delvis stått i fokus.

ABF är tydligare i redovisningen. ABF satte till exempel från början som mål att 26 av de 54 individer som ska ha genomgått programmet per period ska ha fått arbete inom sitt tidigare yrkesområde i hemlandet. ABF har också formulerat mål om att av de 54 personer som avsågs ha genomgått programmet per period ska 8 personer ha påbörjat kompetenshöjande studier och 20 personer ha fått praktikplats. ABF har kvantifierade mål vilket gör att redovisningarna är lättare att relatera till utvärderingsmålen. Totalt är det 85 adepter som har matchats med en mentor från projektstarten till projektets slut. De uppsatta målen hade dock inte uppnåtts vid projektets slut. Vidare uppges att många par har avslutat sin kontakt i förtid och att man inte fått möjlighet att ha ett avslutande samtal och har haft svårt att få in den enkät som skulle lämnas efter avslutat deltagande till utvärderingen.

Integration In Sweden och MINE har ett annat sätt att förhålla sig till de överordnade målen om att flyktingarna ska få lönearbete eller starta egna företag. Integration in Sweden har inte formulerat något kvantitativt mål i den första redovisningen. De har istället uttryckt att målet för projektet är att deltagande ska leda till att det skapas nätverk för deltagarna. Det ska i sin tur leda till exempelvis jobbintervjuer, praktik, arbete eller eget företagande. Jobbintervjuer och praktik får ses som mellanliggande mål och skapandet av nätverk som omedelbart mål.

F: *"Vad är ett lyckat resultat, för projektet?"*

R: *"Ja, ett lyckat resultat det är ju att dom (adepterna – vår notering) får ett väldigt stort nätverk. Och att dom känner att dom vet vilken väg dom ska ta. För att det är många som inte vet egentligen hur man skall gå tillväga."*

I slutredovisningen uppges att 93 adepter har deltagit i projektet. I den redovisningen nämns också att den 1 december 2012 hade 28 adepter fått jobb och 9 praktikplatser. De senare uppgifterna om jobb och praktik betecknas av projektägaren som osäkra.

MINE uppger i sina redovisningar endast att huvudmålet är att så många adepter som möjligt ska ha kommit ut på arbetsmarknaden under projekttiden. Intervjuerna visar dock att det finns mellanliggande mål som är löst kopplade till det överordnade målet. På frågan om vad som är ett lyckat och ett respektive misslyckat resultat i projektet svarar respondenten så här:

R: ”Ja ett lyckat resultat, vi har pratat om det mycket. Ett lyckat resultat är att dom får en anställning eller en praktiktjänst. Men då går vi ett steg längre och ser, om dom de facto får en anställning där dom är utbildade till. Och har, förstår du hur jag menar? Och fått en städtjänst. Visst det kan man se som lyckat att man har fått en anställning. Men det är inte det som vi eftersträvar. Egentligen är ett lyckat resultat, vad jag tycker är ett lyckat resultat, det är att både mentorer och adepter får något ut av det och det kommer att påverka hela samhället på något sätt. Framförallt påverka i företaget. Dom (mentorerna – vår notering) går tillbaka. Och det är också det som har visat sig i utvärderingarna, vad mentorerna har fått ut av det, att dom... den här attitydförändringen. Så för mig är attitydförändringen a och o. Det är ett lyckat resultat för mig.... Och ett misslyckat resultat är att mentorn inte tror på sin adept.”

I citatet ges exempel på mål som kan sägas vara mer integrationspolitiska än arbetsmarknadspolitiska. Integration in Sweden och MINE är exempel på projekt som verkar ha tydligare integrationspolitiska mål än arbetsmarknadspolitiska. Redovisningen av de överordnade målen med sitt arbetsmarknadspolitiska fokus blir då inte riktigt applicerbara på deras bredare mål om flyktingarnas integration i samhället. Som integrationsprojekt blir dock Integration in Sweden och MINE begripliga. Det måste dock betonas att vi inte vet vad projekten gjorde efter att intervjuerna genomfördes.

Redovisningarna och intervjuerna antyder dock att det har varit en ganska lös koppling mellan projektens överordnade mål och projektens verksamhet. Sättet att förhålla sig till projektens mål om arbetsmarknadsanpassning i redovisningarna visar också att projekten har haft stor frihet att förhålla sig till målen och hur de ska redovisas. Den lösa kopplingen och friheten är inte i sig något problem eller något fel men visar att det finns svårigheter med att styra mentorsprojekten. Detsamma kan sägas gälla inom projekten där kopplingen mellan vad mentorer och adepter gör och projektens mål ibland är lös. Adept och mentor är ganska fria att utforma innehållet i sina möten utifrån individuella behov.

3.2.2 Projektens styrning av mentorer

För projektägarna handlar det naturligtvis, som för alla organisationer, om att de som är verksamma inom organisationen ska agera på ett sätt som gynnar organisationen och att ledningen kan kontrollera att det sker. Verksamheten i projekten bör exempelvis inte i allt väsentligt bryta med vad projekten har tagit på sig att göra gentemot bidragsgivaren MUCF. För att projekten ska utlova en viss verksamhet behöver projektledningen kunna styra verksamheten och i förlängningen mentorerna. Mentorskapet är frivilligt, inte bara för mentorerna utan också för adepterna. I de allra flesta fall har det inte heller utgått någon ekonomisk ersättning till mentorerna. Det kan ses som en av styrkorna för projekten, genom att det lockar till sig både mentorer och adepter som tror på vad de gör. Samtidigt gör just det att det blir svårt för projektledningen att styra mentorskapet innehåll. För mycket styrning, regler och ramar skulle kunna riskera adepternas eller mentorernas deltagande. Projekten har olika strategier som ofta inkluderar någon form av strukturerad kontakt med mentorerna och olika former av grupp- och utbildningsinsatser. Jusek använder sig till exempel av gruppträffar och enkäter till mentorn för att klara balansen mellan styrning och frihet. Om mentorerna inte hör av sig kontaktas de per telefon. Så här säger projektledaren:

”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 bör träffas samt i vissa fall genom mindre utbildningsinsatser och eller träffar. Samtidigt är projektledningarna ofta medvetna om svårigheterna att styra. Det fanns dock projekt som inte såg något skäl till varför mentorerna behövdes styras.

En person i projektledningen säger:

”Vi behöver inte styra dom... 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 mot bakgrund av det som beskrivits här svårt för projekten att veta vad som är resultatet av mentorskap vilket också speglas i redovisningarna. Projektens möjligheter att styra mentorerna försåras av bristen på tydliga, mätbara mål som diskuterats tidigare. Väljer man en kritisk ansats så finns det mål som det är tveksamt om de motsvarar vad regeringen i första hand har efterfrågat i förordningen (SFS 2010:84) om statsbidrag för verksamheter med yrkesinriktat mentorskap, även om alla mål som projekten beskriver naturligtvis har goda avsikter. Utifrån en mer pragmatisk ansats kan naturligtvis exempelvis nätverk och kunskap vara viktiga för etableringen på arbetsmarknaden. Utifrån ett arbetsmarknadsperspektiv är det dock viktigt, att det blir tydligt för projekten att exempelvis nätverk och kunskap inte är mål i sig utan medel för att nå etablering på arbetsmarknaden. Ytterligare en risk med vaga mål är att de inte fungerar som styrningsmekanismer som kan vara ett stöd i mentorernas arbete. Istället riskerar mötet mellan mentorer och adepter att bli ett mål i sig. Projektet blir per definition lyckat så länge verksamheten kan hållas igång och därmed kan fokus från mentorns roll att guida in i arbetslivet riskera att tonas ned. 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.”

Att adepten deltar i aktiviteterna blir, enligt denna intervjuperson, ett lyckat resultat. Denna inställning kan naturligtvis vara ett problem när verksamheten ska utvecklas. Samtidigt kan mentorernas stora handlingsfrihet ses som en bekräftelse på att mentorskapet kan anpassas för att passa varje enskild adept. Nedan exemplifieras handlingsfriheten med en modell som visar hur olika mentorer har valt olika förhållningssätt till sitt mentorskap. Modellen bygger på begreppsparen närhet/distans och bransch-/arbetsmarknadskunskap.

Närhet/distans Alla mänskliga relationer kännetecknas av att människor har ett behov av antingen närhet eller distans till andra människor (Petitt & Olsson 1992). 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 viktiga för en fungerande relation att både adept och mentor är eniga om hur relationen ska balanseras så att bägge parter är nöjda.

Branschkunskap/arbetsmarknadskunskap I vissa projekt eller mentorsrelationer var det väsentligt att mentorn hade ett nätverk eller yrkeskunskap som direkt hade att göra med adeptens bransch. Ofta var mentorn yrkesverksam inom den bransch som adepten ville etablera sig inom. I andra projekt eller relationer efterfrågades mer en 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.

Modell för mentorns roll i yrkesinriktat mentorskap för nyanlända flyktingar

Typ av kunskap	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 får helt olika roller, beroende på vem adepten är.

Kollegan

Mentorskapet präglas av att mentorn och adepten har en bakgrund i samma bransch och att det finns en nära relation dem emellan som kan beskrivas som kollegial. Ett exempel är hur en adept med en ganska smal akademisk utbildning inom en bransch har en mentor med samma utbildning. Mentorn kan inkludera adepten i projekt som han eller hon själv är delaktig i. De kan också träffas privat med exempelvis familjerna eller mentorernas kollegor. I kontakten får adepten bestämma mycket om innehållet i mentorskapet. Relationen kännetecknas av en närhet som båda uppskattar.

Arbetsledaren

Att välja 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. Mentorn är experten som har kunskap och kontakter inom branschen och kan därför sägas leda adepten i önskad riktning. Mentorn har resurser, i form av kontakter och kunskap, och denna kunskap vill adepten få tillgång till. Kunskapen kommer i form av att mentorn berättar hur han eller hon fick arbete inom branschen, förklarar hur man skriver ett CV samt introducerar adepten till sina kontakter. Mentorn betonar att han inte ska ta ansvar för den process det innebär att etablera sig på arbetsmarknaden och följer exempelvis inte med på studiebesök eller möten. Mentorn ger av sin kunskap men behåller distansen.

Lotsen

Ett mentorskap där mentorn har mer allmän arbetsmarknadskunskap än specifika yrkeskunskaper att erbjuda adepten. Mentorn går ganska nära adepten. Det kan beskrivas som att mentorerna är som en lots som följer med adepten och hjälper dem att navigera runt skär och rev. Mentorn har dock inte erfarenhet från den bransch som adepten vill etablera sig inom. Kontakten är ofta tät och kan också innehålla stöd i annat än arbetsmarknadsfrågor. Branschkunskapen är inte alltid det som prioriteras, utan istället en allmän kunskap om arbetslivet och det svenska samhället.

Arbetsförmedlaren

Denna typ av mentorskap präglas av distans mellan adept och mentor. Eftersom varken mentorns kunskap och nätverk eller relation till adepten är speciellt anpassat för adepten blir mentorn lätt utbytbar. Det blir också adepten. Relationen blir på ett sätt likt den 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. På många sätt ger denna form av mentorskap en tillgång breda arbetsmarknadskunskaper och en mentor som ger handfasta råd för hur de ska etablera sig på arbetsmarknaden. Adepterna har också ofta kontakt med andra experter exempelvis när det gäller kompetens att starta företag eller kontakter med bemanningsföretag.

Svårigheterna att styra hur adept och mentor agerar är en rimlig förklaring till att innehållet i mentorskapet blir heterogent. En annan sak som kan ha påverkat mentorns roll är förstås hur matchningen har gjorts och om det varit möjligt att hitta en nära yrkesmässig matchning eller inte samt adeptens förväntningar. Mentorerna är där av eget intresse. Den låga graden av styrning ger förutsättningar för att anpassa innehållet efter mentorer och adepten. 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 pengar vet egentligen vad mentorerna och adepterna gör. I praktiken kan det ifrågasättas om projektens mål är tydliga nog för att fungera som ett styrmedel för mentorverksamheten. Trots detta, eller kanske på grund av det, vilket inte kan uteslutas då det skapar goda förutsättningar för individualisering, redovisar många projekt positiva resultat och olika framgångskriterier.

3.2.3 Framgångsfaktorer

Av flera redovisningar går det att utläsa att det som adepten upplevt som mest positivt är just det som är en bärande tanke bakom yrkesmentorssatsningen. Det vill säga att få stöd från en person som arbetar inom samma yrkesområde som det man själv har erfarenhet av. I slutredovisningen fäster MINE stor vikt vid att det i utbildningen för mentorer har talats mycket om betydelsen av att adept och mentor har gemensamma förväntningar om vad mentorskapet kan leda fram till. Kommunikationen mellan adept och mentor är en framgångsfaktor enligt redovisningen.

ABF anger att det är viktigt med en förståelse hos adepten och mentorer. Hos adepten hänger den samman med nivån på utbildning och svensk kunskaper. Man understryker att den viktigaste faktorn för framgång är rätt matchning av adept och mentor. Även Jusek är i sin redovisning tydlig med vad man anser vara de viktigaste framgångsfaktorerna. De räknar bland annat upp:

- en god matchning mellan mentorer och adepten
- att från början vara tydlig med, gå igenom och få gehör för förväntningar och farhågor
- att vara överens om ambitionsnivå och tidsåtgång
- att det finns en förståelse för vad programmet kan och inte kan bidra med.

Även om svaren i andra redovisningar inte alltid är lika explicita finns faktorer av det här slaget invävda även där. För att få till stånd en bra matchning krävs en god och bred tillgång på mentorer. Det betonas också i flera intervjuer. En respondent på Integration in Sweden svarar så här på frågan om hur de gör när de rekryterar mentorer:

R: "Ja, vi kontaktar vår samarbetspartner."

F: "Och vilka är det?"

R: "Vi har kommunen, Svenskt Näringsliv och Företagarna. Arbetsförmedlingen tipsar också ibland. Ibland är det genom kontakt med föreningen för folk som känner till vårt arbete. Och känner till föreningsverksamheten och så där. Och det kan ju vara intressant. Och sedan har vi också varit ute på media, på teve och radio och berättat lite om projektet. Och så har vi fått också flera mentorer. Och sedan, det är ju liksom 'mouth to mouth', man känner ju till och sedan så kanske en mentor tyckte om projektet eller han tyckte att det var intressant och så fixade (mentorn – vår notering) en kompis och så där."

Intervjupersonen beskriver att ett stort formellt och informellt nätverk har varit en framgångsfaktor i jakten på lämpliga mentorer. Ett par av projekten understryker i intervjuerna betydelsen av att verksamheten får till stånd förändrade attityder hos adepter och företagare för att ett projekt ska nå framgång. Det betonas också att framgång föder framgång i redovisningarna och att det därför är viktigt att sprida information om lyckade utfall av verksamheten. Rent allmänt gäller det att för att bli framgångsrik måste verksamheten göras känd och erkänd.

En annan framgångsfaktor är att det gäller att finna vägar för att få lokala krafter att engagera sig och att ha goda kontakter med kommunen, inte minst med verksamheten inom sfi och komvux. Beträffande samverkan med andra aktörer lyfter flera projekt fram att man haft bra samarbete med kommunen och ett av projekten nämner speciellt att man den vägen har haft framgång när det gällt att rekrytera adepter

Rotary betonar också att gott samarbete med myndigheter och organisationer engagerade i frågor kring flyktingars etablering i arbetslivet har varit en viktig framgångsfaktor. På frågan om vad som har gjort att Rotary har en fungerande relation med Arbetsförmedlingen svarar en respondent:

R: "Där tror jag att, kanske att det beror på att vi har haft ett så nära samarbete tidigare. Och jag har alltså stått som projektledare för några väldigt framgångsrika projekt. ... Jag har kontakter och legitimitet gentemot Arbetsförmedlingen, så att även när det blir trögt så har, sen då att jag har en nära relation till den här XX (namngiven person på Arbetsförmedlingen – vår notering), som har en, vad ska jag säga, en central roll inom arbetsförmedlingarna. Och han har gjort jättemycket för att sälja in det här på Arbetsförmedlingen och liksom sagt till dom, i klartext, att ni får inte släppa den här möjligheten."

Rotary har haft tur eller är skickliga på att bygga ett bra samarbete med en nyckelperson på Arbetsförmedlingen. Hade mentorprogrammet konstruerats med tydligare koppling till Arbetsförmedlingen, nationellt eller lokalt, hade sannolikheten för ett bra samarbete troligen ökat för de projekt som inte lyckats lika bra med att mobilisera myndigheten.

Egen erfarenhet av invandring till Sverige betonas som en resurs. De som har genomfört Integration in Sweden har egna erfarenheter som invandrare. De tillhör från början projektets målgrupp. Det har gett projektet extra styrka. Samma sak kan sägas gälla mentorerna. IFR nämner att deras matchning mellan adept och mentor efter nationalitet har varit positivt. En respondent säger:

”Om man åkte till ett annat land, då vill man ha en landsman som hjälper till med det nya, så det är som tradition det här med mentorer och adepter som finns i hemlandet också. Så det är viktigt för dom (adepterna – vår notering).”

Det finns många positiva erfarenheter i projektens redovisningar och i intervjuerna. Det blir tydligt att projekten har upplevt att mycket har fungerat bra och vi bör vara försiktiga med att koppla ihop brist på styrning med brist på framgång. Kanske skulle många av framgångsfaktorerna inte ha varit möjliga att utveckla om styrningen hade varit hårdare. Det finns dock också beskrivningar av problem.

3.2.4 Problem som har uppstått

Det här avsnittet ägnas åt olika slag av hinder som tas upp i redovisningarna och intervjuerna.

Det är endast i redovisningen från IKF som det framgår i vilken omfattning som man har hämtat adepter utanför målgruppen som hade beskrivits i ansökan till Myndigheten för ungdoms- och civilsamhällsfrågor. Det rör sig i deras fall enligt delredovisningen efter det andra projektåret om 23 av de 40 adepter som rekryterades till projektet. IKF har främst rekryterat adepter med akademisk utbildning. Det var flera projekt som hade svårt att hitta och veta om adepterna tillhörde projektets målgrupp flyktingar och motsvarande samt deras anhöriga, vilket diskuteras nedan. För övrigt är det inte så många problem som pekas ut när det gäller att rekrytera adepter.

ABF hämtade främst adepter som arbetade inom yrken med låga utbildningskrav och sökte alltså mentorer på motsvarande nivå. I den första delredovisningen nämndes att otillräcklig nivå på kunskaperna i svenska och kort yrkesbakgrund i hemlandet har varit hinder vid valet av adepter. Vid det andra redovisningstillfället uppgav man att det genom samarbeten med ABF:s egna föreningar, verksamheter och projekt har varit relativt lätt att rekrytera adepter. Det är bara en liten del som har rekryterats genom Arbetsförmedlingen. När det gäller mentorer nämner ABF i den första redovisningen att en del tilltänkta mentorer har avstått från att ställa upp eftersom det inte utgår någon ersättning.

En respondent beskriver att några mentorer, när de tillfrågades, sa:

R: ”... varför? Hur mycket pengar ger det här då?”

Vid den andra redovisningen understryker man att det har varit betydligt svårare att rekrytera mentorer än adepter trots att man har använt sig av en mängd olika kanaler, till exempel via fackorganisationen LO. När man har lyckats har det oftast varit genom direktkontakt.

Problem i samband med valet av adepter och matchning av dessa mot mentorer som nämns i redovisningarna har i huvudsak gällt: allmänt låg nivå på språkkunskaper eller otillräckliga språkkunskaper för det tilltänkta yrkesområdet, bristande yrkeslivserfarenhet från hemlandet samt att bestämma nivån på utbildning korrekt och yrkeskunskaper från hemlandet.

Integration in Sweden har haft lätt att hitta adepter men ganska många saknade tillräckliga kunskaper i svenska för att helt kunna tillgodogöra sig aktiviteterna i projektet. De har emellertid kunnat matchas med mentorer som har samma språk som dem själva. Man uppger, precis som MINE, i en av redovisningarna att det har varit problem att få tag i mentorer som är ingenjörer eller överhuvudtaget arbetar inom tekniska yrken. På en fråga om intervjupersonerna från Integration in Sweden kan ge ett exempel på någon som det har varit svårt att hitta en mentor till svarar en respondent:

R: *”Ja det är några yrken som vi känner att det är rätt svårt att hitta en mentor till. Vi har haft många ingenjörer till exempel. Till exempel så har vi haft en flygingenjör och då har vi inte hittat en flygingenjör som vi skulle kunna matcha den här ingenjören med. Och då har den här personen varit utanför projektet. Vi har bjudit dom på aktiviteter om dom vill komma så där, men dom har inte matchats ihop med en mentor.”*

Citatet visar att även om projekten inte har kunnat genomföra någon matchning så kan arbetslösa flyktingar fortfarande ha fått tillgång till en verksamhet som kan vara värdefull. MINE uppger att det har varit lättare att rekrytera mentorer som arbetar med handel, restaurang, ekonomi och IT eller som är småföretagare men däremot svårt att få mentorer med viss yrkesutbildning som sjuksköterskor och hantverksyrken. IKF uppger i en av sina redovisningar att det har varit lätt att finna och matcha mentorer till adepter med tydlig yrkestillhörighet med undantag av läraryrken men svårare när det gäller adepter med mer allmän yrkesorientering som till exempel de som är inriktade mot ekonomiyrken. Där har det gällt att finna mentorer med brett nätverk inom näringslivet. Mentorer som är jobbcoacher har kunnat matchas mot adepter i behov av mer allmän yrkesvägledning. Adepter som har jobbat som lärare i sina hemländer och gärna vill göra det även här har varit svåra att matcha mot utbildade svenska lärare eftersom de behöver komplettera sin utbildning innan de kan få anställning som lärare i Sverige.

Schemalagda aktiviteter i den på Arbetsförmedlingen upprättade etableringsplanen har gjort det svårt för adepter att få tid till möten med sin mentor. Exempelvis mentorerna som jobbar inom LO-sektorn i ABF:s projekt har också haft svårt att vara flexibla när det gäller tid för möten. Många par har slutat att träffas efter 3–4 sammankomster och har inte hört av sig till någon. Detta är ett exempel på hur ett flexibelt projekt som snabbt kan anpassa sig till olika individer och situationer kan få problem med andra system som är mindre flexibla. Detta är naturligtvis svårt att helt undvika men samtidigt hade en tätare koppling till Arbetsförmedlingen åtminstone kunnat underlätta för adepterna i förhållande till dem. ABF uppger i sin slutredovisning att det har varit ett problem att många av adepterna väntade sig att mentorn skulle ge dem ett jobb. Även Rotary nämner problemet med att adepter har haft sådana förväntningar. Man pekar också på att flera av adepterna har haft en allvarlig sjukdom eller trauman inom familjen. Många mentorer har gjort extra stora insatser i sådana fall. Traumatiska upplevelser inom familjen eller egna sådana, som för övrigt även ABF pekar på som ett hinder, antyder vikten av rehabilitering av flyktingar med sådana problem som en förutsättning för en framgångsrik etablering på arbetsmarknaden. IFR betonar också vikten av att förhålla sig till adepternas livssituation. En respondent anger detta som att det privata livet påverkar. På en fråga om vad det privata kan vara svarar en respondent att:

”Till exempel var det en adept som hade problem med bostad och det krävdes att adepten ringde många gånger till mentorn och mentorn ringde hit och dit och skulle hjälpa till att fixa ett rum.”

Det är tydligt utifrån de problem som projekten beskriver att hårdare styrning inte hade varit någon universallösning. Istället ger svaren en bild av att frivilligorganisationernas förmåga till flexibilitet och anpassning har löst eller åtminstone lindrat de problem som har uppkommit. Utifrån det finns dock alltid en risk att den handlingsfrihet som projekten har haft, och som har varit ovärderlig för att lösa många problem, används för att nå andra mål än de överordnade målen om arbetsmarknads-etablering eller de mer detaljerade målen som anges i de ansökningar som var underlaget för att de beviljades medel.

3.2.5 Arbetsförmedlingen och andra samverkansparter

Projektet har samarbetat med olika lokala aktörer. Jusek och Rotary har exempelvis samverkat med lärosäten för att hitta lämpliga adepter. Det är dock helt klart att Arbetsförmedlingen är den samverkanspart som oftast nämns i beskrivningen av samverkan med andra parter. Arbetsförmedlingen bli naturligtvis också relevant utifrån det arbetsmarknadspolitiska fokus som utvärderingen har.

När det gäller att få tag i potentiella adepter är Arbetsförmedlingen tillsammans med exempelvis sfi och etniska föreningar en viktig samarbetspart. I Arbetsförmedlingens arbetssökanderegister kan man dock endast i vissa fall identifiera grunden för invandrade arbetssökandes uppehållstillstånd. På en fråga rörande samarbete med andra aktörer återkommer man till problemet med att Arbetsförmedlingen sänder över många tänkta adepter som inte tillhör målgruppen. Ett av projekten upplever att intresset från Arbetsförmedlingens sida minskar när många av de arbetssökande som hänvisas till projektet inte kan rekryteras på grund av att de inte svarar mot kriterierna för målgruppen. Från fyra av projekten: Jusek, MINE, Rotary och IKF framför man att det har funnits problem med att rekrytera personer som tillhör målgruppen ”nyanlända invandrare med uppehållstillstånd som är flyktingar, skyddsbehövande i övrigt och anhöriga till dessa.”

Ett projekt anser att i deras fall har Arbetsförmedlingen knappast varit till hjälp när det gäller att finna adepter utan man har i huvudsak fått handplocka sådana helt på egen hand. Ett av projekten framförde en önskan om att adepterna skulle kunna få aktivitetsstöd i egenskap av deltagare i verksamheten med yrkesinriktat mentorskap. MINE försökte lösa problemet med adepterna tillhörande målgruppen genom att ta hjälp av en etnisk förening. Då ställdes de inför det problemet att många av de flyktingar man fick kontakt med varken hade någon yrkesutbildning eller yrkeserfarenhet från hemlandet. I redovisningen beskrivs att tack vare kontakter och envishet har man fått tillträde till en insats på Arbetsförmedlingen där målgruppen har funnits. I intervjun beskrivs den komplexa relationen till Arbetsförmedlingen som svar på en fråga om hur samarbetet med dem har sett ut:

R: ”Ja, den kunde ha varit bättre. Helt klart. Den kunde ha varit bättre. Jag tror att det brister i att Arbetsförmedlingen inte riktigt vet vad det här handlar om. Jag vet inte vad det handlar om, med ruljangsen liksom ... men jag tror att dom inte riktigt har förstått vad det här projektet går ut på, så ibland så skickar dom ut personer som har sagt att Arbetsförmedlingen har sagt att ni kan hjälpa mig att fixa jobb. Och vi är liksom ingen arbetsförmedling. Så på det här sättet så tror jag inte riktigt att dom vet vad det är ... ja, på något sätt bara skjuta på problemet.”

F: ”Ja, men ni får ändå adepterna därifrån, även om informationen är lite bristfällig?”

R: ”Ja, men inte kanske så mycket från den gruppen som vi varit ute efter, flyktingar, utan dom har bara skickat vad som helst i princip.”

Även detta citat kan ses som ett exempel på de vinster som en inkludering av Arbetsförmedlingen i uppdraget skulle kunna ge, genom att myndigheten lättare skulle kunna hänvisa rätt individer till mentorskapsprojekten. Det finns dock goda exempel, där samverkan med Arbetsförmedlingen har fungerat bra. Lite tidigare i kapitlet redovisades Rotarys goda erfarenheter. IKF som från början hade svårt att samarbeta med Arbetsförmedlingen men som senare hittade former för det, understryker betydelsen av ett gott samarbete med dem när det gäller rekryteringen av adepter. Men IKF tycker också att det är viktigt att Arbetsförmedlingen betraktar projektägarnas organisationer som samarbetsparter när det gäller att förbättra målgruppens ställning på arbetsmarknaden till exempel genom praktik eller utbildning. Personliga träffar mellan projektledare och handläggare på Arbetsförmedlingen har varit viktiga. IKF nämner i sin slutredovisning att deras rekrytering av adepter underlättades genom goda kontakter med handläggare på Arbetsförmedlingens rekryteringskontor som tog direktkontakt med arbetssökande som ansågs passa in i projektet. Vid det andra redovisningstillfället uppger Integration in Sweden att man gärna hade sett att projektet hade kommit att ingå i de etableringsplaner som upprättas vid Arbetsförmedlingen, adepter skulle då ha blivit ännu mer fokuserade på projektet. En representant för projektet upplever att upplevde att:

”Projektet blev nedprioriterat på Arbetsförmedlingen lokalt.”

De lokala skillnader som beskrivs i citaten och som har berörts tidigare i kapitlet, har varit svåra för projekten att hantera. Beroendet av lokala aktörer har också gjort det att det är svårt att veta hur mentorskap fungerar i olika lokala sammanhang.

BrämHulta företagarförening har haft bra kontakter med Borås kommun och med sfi och har sökt upp potentiella adepter via sfi. Man har kunnat informera om projektet vid gemensamma träffar med sfi och därigenom identifiera potentiella adepter. Det har dock varit ett återkommande problem att få reda på om adepterna tillhör målgruppen där de ska ha haft permanent uppehållstillstånd i max fem år. BrämHulta har precis som andra projekt haft svårt att veta hur länge adepterna har haft uppehållstillstånd. På en fråga om målgruppen och om tidsbegränsningen svarar en representant att:

R: ”Nja, det måste jag erkänna att, det vet vi inte riktigt. Det är ju så att, om vi ser att dom är på sfi, då tror vi naturligtvis att dom är inom treårsgränsen. Men sen kan det vara några som på komvux, som sedan kan vara på gränsen till femårs. Då har vi frågat (om hur länge de tilltänkta adepterna har varit här – vår notering) ... Först var vi på Migrationsverket. Och han kunde inte svara på det. Så gick jag till Arbetsförmedlingen, där vi har kontakter. Och hon kunde inte svara på det. Utan hon säger då att, gå till eller fråga respektive adept. Och det är väldigt jobbigt när man har då om vi säger, 30–40 som är med i en lång lista. Så man kan väl säga att Arbetsförmedlingen har varit med ett undantag, väldigt njudda. Och det är kanske deras regelverk, och det får man finna sig i.”

Det är uppenbart att regeringens val av en relativt begränsad och även svårdefinierad målgrupp skapade mycket problem och att många projekt fick lägga ner mycket tid på att ta reda på om de tilltänkta adepterna tillhörde målgruppen. Det är tydligt i materialet att Arbetsförmedlingen, som inte är den enda men dominerande samverkanspartnern, i vissa fall har varit ganska ointresserad av eller upplevt sig vara förhindrad att samverka. Precis som med de andra samverkansparterna finns det dock lokala variationer. Hur dessa variationer kan förstås ger vårt empiriska material få ledtrådar till.

3.3 Analys och diskussion

Innan vi går vidare med analys och diskussion är det två normativa utgångspunkter som vi vill redovisa. Den ena är att det är rimligt att projekten gör det som de har angett när de beviljades skattemedel. Medel fördelas genom en demokratisk process och att projektägare respekterar detta är en förutsättning för att en demokrati ska kunna inkludera externa aktörer i skattefinansierade verksamheter. Den andra utgångspunkten är att Arbetsförmedlingen är den statliga myndighet som har ett övergripande ansvar inom arbetsmarknadspolitiken, vilket innebär att all arbetsmarknadspolitik som bedrivs behöver förhålla sig till den.

De dominerande kategorierna och distinktionerna inom yrkesmentorskapssatsningen, som vi förstår den, är att frivilligorganisationerna vill väl och att de kommer göra det som de har utlovat. Detta är ett rimligt perspektiv som också har stöd i det empiriska materialet. Det är dock inte hela bilden. När vi inte tar detta för givet utan använder en kritisk teoribildning för att se materialet i ett annat ljus ser vi också andra saker. Det organisationerna gör är inte nödvändigtvis precis det som de ska enligt regeringsbeslut och de ansökningar som de har beviljats medel för vilket vi har visat i resultatet. Vi ska börja med att utveckla detta genom att gå tillbaka till vår teoretiska utgångspunkt.

Organisationen är ett verktyg för dem som kontrollerar den och målsättningen är att maximera det önskade utfallet utifrån intressen hos personer som har makt över organisationen. Organisationer har dock sällan själva tillgången till de resurser de behöver för att nå organisationens mål. Detta gör att de måste vara öppna för att få tillgång till resurser som kontrolleras av andra organisationer (Scott 2003, Perrow 1993). Öppenheten resulterar i att organisationen måste bevaka de gränser som finns mellan dem och det sammanhang de verkar i (Scott 2003, Scott & Meyer 1991). Om inte riskerar organisationens resurser att användas för andra syften än organisationens. Organisationer måste balansera mellan att upprätthålla gränser för sin autonomi samtidigt som de måste vara öppna för att tillförsäkra sig resurser (Ahrne 1999). Scott (2003) menar att organisationer varken är fästningar eller vindtunnlar. Hade staten kunnat bedriva denna verksamhet själv lika effektivt, kan man fråga sig om de hade inkluderat frivilligorganisationerna, även om det i uppdraget finns en politisk uttryckt erkänsla av civilsamhällets särart och betydelse för samhällsutvecklingen. På samma sätt är det tveksamt om frivilligorganisationerna hade bedrivit mentorverksamhet eller åtminstone om de hade gjort det på detta sätt om de inte var beroende av ekonomiska resurser.

Beroendet av externa resurser för de organisationer som bedriver mentorverksamhet blir tydligt i resultatet. De är inte bara beroende av ekonomiska resurser från staten för att bedriva mentorverksamhet i någon större skala. De är också beroende av staten och andra aktörer för att hitta rätt adepter och mentorer med rätt kompetens. Regeringen och därmed Myndigheten för ungdoms- och civilsamhällesfrågor ville främst att organisationerna skulle bedriva arbetsmarknadspolitik (inom ramen för integrationspolitikens mål). Arbetsförmedlingen verkar ha olika lokala intressen med verksamheten. I något fall tycks det som att Arbetsförmedlingen snarast har skickat arbetssökande till projekten som de själva vill bli av med utan hänsyn till projektens karaktär. I andra fall har de delat ambitionen att rätt målgrupp ska komma i arbete genom att få delta i projektet. Bilden av ett integrationspolitiskt och arbetsmarknadspolitiskt fält där organisationerna ibland behöver samverka och ibland driva sina egna intressen växer fram.

Vi menar att nyinstitutionell organisationsteori erbjuder ett rimligt sätt att förstå att organisationerna, som vi visat i resultatet, har förhållit sig ganska fritt till statens övergripande mål om att etablera en speciell kategori flyktingar på arbetsmarknaden och i vissa fall till de överordnade målen om att flyktingar inom målgruppen ska få lönearbete eller starta egna företag. Perrow (1993:263) menar att de som har makt över organisationen kan prioritera inofficiella mål. Exempel från resultatet är att prioritera egna mål om attitydförändringar på arbetsmarknaden gällande invandrare och flyktingar eller att prioritera att lyckas matcha adept med mentor, och bortse från att adepten inte tillhör den avsedda målgruppen. Organisationerna har behövt anpassa verksamheten för att få medel men de har fortfarande gränser och de med makt över organisationen vill inte att organisationen blir en form av nickedocka till staten utan fortsätter att hävda sin egen frihet att förhålla sig till uppdraget och anpassa det så att den egna agendan inte går förlorad. Detta är inte förvånande utan tvärtom helt naturligt utifrån en organisations logik.

Samtidigt blir det besvärligt att förstå projekten som en arbetsmarknadspolitisk insats i bemärkelsen att få flyktingar att etablera sig på arbetsmarknaden, vilket var det främsta målet enligt regeringsuppdraget. Ska vi hårdra det kan man säga att vi i flera fall inte vet vilka adepter projekten jobbade med, inte minst eftersom det funnits ett bortfall av enkäter. Vi vet inte heller riktigt vad mentorskapet har inneburit för adepterna, eftersom olika projekt fyllde det med olika innehåll och de enskilda mentorerna i praktiken dessutom hade mycket stor handlingsfrihet att göra vad de ville. Detta betyder att verksamheten inte helt har gått att följa upp. Trots det kan vi med ganska stor visshet säga att projekten i det stora hela gjorde ungefär vad de skulle med ungefär de människor som var målgruppen. Frågan är bara om det är bra nog.

Samma organisationslogik med att behålla balansen mellan öppenhet och gränser gäller för staten som ställer krav och preciserar vad som krävs för att erhålla medel för att bedriva mentorskap i syfte att försöka få organisationerna att agera utifrån statens agenda. Är målet att använda resurser till att verksamheter som verkar vettiga utifrån integrationspolitiska ambitioner är projektet en framgång. Om det är en framgång enligt regeringens ambitioner om arbetsmarknadsetablering är svårare att veta. Samtidigt hade regeringen inga andra val än att bjuda in frivilligorganisationerna eftersom de inte själva har tillgång till mentorer som på fritiden är villiga att utan ersättning stödja flyktingar att komma in på arbetsmarknaden eller mentorernas inofficiella nätverk. Det gör att staten har svårt att styra en sådan typ av verksamhet. Samtidigt är det också troligt att en tydligare styrning hade försvårat den flexibilitet och förmåga att hantera problem som frivilligorganisationerna har uppvisat.

3.4 Slutdiskussion

Arbetsmarknadspolitiken hade länge en särställning inom svensk politik under parollen aktiv arbetsmarknadspolitik. Under de ekonomiska guldåren efter andra världskriget spreds en nationell självförståelse om den särpräglade svenska aktiva arbetsmarknadspolitiken och dess överlägsna förmåga att begränsa arbetslösheten (Lindvert 2006, Lindvall 2004). Arbetsmarknadspolitiken betraktades länge tillsammans med Allmän tilläggspension (ATP) som en av juvelerna i kronan i den internationellt uppmärksammade svenska välfärdsmodellen (Lindvert 2006). Denna föreställning utmanades under nittiotalskrisen. Vi fick arbetslöshetsnivåer som inte hade funnits sedan 1930-talets depressionsår (Olofsson & Wadensjö 2005). På ett tydligt sätt kan mentorskap för nyanlända flyktingar ses som en fortsättning på det stora förtroende det finns för aktiva åtgärder. På ett annat sätt är det dock ett brott.

Den klassiska svenska arbetsmarknadspolitiken styrdes med järnhand av Arbetsmarknadsstyrelsen (AMS) eller Arbetsförmedlingen. Detta förändrades delvis när kommunerna tydligare började agera inom arbetsmarknadspolitiken i mitten av 1990-talet och när arbetsmarknadspolitik började upphandlas av externa aktörer. Den dåvarande regeringen hade med uppdraget att stödja yrkesmentorskap för nyanlända både integrationspolitiska målsättningar och målsättningar att stärka det civila samhället. Det är dock tydligt genom utvärderingens målfokus att den främsta prioriteringen är att etablera flyktingarna på arbetsmarknaden. Det gör en arbetsmarknadspolitisk jämförelse nödvändig. Att ge Myndigheten för ungdoms- och civilsamhällesfrågor i uppdrag att så tydligt agera inom arbetsmarknadspolitiken måste ses som ett brott mot den klassiska svenska arbetsmarknadspolitiken. Arbetsförmedlingen är dock fortfarande den helt dominerande aktören inom arbetsmarknadspolitiken vilket också hjälper oss att förstå varför samverkan med Arbetsförmedlingen var något som alla projekt var tvungna att förhålla sig till. Problemet är att Arbetsförmedlingen inte har tillgång till sådana inofficiella nätverk på arbetsmarknaden som frivilligorganisationerna har genom mentorerna. Även om det finns tydliga vinster med att hitta komplement till ordinarie arbetsmarknadsåtgärder skulle en tydligare medverkan från Arbetsförmedlingen eller åtminstone samverkan kunna lösa en del av de problem som beskrivs i resultatet.

Utifrån de problem som projekten beskriver, menar vi att det var en miss att inte tydligt inkludera Arbetsförmedlingen. Detta hade kunnat minska problemen med att rekrytera adepter från rätt målgrupp, till exempel genom att anpassa målgruppen till de kategorier av inskrivna som Arbetsförmedlingen definierat. Det hade också kunnat balansera Arbetsförmedlingens krav om närvaro i olika åtgärder med adepternas möjligheter att vara med i mentorprogrammet. Uppföljningen hade också underlättats då mentoruppdraget hade kunnat inkluderas i Arbetsförmedlingens befintliga uppföljningssystem. Ett annat misstag, enligt vår mening, var att skriva förordningen utifrån en så svåridentifierad målgrupp. Hade projekten själva kunnat identifiera målgruppen hade deras behov av samverkan minskat.

Hur kan vi då förstå betydelsen av styrning inom mentorsprojekten. Kapitlet erbjuder olika förståelser. Att utvärdera innebär att prestationer, processer, eller effekter värderas efter ett eller flera kriterier som används som mått för vad som är en lyckad insats (Krogstrup 2003). I utvärderingsuppdraget är det frågan om målgruppen etablerade sig på arbetsmarknaden som är det väsentliga. Frågan är då vad som är ett lyckat resultat? Vi vill kort diskutera hur vi kan förstå projektens beskrivningar av måluppfyllelse och styrning som halvtomma eller halvfulla.

Ska vi se projektens beskrivningar som en del av arbetsmarknadspolitiken med den tydliga styrning som kännetecknar Arbetsförmedlingens kontroll av verksamheten blir bilden halvtom. Ett exempel är att projekt ser det som legitimt att inte redovisa hur de menar att projektet når det övergripande målet som är att etablera nyankomna flyktingar på arbetsmarknaden. Detta oavsett om de har lagt ner tid på att hämta in uppgifter genom enkäter eller inte. Andra exempel är att projekten arbetar med andra flyktingar utanför målgruppen vilket försvårar uppföljningen och att en praktikplats inte är ett medel utan ett mål i sig själv. En negativ tolkning kan vara att frivilligorganisationerna ses som "goda" per definition och om de bara får medel så gör de bra saker. Detta blir problematiskt då tanken med arbetsmarknadspolitik inte är att lite allmänt göra bra saker utan att etablera människor på arbetsmarknaden.

Väljer vi istället att se mentorskap för nyankomna flyktingar som ett integrationsprojekt som bjuder in det civila samhället för att arbeta med sina hjärtefrågor visar studien att glaset är mer än halvfyllt. Dessa hjärtefrågor inkluderar ofta olika former av insatser för att hjälpa flyktingar att etablera sig på arbetsmarknaden men inte alltid. Organisationerna har ofta haft en bredare ambition, till exempel mångfald i arbetslivet, som de har behövt förhålla till de syften som förordningen uttryckligen lyfter. Kanske är också den svaga styrningen i sig en framgångsfaktor eftersom det skapar goda möjligheter till flexibilitet och individualisering av verksamheten. Olika organisationer har lagt ner otroligt mycket energi och kunskap för att flyktingar ska kunna etableras på arbetsmarknaden. De har arbetat med individer, arbetsgivare och medborgare som har velat göra en insats som mentorer men också med studiebesök och attitydförändringar. Det är naturligtvis omöjligt att mäta hur det påverkar flyktingars möjligheter att möta en mer accepterande arbetsmarknad men det är rimligt att tro att mentorprogrammet har gjort vårt samhälle lite mer inkluderande.

4 Vilka är adepterna och har de fått jobb?

Lennart Delander, Jonas Månsson och Maria Sundbom Ressaissi

Inledning

Utvärderingens syfte är att undersöka vilka effekter för sysselsättningen som mentorsprojekten kan ha gett för nyanlända flyktingar m.fl. Den effektskattningen beskrivs i kapitel 5. För att vi ska få en bättre förståelse av resultatet behöver vi inte bara veta mer om hur projekten har bedrivits, utan också vilka adepterna var som har fått del av yrkesinriktat mentorskap och hur deras mentorskontakter såg ut. Vi behöver också veta mer om måluppfyllelsen, det vill säga hur många av adepterna som kom i arbete eller ännu befann sig i olika typer av arbetsmarknadsåtgärder sedan de påbörjade deltagandet i projekten. Det här kapitlet bidrar med de resultaten. Beskrivningen av adepterna och deras mentorer innehåller många data och för att underlätta läsningen har vissa uppgifter flyttats till ett appendix i bilaga 1.

I avsnitt 4.1 beskrivs källorna som data har hämtats ifrån. I avsnitt 4.2 beskrivs de 259 adepters som kunnat följas upp och som svarar mot mentorsuppdragets definierade målgrupp. Andra förutsättningar för att individerna ska vara med i studien är att de varit registrerade på Arbetsförmedlingen (Af) samt att de besvarat en enkät både före projektstart och efter projektslut, något som dessvärre inte alltid varit fallet. Avsnittet inleds med att redogöra för vilka begränsningar som har funnits när det gäller att få in data om samtliga deltagande adepters. Sedan redovisas statistik som beskriver adepters som har deltagit i de åtta projekt som har följts upp i utvärderingen.⁵ Dessa individer har deltagit i ett av projekten under en period någon gång under projekttiden 2010–2012 och har också lämnat svar på både enkät 1 före projektstart och enkät 2 efter projektslut. Vi har följt upp deltagarna från det att de började sitt projektdeltagande (som ofta sträckte sig över en period på cirka 6–8 månader) och fram till och med den 31 december 2013, då samtliga studerade projekt var avslutade. Avsnitt 4.2 avslutas med att visa hur arbetssituationen såg ut för adepterna vid uppföljningsperiodens slut den 31 december 2013: Har de fått jobb, startat eget eller har de tagit steg på vägen mot etablering på arbetsmarknaden genom att delta i arbetsmarknadsprogram? Kapitlet avslutas i avsnitt 4.3 med sammanfattande kommentarer till uppföljningen av adepterna och måluppfyllelsen.

⁵ Röda Korsets mentorsprogram finansierades inte av MUCF och deras adepters har därför inte följts upp i den här rapporten. Röda Korset fick i den här satsningen medel för att samordna gemensamma aktiviteter för alla projekt.

4.1 Data som använts

Uppföljningen av adepterna i mentorsprojekten är baserad på information hämtad från fyra källor: Enkäter som har besvarats av adepterna, Arbetsförmedlingens databas Datalagret, STATIV (Statistiska centralbyråns longitudinella databas för integrationsstudier, 2011) och RTB (Registret över totalbefolkningen).

När en adept har skrivits in i något av projekten har han eller hon besvarat en första enkät som projektägarna svarat för att skicka vidare till Statistiska centralbyrån (SCB). På samma sätt har man gått tillväga med en uppföljande enkät som har besvarats när en adept har slutat i ett projekt (se bilaga 4). I den andra enkäten skulle också frågor om adeptens mentor besvaras, med stöd av projektledningen eller mentorn själv. 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.

Målet med de utvärderade projekten har varit att deltagarna ska få ett arbete eller starta ett företag. Sådan information går att följa upp via Af⁶. Därför har det varit en förutsättning att deltagarna i mentorsprojekten har varit inskrivna där. Uppgifter om adepterna och utfall av deras arbetssökande har därmed kunnat hämtas från Af:s databas Datalagret. Som vi återkommer till nedan har vi haft möjlighet att från SCB även hämta uppgifter om adepters förvärvsinkomster efter programdeltagande. I början av januari 2014 sände SCB information till Af om personnummer samt tidpunkter för inskrivning i respektive utskrivning från projektet för de individer som fanns i SCB:s upprättade register över adepterna vid slutet av december 2013.⁷ Därigenom har SCB sedan kunnat hämta uppgifter från Datalagret om adepternas arbetssökande från inskrivning i projekt till och med den 31 december 2013.

Därefter har SCB kompletterat den datafil som innehåller uppgifter från enkätblanketterna med uppgifter från STATIV 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 Af. STATIV för ett visst år blir tillgänglig cirka 16 månader efter det aktuella årets slut. I januari 2014 var den senast tillgängliga årgången STATIV för år 2012. I RTB finns årsuppgifter som är tillgängliga kort efter årsskiftet varför vi har kunnat hämta information från det registret till och med år 2013.

Den fil som levererats av Af 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 under sensvåren 2014.⁸

⁶ Om man har startat företag, är det dock svårt att fånga avaktualiseringsorsaken hos Af. I den här uppföljningen ingår dessa i utfallet att ha fått jobb, och kan inte identifieras separat.

⁷ Uppgiften om tidpunkt för en individs inskrivning i projektet utnyttjades av Af 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 Af haft i uppgift att, enligt utvärderarnas specifikation, hämta från Datalagret.

⁸ Uppgifterna fanns då tillgängliga 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.

4.2 Adepterna och deras mentorer

I avsnitt 4.2.1 visas hur adepterna fördelar sig i olika kategorier när det gäller grund för bosättning i Sverige.⁹ 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 4.2.2 beskriver adepterna utifrån de registerdata som tagits fram. I avsnitt 4.2.3 redovisas uppgifter hämtade från de enkäter som besvaras när en deltagare påbörjar respektive avslutar projektdeltagandet. Avslutningsvis redovisas i 4.2.4 olika utfall. För de adepter som fortfarande var kvar vid förmedlingen som aktuella arbetssökande vid uppföljningsperiodens slut den 31 december 2013 visas fördelningen på olika sökandekategorier (öppet arbetslösa samt deltagare i olika arbetsmarknadsprogram).

SCB har svarat för insamling och dataregistrering av de båda enkäterna som använts vid utvärderingen. I de data som utvärderingsgruppen jobbat med finns 724 löpnummer, dvs. individindikatorer, för enkäterna. Av dessa finns det mer än två av samma löpnummer för 28 individer. Detta gör att vi kan identifiera 696 unika individer. Av dessa har 679 svarat på enkät 1 (vi vet att de startat) och 474 svarat på enkät 2 (vi vet att de slutat) och 451 har svarat på både enkät 1 och 2, dvs. vi har information om att de fullföljt projektet.

Det finns alltså ett stort bortfall i undersökningen av individer som deltagit i eller åtminstone påbörjat ett mentorskap i något av de åtta projekt som deltog i mentorsprogrammet. Utgångspunkten för utvärderingen har av naturliga skäl varit att gruppen som ska utvärderas både ska ha påbörjat (enkät 1) och avslutat något av mentorsprojekten (enkät 2). Innan projekten startades gavs tydliga instruktioner om utvärderingsdesign och vilken information som krävdes för att en ordentlig uppföljning och utvärdering skulle vara möjlig. Projekten har rapporterat att de sammanlagt hade nära 900 adepters som deltagare i verksamheterna. Av dessa 900 har vi enbart enkäter från 696 unika individer. Det visar sig att bortfallet av enkät 2 är större i vissa projekt än i andra. Ett sådant bortfall kan bero på att adepten inte fullföljt sina projekt och att de därför inte besvarat enkät 2, vilket också bekräftas av uppgifter i organisationernas rapporteringar. Men det har också förekommit att adepten som har fullföljt sitt deltagande inte fyllt i enkät 2 (och i vissa fall tvärtom, inte besvarat enkät 1). Det är uppenbart att den information som gått ut och som kommunicerats vid ett flertal tillfällen delvis inte gått fram. Skälen till att enkäter inte fyllts i och skickats in varierar. Ett skäl är att projektledaren inte fått kontakt med adepten efter att mentorsprojektet avslutats. Det har också rapporterats att projektens interna information om hur enkäterna ska fyllas i och skickas in har brutit, vilket kan vara en annan förklaring. Ett projekt, Internationella Kvinnoföreningen i Malmö, bedrevs under hela 2013, varför en grupp adepters som påbörjade projektdeltagandet under 2013 inte kunnat ingå alls i undersökningen, då den första enkäten behövde lämnas senast januari 2013.

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

4.2.1 Målgruppen för yrkesinriktat mentorskap

I SCB:s register redovisas grunden för bosättning (GFB) i Sverige uppdelad på olika kategorier. Hur de adepter som har deltagit i de här studerade mentorsprojekten var fördelade i kategorierna visas med uppgift om SCB:s GFB-kod i tabell 4.1. Av det totala antalet projektdeltagare som vi kunnat följa upp via enkäter var det 144 individer som inte tillhörde den enligt regeringens förordning definierade målgruppen, då de hade en grund för bosättning som inte svarar mot förordningen.¹⁰

Tabell 4.1 Grund för bosättning (GFB). Adepter.¹¹ Antal adepter fördelade efter kategori

Kategorier med SCB:s GFB-koder	Antal totalt	Antal kvinnor	Antal män
Konventionsflyktingar enligt Genèvekonventionen (kod 51)	45	24	21
Synnerligen ömmande omständigheter/humanitära grunder (kod 53)	9	6	3
Skyddsbehövande* (kod 52)	138	55	83
Tillstånd enligt lag/Övriga tillstånd (kod 55, 60). För 24 personer har den GFB-klassning som gällde 2011 använts**	80	59	21
Flyktinganhöriga*** (kod 43)	35	24	11
Målgruppen definierad enl. regeringens förordning	307	168	139
Projektdeltagare utanför målgruppen			
Arbete (kod 21)	9	2	7
Övrigt**** (kod 11, 33, 36, 41, 42, 56)	135	99	36
Totalt antal projektdeltagare	451	269	182

Källa: SCB.

* Skyddsbehövande enligt kap. 3 § 1–3 i utlänningslagen (2005:716).

** Dessa kategorier täcker andra skäl som motiverar beviljande av uppehållstillstånd än vad som omfattas av de övriga här uppräknade fyra kategorierna.

*** Dessa ingår i kategorin Familjeband i SCB:s register som dessutom innehåller ytterligare tre grupper av anhöriga än dem som den här utvärderingen ska följa upp. De tre grupperna ingår istället i kategorin Övrigt.

**** Grunden för bosättning i den här kategorin kan bland annat vara annat familjeband än flyktinganhörighet, studier, EU/EES-medborgare.

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 § 2)

Flera av projekten har haft svårigheter att identifiera eller att nå ut till den huvudsakliga målgruppen för mentorsprojekten. Detta återspeglas i uppställningen av adepternas grund för uppehållstillstånd i tabell 4.1. De 307 adepterna i de fem först nämnda kategorierna i tabell 4.1 tillhör målgruppen definierad enligt regeringens förordning och är alltså sådana nyanlända

¹⁰ För definitioner av kategorierna se Statistiska centralbyrån 2011.

¹¹ I tabell 4.1 redovisas grund för bosättning som gällde 2012. För individer som någon gång under observationsperioden tillhört målgruppen har den GFB-klassificering som innebar målgruppsklassificering använts. Exempelvis var det 24 individer som 2012 tillhörde GFB-klass 42 men som 2011 tillhörde GFB-klass 60. Dessa individer har förts till GFB-klass 60.

invandrare som mentorsverksamheten i huvudsak skulle rikta sig till.¹² I samband med projektstart gavs tydliga instruktioner om att adepterna skulle registrera sig som arbetssökande vid Af. Denna instruktion har delvis följts. Av de 307 individerna som tillhörde målgruppen var 259 registrerade vid Af och hade svarat på båda enkäterna. Dessa 259 projektdeltagare eller adepter utgör populationen för utvärderingen. Det är en beskrivning och redovisning av utfall för den gruppen som det här kapitlets avsnitt 4.2.2–4.2.4 ägnas åt. Övriga kategorier i tabell 4.1 kan inte sägas tillhöra den huvudsakliga målgruppen för mentorsverksamheten.

4.2.2 Vilka är adepterna?

I tabell 4.2–4.5 finns beskrivande statistik med data om adepterna från SCB och Af. Dessa gäller sådant som demografi, utbildning, geografisk härkomst och deltagande i arbetsmarknadspolitiska program vid Af. Där det finns större skillnader mellan deltagande kvinnors och mäns egenskaper beskrivs dessa i texten.

Av tabell 4.2 framgår att adepternas genomsnittsålder är 36 år, den yngsta kvinnan är 19 år och den äldsta är 59 år. För männen är spannet 19–63 år. 53 procent av adepterna är kvinnor. I genomsnitt har adepterna vistats två år och en månad i Sverige. Tabell A.1 i appendix (bilaga 1) visar att spridningen är stor. Nära 60 procent av adepterna, både för män och för kvinnor, hade vistats kortare än två år, cirka 30 procent mellan 2 och 4 år och ytterligare 11 procent över 4 år när projekten startade. Det är en större andel kvinnor än män som vistats i Sverige en längre tid än 4 år. Samtliga har studerat på sfi, dock olika länge. Kvinnorna har i genomsnitt studerat under en längre tid än männen.

Tabell 4.2 Beskrivande statistik om projektdeltagarna. Procent, medelvärde

Variabler	Samtliga	Kvinnor	Män
Ålder	36,2 (9,7)	36,0 (9,1)	36,6 (10,4)
Antal barn under 16 år	1,04 (1,5)	0,9 (1,3)	1,3 (1,7)
Vistelsetid i Sverige, antal dagar (N = 176)	768,5 (805,5)	761,4 (805,8)	776,3 (808,4)
Genomsnittligt antal timmar i sfi 2010	585,5 (514,2)	626,4 (544,8)	539,6 (462,4)

Källa: SCB.

Kommentar: Standardavvikelse i parentes.

Det är 12 procent av adepterna som har haft inkomst av lön av någon storleksordning 2009, dvs. året innan projektverksamheten startade. I tabell 4.3 kan vi också se att 27 procent av adepterna har kortare utbildning än nio år och 7 procent har förgymnasial utbildning medan 15 procent har utbildning motsvarande gymnasienivå vilket kan inkludera olika typer av yrkesutbildningar. Här finns det skillnader mellan män och kvinnor, då det är 20 procent män och 11 procent kvinnor som har en gymnasial utbildning. Det är 46 procent av adepterna som har eftergymnasial utbildning. Andelen med längre utbildning är något högre bland kvinnorna än bland männen, 48 procent jämfört med 44 procent. En annan viktig skillnad mellan männen och kvinnorna är att det i huvudsak är kvinnorna som är ensamstående med barn. Totalt är 10 procent av adepterna ensamstående med barn, men medan det är 18 procent av kvinnorna som är ensamstående med barn, är det bara lite mindre än en procent av männen som är det. Nästan hälften är födda i något land i Afrika och 41 procent totalt är födda i ett asiatiskt land. Åtta procent är födda i ett europeiskt land utanför Norden.

¹² Till den definierade målgruppen räknar vi adepter för vilka grund för bosättning har angetts med följande GFB-koder (STATIV:s grupp-koder): 51 Konventionsflyktingar, 52 Skyddsbehövande, 53 Synnerligen ömmande omständigheter, 54 Kvotflyktingar (som numera förs till grupp 52), 55 Tillstånd enligt tillfällig lag, 60 Övriga tillstånd, 43 Flyktinganhöriga. Att den här definitionen av målgruppen svarar mot vad som avses i regeringens förordning om verksamheter med yrkesinriktat mentorskap har stämts av med Arbetsmarknadsdepartementet.

Stockholms län och Västra Götalands län har bidragit med 40 respektive cirka 24 procent av adepterna som undersökts, medan 23 procent kommer från Kronobergs län och 9 procent från Skåne län.

Tabell 4.3 Beskrivande statistik om adepterna. Procent

Uppgifter från SCB	Total	Kvinnor	Män
Status			
Gift	66,4	62,1	71,3
Ensamstående med barn	10,0	18,2	0,8
Svenskt medborgarskap	14,3	14,6	13,9
Har deltagit i sfi	100,0	100	100
Hade löneinkomst 2009 (En indikation på svensk arbetsmarknadserfarenhet)	12,4	11,7	13,1
Utbildningsnivå			
Kortare än 9 år	27,4	27,9	27,3
Förgymnasial utbildning 9–10 år	7,4	7,4	7,4
Gymnasial utbildning	15,1	11,0	19,8
Eftergymnasial utbildning	46,3	48,5	44,3
Uppgift saknas	3,9	5,8	1,6
Född i			
Afrika	45,6	38,7	53,3
Asien	40,9	42,3	39,3
EU 28 utom Norden	1,5	2,9	0,0
Europa utom EU 28 och Norden	6,6	8,7	4,1
Nordamerika	0,8	1,5	
Sydamerika	2,3	4,4	
Okänt	3,5	1,5	3,3
Bosatt (län) (2011)¹³			
Stockholm	40,2	43,7	31,2
Västra Götaland	24,3	18,5	32,8
Kronoberg	23,2	21,0	27,1
Skåne	9,3	10,9	6,6
Andra län	3,0	5,9	2,3

Källa: SCB.

I tabell 4.4 och 4.5 finns information om adepterna som är kopplad till arbetssökandet. Dit hör till exempel sökt arbetstid (heltid eller deltid eller vilket som), utbildning för och erfarenhet av sökt yrke eller deltagande i arbetsmarknadspolitiska program. Variablerna gäller den aktuella inskrivningsperioden vid Af, det vill säga den period som helt eller delvis sammanfaller med den tid då en person har deltagit i ett mentorsprojekt. Det är 61 adepterna som dessutom har varit inskrivna vid Af vid tidigare tillfällen. För dem hämtades uppgifter om summerade inskrivningstider (tider när individer varit registrerade antingen som arbetslösa eller i någon annan

¹³ Skillnader i procenttalen förklaras inte endast av verksamhetens omfattning utan även av skillnader i bortfall av adepterna.

av Af:s sökandekategorier) och om summerade arbetslöshetstider (tider registrerade som öppet arbetslösa) för en 3-årsperiod före den aktuella inskrivningsperioden.

Som framgår av tabell 4.4 söker 72 procent arbete även utanför hemorten, och det är fler män än kvinnor som gör det. Det är 31 procent som har utbildning och 40 procent har erfarenhet i minst ett av de yrken där de söker jobb. Där var det inga betydande skillnader mellan könen. Nära 30 procent av männen var anslutna till en a-kassa medan drygt 20 procent av kvinnorna var det. I genomsnitt har man under det aktuella inskrivningstillfället vid Af varit registrerad som arbetslös drygt ett år. Genomsnittet var cirka 13 månader för dem som hade avaktualiserats från förmedlingen före den 1 januari 2014 medan det var cirka 10 månader för dem som vid den tidpunkten ännu var aktuella arbetssökande.

I data har vi tillgång till information om vilken sökandekategori som adepten tillhörde när de gick in i mentorsprojektet. Huvuddelen fanns i kategorier som innebär öppet arbetslösa. Vi har även undersökt hur många av adepterna som året innan mentorsprojektets start, år 2009, hade en inkomst som översteg 42 800 kronor respektive 100 000 kronor, vilket är de tröskelvärden vi använder för att definiera ett lyckat utfall senare. Av adepterna var det nio kvinnor och sju män som hade en förvärvsinkomst överstigande 42 800 kronor och två kvinnor och fyra män vars inkomst översteg 100 000 kronor.

Tabell 4.4 Beskrivande statistik om adepterna. Procent

Uppgifter från Af	Total	Kvinnor	Män
Söker såväl heltids- som deltidsarbete	86,9	86,1	87,7
Söker såväl lokalt som interlokalt	71,8	66,4	77,9
Ansluten till arbetslöshetskassa	24,7	20,4	29,5
Uppgett ett eller flera sökta yrken	100,0	100,0	100,0
Har utbildning i minst ett sökt yrke	31,3	31,4	31,1
Har erfarenhet i minst ett sökt yrke	40,2	37,9	42,6
Registrerad med rätt till Instegsjobb	77,6	76,6	78,7
Sökande kategori vid mentorsprojektets början*			
Öppet arbetslös	98,1	98,5	97,5
Deltid eller temporär anställning	1,2	1,4	0,8
Övriga sökandekategorier	0,8	0	1,6
Förvärvsinkomst över 48 200 kronor 2009	6,2	6,6	5,7
Förvärvsinkomst över 100 000 kronor 2009	2,3	1,5	3,3
Andel adepters som varit inskrivna vid Af någon gång under en 3-årsperiod före det aktuella inskrivningstillfället	23,6	25,5	21,3

Källa: Af.

* För beskrivningar av sökandekategorier se Af (Internet) 2014

Det är 24 procent av adepterna som har varit registrerade vid Af någon gång under treårsperioden närmast före det aktuella inskrivningstillfället. Under dessa tre år var den genomsnittliga summerade inskrivningstiden (registrerad som öppet arbetslös eller som deltagare i arbetsmarknadsprogram) 11 månader, varav i genomsnitt 7 månader som öppet arbetslös. Här finns en skillnad mellan kvinnor och män, där kvinnorna varit inskrivna i snitt mer än 12 månader och männen 9 månader. Däremot har de varit öppet arbetslösa ungefär lika länge i snitt.

Sammanfattningsvis har många adepter tidigare arbetslöshetserfarenhet och under den aktuella inskrivningsperioden har en stor del av adepterna inte endast fått del av Af: s 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.

Tabell 4.5 Beskrivande statistik om adepterna. Antal dagar registrerad som öppet arbetslös

Variabler/Uppgifter från Af	Samtliga	Kvinnor	Män
För adepter som kvarstod vid Af den 31 december 2013 (pågående inskrivningsperioder), N = 232, kvinnor = 123, män = 109	400,7 (290,4)	384,3 (271,0)	419,4 (311,1)
För adepter som avaktualiserats från Af senast den 31 december 2013 (avslutade inskrivningsperioder). N = 27, kvinnor = 14, män = 13	299,7 (180,5)	311,0 (189,0)	287,5 (177,7)
Genomsnittlig summerad inskrivningstid 3 år före aktuell inskrivning (dagar) N = 61,* kvinnor = 35 män = 26	333,4 (208,0)	372,1 (230,1)	281,2 (163,9)
Genomsnittlig summerad arbetslöshetstid 3 år före aktuell inskrivning (dagar) N = 57, kvinnor = 34, män = 23	217,7 (149,9)	225,8 (174,0)	205,7 (107,3)

Källa: Af.

*Av de 61 var det 57 som varit arbetslösa (se raden nedanför). Övriga fyra var inskrivna av annan orsak, till exempel deltidsarbetslöshet

Kommentar: Standardavvikelse i parentes.

4.2.3 Uppgifter om adepter och mentorer enligt enkätsvar

I tabell 4.6 visas en sammanställning av svar om sysselsättningen innan ankomst till Sverige som adepter har lämnat i enkät 1 vid projektstart. Uppgifterna om utbildningsbakgrund bland adepterna som hämtats via enkäten, skiljer sig delvis från med dem som registrerats hos SCB. Uppgifterna är självrapporterade. Att notera är att en person som till exempel gått 14 år i skola i Sverige har gjort det på heltid. I andra länder kan skolarbete vara på deltid, varför informationen om skoltidens längd inte direkt kan tolkas i den svenska kontexten. Generellt inom forskningen är det vanligt att de självrapporterade uppgifterna och de som finns officiellt registrerade skiljer sig åt i några avseenden.

Tabell 4.6 Beskrivande statistik om adepterna. Uppgifter från Enkät 1

Variabler	Kvinnor		Män	
	Antal	%	Antal	%
Sammanlagt antal utbildningsår utanför Sverige och i Sverige				
Mindre än 9 år	28	20	29	24
9–13 år	43	31	43	35
14– år	66	48	50	41
Arbetslivserfarenhet				
Har arbetat före ankomst till Sverige	136	99	122	100
Arbetat mindre än 6 år	55	40	39	32
Arbetat 6–10 år	34	25	46	38
Arbetat mer än 10 år	47	25	37	30
Har ej arbetat före eller efter ankomst till Sverige	1	0	0	0
Arbetat som anställd resp. egen företagare (Fler än ett alternativ kan ha uppgetts som enkätsvar. Procentangivelsen avser andel av de 91 kvinnliga respektive 87 manliga adepterna.)				
Anställd	106	77	94	77
Egen företagare (inkl. jordbrukare)	12	9	28	23
Uppgift saknas	19	14	0	
Önskar arbeta som anställd respektive egen företagare (1 adept har uppgett båda alternativen som enkätsvar)				
Anställd	116	85	98	80
Egen företagare	15	11	23	19
Uppgift saknas	6	4	1	1

Källa: Enkät 1 (bilaga 4)

Så pass stor andel som 79 procent av kvinnorna och 76 procent av männen har en utbildningstid på nio år eller längre. Det var endast en av adepterna som inte hade arbetat före ankomsten till Sverige. 25 procent av kvinnorna och 30 procent av männen har arbetat mer än 10 år. 9 procent av kvinnorna och 23 procent av männen har arbetat som egna företagare före ankomsten till Sverige, medan andelen som kan tänka sig att driva en egen verksamhet här är 11 respektive 19 procent.

I tabell 4.7 visas hur de 259 adepterna som har beskrivits i de båda föregående tabellerna fördelar sig på de åtta projekten.

Tabell 4.7 Projektägare och antalet deltagare per projekt. Baserat på det antal deltagare som tillhör målgruppen, varit inskrivna på Arbetsförmedlingen och som lämnat två enkäter till SCB

Delprojekt	Antal kvinnor	Antal män
ABF	19	0
Iranska Föreningars Riksförbund*	44	35
BrämHulta företagarförening	16	35
Internationella Kvinnoföreningen i Malmö	7	0
Integration in Sweden	27	34
Jusek	5	3
MINE**	9	7
Rotary	10	8
Totalt	137	122

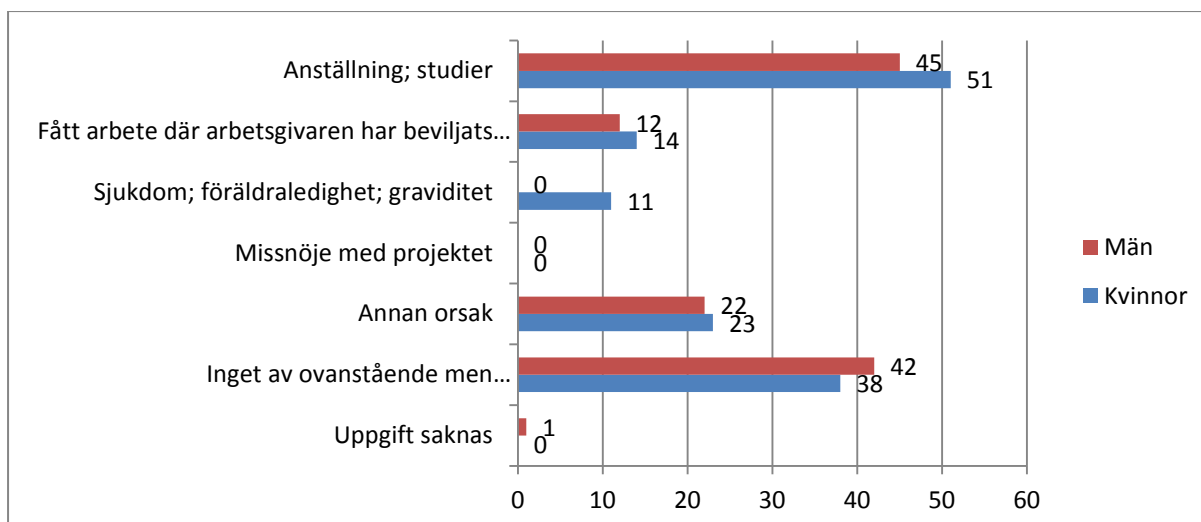
Källa: Enkät 1 (Bilaga 4)

* Bedrevs av Iranska Föreningarnas Riksförbund i samarbete med Semble Föreningen och Somaliska Freds- och Utvecklingsföreningen.

** Bedrevs i samarbete med Industriellt utvecklingscenter, IUC, Skåne.

När en adept slutar i mentorsprojektet besvaras ytterligare en enkät (Enkät 2). I den enkäten lämnas bland annat uppgifter om skälet till att man slutar och det finns också uppgifter om vilken mentor man haft och om samarbetet med mentorn. Liksom vad som är fallet för Enkät 1, finns det partiella svarsbortfall på vissa frågor.

Enligt de självrapporterade uppgifterna i enkäten som framgår av figur 4.1 var det 37 procent av både männen och kvinnorna som hade lämnat projektet för en anställning eller övergått till studier. Av de 51 kvinnorna hade 13 fått jobb och resterande kvinnor börjat studera. Motsvarande för männen var att 12 av 45 män hade fått arbete och resten hade börjat studera. Av de som fått arbete uppgav två personer att de startat egen näringsverksamhet. För 28 procent av kvinnorna och 34 procent av männen var orsaken till att de slutat delta i projektet 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. Uppgifterna om arbete eller studier skiljer sig åt jämfört med uppgifterna om utfallet på arbetsmarknaden som redovisas i tabell 4.6. Det bygger på uppgifter från Af och SCB. Skälet till det är att enkätuppgifterna är självrapporterade och att definitioner och upplevelser av vad som är ett arbete eller inte kan skilja sig åt. Det kan också vara så att de som lämnat Af av okänt skäl i praktiken kan ha fått någon form av sysselsättning, vilket då kan fångas upp här.



Källa: Enkät 2 (Bilaga 4)

Figur 4.1 Antal adepter som uppgett respektive skäl till att de slutat i projektet.

Enligt tabell 4.8 har 54 procent av kvinnorna och 52 procent av männen träffat sin mentor högst fem gånger. Det var 58 procent som talade svenska med sin mentor, medan endast ett fåtal talade ett annat gemensamt språk som till exempel engelska. Övriga talade på adeptens modersmål. Det var vanligare att kvinnorna hade kvinnliga mentorer än männen, 40 procent av kvinnornas mentorer var kvinnor och 24 av männen hade en kvinnlig mentor. Av kvinnornas mentorer var 49 procent födda i Sverige och 51 procent i utlandet. Motsvarande siffror för männen var 62 respektive 39 procent. När det gäller mentorns ålder var drygt 10 procent under 30 år, 58 procent i 31–60-årsåldern medan cirka 31 procent var över 60 år.

Tabell 4.8 Uppgifter om adepters mentor och om deras träffar med mentorn. Procent

Variabler	Kvinnor		Män	
	Antal	%	Antal	%
Mentorns kön				
Kvinna	81	59	29	24
Man	55	40	93	77
Uppgift saknas	1	1		
Mentorns ålder				
–30 år	13	10	14	12
31–40 år	18	13	10	8
41–50 år	37	27	28	23
51–60 år	35	26	23	19
61– år	33	24	47	39
Uppgift saknas	1	1		
Mentorn är född i				
Sverige	67	49	75	62
Utlandet	70	51	47	39
Antal träffar med mentorn				
1–5	74	54	63	52
6–10	50	37	39	32
11–15	8	6	12	10
16–	5	4	8	7
Vilket språk talade adepten med mentorn?				
Svenska	79	58	71	58
Adeptens modersmål	49	36	40	33
Annat gemensamt språk (eller kombinationer)	9	7	11	9

Källa: Enkät 2 (Bilaga 4).

Ytterligare uppgifter om mentorn finns i tabell A.3 i Appendix sist i rapporten. Av den framgår att 50 procent av kvinnornas och 40 procent av männens mentorer var anställda arbetare eller tjänstemän. Drygt 7 procent av mentorerna var anställda chefer, 28 respektive 30 procent egna företagare, medan 14 procent av kvinnornas mentorer och 26 procent av männens var pensionärer. Det var 60 procent av kvinnorna och cirka 70 procent av männen som hade en mentor som arbetat mer än fem år på den senaste arbetsplatsen. För både män och kvinnor hade nära 80 procent av mentorerna mer än fem års erfarenhet av den bransch de arbetade inom.

I enkäten hade adepterna lämnat uppgift om det yrkesområde som man arbetat inom före ankomsten till Sverige. Likaså fanns uppgift om mentorernas aktuella yrke. Syftet var att kunna klassificera yrkena och få en bild av hur adepterna och mentorernas yrkesbakgrund hade matchats. För de allra flesta adepterna eller mentorerna har det dessvärre inte gått att klassificera uppgivna yrken enligt Standard för svensk yrkesklassificering (SSYK) på SCB för fler än ett fåtal individer. Det betyder att vi inte kan få en samlad bild av adepternas yrkesbakgrund och därmed inte heller av hur stor andel av adepterna som matchats mot en mentor med samma eller närliggande yrke. I delrapporten som lämnades 2012 gjordes däremot ett försök att manuellt göra en sådan klassificering mot SSYK på 60 stycken av de adepterna och deras mentorer som då hade avslutat projektet. Av de 60 parerna bedömdes då att 42 par hade matchats utifrån samma eller närliggande yrken, det vill säga cirka 60 procent (Ungdomsstyrelsen 2012).

4.2.4 Adepters arbetssökandestatus efter projektens slut

I utvärderingar av arbetsmarknadspolitiska program räknas avaktualisering från Af:s register på grund av övergång från arbetslöshet eller program till ett osubventionerat arbete på den öppna arbetsmarknaden som ett positivt utfall. I vissa fall, så också här, räknas även övergång till reguljära studier som ett positivt utfall. Den definitionen av utfall är den som kallas utfall 1 i tabell 4.10. Målgruppen som mentorsprojektet har är en grupp som står relativt långt från arbetsmarknaden, varför vi valt att som positivt utfall även betrakta sådant som indikerar att personen åtminstone har rört sig närmare den öppna arbetsmarknaden. En andra utfallsdefinition är därför den definition av att ha "fått jobb" som används i Arbetsförmedlingens redovisningar. Utöver avaktualisering för jobb och studier inkluderas här även övergång till arbetsmarknadspolitiska program och aktiviteter som innebär att individen arbetar i någon form. Det kan exempelvis vara övergång till nystartsjobb, instegsjobb, deltids- och timanställningar, tillfälligt arbete samt till att vara registrerad som ombyttessökande. En tredje och fjärde utfallsdefinition baseras på inkomster. Exempelvis lämnar vissa individer Af av vad som benämns 'okänd orsak'. Det är väl känt att en stor andel av dessa går till någon form av arbete (se exempelvis Nilsson 2010). Genom att studera inkomster efter programmet går det att få en god indikation på om så är fallet. Vi har valt att räkna positivt utfall som att en individ har fått en inkomst av arbete eller egenföretagande som överstiger 100 000 kronor, vilket grovt svarar mot två och ett halvt prisbasbelopp. Ett sådant belopp bedömer vi vara en rimlig indikation på att individen åtminstone till en del har en anknytning till arbetsmarknaden. Vi har även inkluderat ett utfall som innebär att individen någon gång under åren 2011 eller 2012 haft en förvärvsinkomst som överstiger det prisbasbelopp som gällde år 2011, det vill säga 42 800 kronor. Denna nivå på inkomst kan inte tolkas som att någon större arbetsmarknadsintegrering uppnåtts, men ger ändå en indikation på att adepterna i någon omfattning befinner sig på arbetsmarknaden. Vi redovisar utfallet för de deltagande adepterna i det här avsnittet, dock inte uppdelat på de sökandekategorier vid Af som deltagare tillhörde när de började i projektet.

Tabell 4.9 Adepters arbetsförmedlingsstatus per den 31 december 2013

	Samtliga	Antal kvinnor	Antal män
Kvarstående vid Af	232	123	109
Avaktualiserats från Af	27	14	13
Varav			
Lämnat för jobb	5	2	3
Lämnat för utbildning	9	4	5
Övrig känd eller okänd orsak	13	5	8

Av tabell 4.9 framgår att så få som 27 adepter har avaktualiserats från förmedlingen före slutet av 2013, vilket betyder att ett stort antal kvarstår som arbetssökande, med eller utan deltidjobb eller jobb med stöd av Af. Av de 27 avaktualiserade var det totalt 14 som fått jobb eller övergått till utbildning, totalt 5,4 procent. Övriga 13 individer hade lämnat Af utan att ha fått ett jobb eller gått vidare till utbildning och resterande individer var ännu inskrivna vid Af. Hur dessa fördelade sig på olika program vid Af framgår av tabell 4.11.

Tabell 4.10 Adepter som under deltagandet i mentorsprojekt eller under tiden fram till uppföljningsperiodens slut har nått ett positivt utfall enligt fyra olika definitioner. Kön, antal, procent (avrundat) av det totala antalet kvinnliga respektive manliga adepter

Utfall	Kvinnor		Män	
	Antal	Procent	Antal	Procent
(1) Osubventionerad anställning på öppna arbetsmarknaden eller påbörjad utbildning	6	4	8	7
(2) I enlighet med Af:s definition av 'fått arbete' som är vidare än vad som täcks av utfall (1)*	30	22	31	25
(3) Hade en inkomst över 100 000 kr under 2012 eller 2011	30	22	46	38
(4) Hade en inkomst över 42 800 kr under 2012 eller 2011	50	36	57	47

Källa: Af, SCB.

*Enligt Af:s definition har en person fått arbete om han eller hon har avaktualiserats från Af enligt (1) eller har bytt sökandekategori från öppet arbetslös till någon sökandekategori som innebär arbete (som t.ex. Deltidsarbetslös, Timanställd, Nystartsjobb, Instegsjobb, Ombyttessökande) eller har avaktualiserats med en kod som innebär arbete.

Tabell 4.10 visar att av det är 8 män och 6 kvinnor som gått till reguljära jobb eller studier. Av kvinnorna övergick 2 till arbete och 4 till utbildning och av männen var det 3 som övergick till arbete och övriga 5 som övergick till utbildning. Det är alltså ett fåtal adepter som fått jobb på den öppna arbetsmarknaden eller har övergått till utbildning utanför Af:s regi, ett utfall som även inneburit avaktualisering från Af. Som diskuteras ovan är detta inte helt oväntat – adepterna har stått relativt långt från arbetsmarknaden och mentorsprogrammet har för vissa inneburit ett första möte med den svenska arbetsmarknaden.

I den andra definitionen av positivt utfall inkluderas förutom arbete på den öppna arbetsmarknaden övergångar till sådana arbeten som innebär att adepten helt eller delvis kvarstår som arbetssökande vilket betyder att adepten åtminstone närmast sig arbetsmarknaden. Tabell 4.10, andra raden, visar att det är 22 procent av kvinnorna och 25 procent av männen för vilka utfallet svarar mot den bredare definitionen av 'fått arbete'. Det är alltså avsevärt fler som kvarstår vid Af i någon sökandekategori som innebär arbete än som har avaktualiserats från Af på grund av arbete eller övergång till reguljär utbildning. Dessa kvarstående kan sägas ha tagit steg på vägen mot etablering på arbetsmarknaden. Båda dessa utfall är mätta fram till den 31 december

2013. När det gäller inkomster finns en eftersläpning i dataframställningen varför vi enbart kan observera inkomster fram till och med 31 december 2012. Den tredje raden visar att 22 procent av kvinnorna och 38 procent av männen hade en inkomst av arbete eller egenföretagande överstigande 100 000 kronor något av åren 2011 eller 2012. Motsvarande siffror för inkomstnivån 42 800 kronor är 36 procent av kvinnorna och 47 procent av männen.

Tabell 4.11 Adepter kvarstående vid Af 2013-12-31 fördelade på sökandekategorier

Sökandekategori som innebär arbete*	Kvinnor	Män
Deltidsarbetslösa	2	1
Timanställda	6	1
Tillfälligt arbete	1	0
Nystartsjobb	12	19
Ombytessökande	1	1
Instegsjobb	2	1
Summa	24	23
Övriga inskrivna vid Af		
Arbetsmarknadsutbildning	6	3
Förberedande utbildning	6	1
Arbetslösa, slutförd beslutsperiod	0	2
Öppet arbetslösa	47	47
Arbetsökande med förhinder	19	4
Invandrarpraktik	3	1
Jobb- och utvecklingsgaranti	16	24
Jobb- och utvecklingsgaranti Sysselsättningsfasen	2	0
Förberedande utbildning	6	1
Arbetslösa, slutförd beslutsperiod	0	2
Övriga	0	4
Summa	99	86

Källa: Af.

* Kategorierna ingår i Arbetsförmedlingens definition av att ha "fått arbete".

I tabell 4.11 redovisas hur de adepter som ännu var inskrivna vid Af vid slutet av år 2013 fördelade sig mellan olika sökandekategorier, dels i kategorier som innebär arbete, dels i andra kategorier. Bland dem som har deltagit i något av mentorsprojekten var andelen som stod kvar som aktuella sökande hos Af vid uppföljningsperiodens slut 90 procent för män och kvinnor sammantaget. Av de kvarstående kvinnliga adepterna var 47 stycken motsvarande 38 procent registrerade som öppet arbetslösa. Det är en något lägre andel än för kvarstående manliga adepter där motsvarande siffror är 47 personer och 40 procent.

4.3 Sammanfattande kommentarer

Av de 259 adepter som tillhörde målgruppen, hade 27 adept, 10 procent, avaktualiserats från Arbetsförmedlingen före den 31 december 2013. Av dem hade 14 lämnat Af därför att de hade fått reguljära jobb på den öppna arbetsmarknaden eller gått vidare till studier, medan 13 stycken hade avaktualiserats därför att kontakten hade upphört av övrig känd eller okänd orsak¹⁴.

Arbetsförmedlingens definition av begreppet "fått arbete" inkluderar även personer som kvarstår vid förmedlingen i någon sökandekategori som innebär arbete. Vid utgången av 2013 fanns det 47 adept i någon sådan kategori. Av dem var 31 placerade i nystartsjobb och 3 i instegsjobb- 11 adept fanns i någon av sökandekategorierna deltidsarbetslösa, timanställda och tillfälligt arbete medan 2 kvarstod vid förmedlingen som ombytessökande. Av dessa 47 som kan sägas ha stå nära den öppna arbetsmarknaden var 24 kvinnor och 23 män. Av de 134 kvinnorna har 22 procent fått arbete enligt Af:s definition. Motsvarande andel för de 125 männen är 25 procent. Sammantaget var det enligt denna definition 61 av 259, dvs. 24 procent, som erhållit arbete.

¹⁴ Av tidigare studier vet vi att även bland dem finns ofta personer som har börjat arbeta.

Att det är få av adepterna som hade reguljära anställningar på den öppna arbetsmarknaden vid uppföljningstidpunkten vid slutet av 2013 är inte särskilt överraskande med tanke på att det endast är under en kort tid som mentorsprojekten har kunnat påverka adepternas sökprocesser på arbetsmarknaden. I flera av projekten har man inte haft tidigare erfarenhet av mentorsverksamhet vilket innebär att man också har haft en uppstarts- och inkörningsperiod. Flertalet av adepterna stod dessutom långt från arbetsmarknaden när de började delta i mentorsprojekten, såväl kvinnor som män. Vid den tidpunkten då projekten startade var 254 av de 259 adepter som ingår i vår studie registrerade vid Arbetsförmedlingen som öppet arbetslösa. De övriga fem var då registrerade i någon sökandekategori som innebär arbete enligt Af:s definition. Andelen öppet arbetslösa hade sjunkit från runt 98 procent för män och kvinnor till 38 procent för kvinnorna och 40 procent för männen.

Bland kvinnorna var 18,2 procent ensamstående med barn och man kan förutsätta att detta försvårar etablering på arbetsmarknaden och deltagande i aktiviteter som innebär steg på vägen dit. Bland männen var andelen ensamstående med barn försumbar, mindre än 1 procent.

År 2009 var det 11,7 procent av kvinnorna som hade någon form av löneinkomst, en indikation på etablering på den svenska arbetsmarknaden. Motsvarande andel för männen var högre, 13,1 procent. Av dessa var det nio kvinnor och sju män som hade en förvärvsinkomst överstigande 42 800 kronor och två kvinnor och fyra män vars inkomst översteg 100 000 kronor. Andelen kvinnor som arbetat mer än 5 år i hemlandet är 60,4 procent medan männens motsvarande andel är 66,4 procent. Det är 9 procent av kvinnor och 22,4 procent av männen som har arbetat som egen företagare.

Sammantaget ger dessa uppgifter om skillnader mellan könen en bild av att kvinnornas förutsättningar att etablera sig på arbetsmarknaden inte är lika goda som männens.

En sådan renodlad måluppfyllelseutvärdering som redovisas i kapitel 4 ger värdefull information. En studie som är inriktad på att besvara frågan om hur det har gått för adepterna ger ett förbättrat underlag för att ta ställning till verksamheterna. Däremot kan man inte hävda att observerade utfall för adepterna är en effekt av att de har tagit del av den verksamhet som bedrivits i programmet. För detta behövs ett alternativtänkande vilket karaktäriserar den utvärderingskategori som kommer till användning i kapitel 5.

Det kapitlet ägnas åt att redovisa resultat av just en *effektutvärdering* som till skillnad från måluppfyllelseutvärderingen i kapitel 4 innebär en jämförelse mellan alternativa skeenden eller förlopp. Effektutvärderingen kan sägas besvara frågan *Hur hade det annars gått?*

5 Effekter av deltagande i yrkesmentorsprojekt

Lennart Delander, Jonas Månsson och Maria Sundbom Ressaissi

Inledning

I det första avsnittet i det här kapitlet diskuteras det uppdrag att utvärdera effekter av mentorsverksamheterna som Myndigheten för ungdoms- och civilsamhällesfrågor (MUCF) har fått. Avsnittet innehåller också reflektioner om vilka praktiska avgränsningar som har varit nödvändiga att göra, bland annat beroende på att det är få individer som har kommit till reguljär sysselsättning. I avsnitt 5.2 beskriver vi det tillvägagångssätt som har använts för att ta reda på hur mentorsstöd har påverkat utfallet av projektdeltagares arbetssökande. Därefter redogör vi i avsnitt 5.3 för tillvägagångssättet för att välja ut personer ur gruppen arbetslösa nyanlända invandrare som inte deltagit i mentorsprogram och vars utfall av arbetssökandet kan representera utfallet för projektdeltagare, om de inte hade fått yrkesinriktat mentorsstöd. Avsnitt 5.4 ägnas åt att redovisa resultaten av de skattningar som gjorts av stödets effekter för projektdeltagares sysselsättning och förvärvsinkomst. Tre olika analyser har genomförts. Först redovisas resultaten för gruppen som helhet och därefter separata resultat för män respektive kvinnor. Efter effektskattningarna följer avsnitt 5.5 ställs frågan om vad i projekten som påverkar utfallet. I effektanalyserna betraktas deltagandet som i en 'black box'. I det avsnittet analyseras om olika aspekter av innehållet i mentorsprojektet har haft betydelse. Exempelvis undersöks om antalet mentorsträffar, mentors ålder, språk för mentorskapet, kön på mentor etc. har haft betydelse. I kapitlets sista avsnitt sammanfattas resultaten och det avslutas med några avslutande reflektioner och rekommendationer.

5.1 Effekttutvärderingsuppdrag och avgränsningar

Föregående kapitel utmynnade bland annat i en beskrivning av i vilken omfattning som projektdeltagare hade fått anställning eller påbörjat en utbildning under tiden fram till slutet av 2013. Det rörde sig om en uppföljning av hur adepters arbetsmarknadsstatus hade förändrats under projekttiden fram till dess slut. Där beskrivs alltså vad som hade skett när det gäller deras måluppfyllelse om etablering på arbetsmarknaden. I regeringsuppdraget om att utvärdera försöksverksamheten med mentorsstöd står emellertid:

”Den huvudsakliga frågeställningen för utvärderingen ska vara i vilken mån deltagande i mentorskapsverksamheten har effekt (vår understrykning) på sysselsättningsutfallet för deltagare i förhållande till icke-deltagare. Med sysselsättningseffekt avses såväl sannolikheten att vara sysselsatt som kvalifikationsnivån på sysselsättningen.”
(regeringsbeslut IJ2010/625/IU)

Den dåvarande regeringen ville därmed inte bara veta om personer har kommit i arbete, utan även om det faktiska sysselsättningsutfallet har *påverkats* av försöksverksamheten. För att besvara regeringens frågeställning fordras en utvärdering som klarlägger ett *orsakssamband* mellan deltagande i mentorsprojektet och resultat av arbetssökandet. En sådan effektutvärdering bygger på observationer av enskilda individer vad gäller utfallet av deras arbetssökande, individens karaktäristika som kan påverka utfallet samt om de deltagit i projekt eller inte. För att kunna ta reda på om en person inte bara är sysselsatt utan också på vilken kvalifikationsnivå, krävs att antalet som är sysselsatta är så pass många att en sådan fördjupad analys låter sig göras. Av regeringens beslut framgår att regeringen även vill få svar på frågor om skillnader i effekter när det gäller kvinnor och män samt individers olika utbildnings- eller branschbakgrund. Det senare låter sig endast göras om antalet individer som når sysselsättning är tillräckligt stort, eftersom yrkesgrupperna annars blir alltför små för att uttala sig om.

Slutligen vill regeringen om möjligt veta vilken betydelse som olika sätt att genomföra yrkesmentorskap kan ha haft för effekten av försöksverksamheterna. För att det ska vara möjligt krävs återigen att varje projekt i sig har ett tillräckligt stort antal deltagare som har kunnat följas upp. Dessutom måste styrningen och dokumentationen för varje projekt ha varit så stark och kontrollerad att genomförandet gått att kartlägga för varje enskilt mentorspar. Som framgick av redovisningen av måloppfyllelsen i kapitel 4 är dock andelen och därmed antalet adepter som kommit i sysselsättning en tid efter projektens genomförande inte stort. Därför har det inte gått att göra några fördjupade analyser vare sig av om adepterna som kommit i sysselsättning har fått arbete utifrån sina kvalifikationer eller om det finns skillnader i resultat avseende olika yrkesgrupper. Det har också funnits små möjligheter att studera och uttala sig om specifika arbetsatts betydelse för effekterna. Det totala antalet adepter som tillhört målgruppen och som vi haft tillräckligt med uppgifter om i form av kompletta enkäter har inte varit tillräckligt stort för att kunna göra jämförelser av effekter mellan olika projekt. Det här betyder sammantaget att vi i den här effektstudien främst kommer att kunna besvara frågan om vilken effekt som yrkesmentorsverksamheterna har haft för att få en sysselsättning på en samlad nivå för hela gruppen samt uppdelat på kön.

5.2 Strategi för skattning av effekter

För att kunna göra en effektutvärdering förutsätts tillgång till information om nyanlända, arbetssökande invandrare avseende:

- Utfall av arbetssökandet vid deltagande respektive vid icke-deltagande i ett mentorsprojekt.
- Deltagande respektive icke-deltagande i projekt.
- Individers karaktäristika, det vill säga egenskaper eller omständigheter som kan påverka utfallet av arbetssökandet.

En effektutvärdering undersöker hur resultat av arbetssökandet påverkas av att en individ deltar i mentorsverksamhet jämfört med om den inte gjort det. Detta oberoende av andra egenskaper eller omständigheter som kan ha påverkat arbetsmarknadsetableringen. Men eftersom en individ inte kan delta och samtidigt inte delta i en verksamhet, kan vi bara studera ett faktiskt utfall per individ – utfallet av att delta eller inte delta. Det går alltså inte att se det alternativa, det kontrafaktiska, utfallet för en och samma individ vilket är ett fundamentalt problem i en sådan här effektutvärdering. Detta eftersom det är skillnaden mellan det kontrafaktiska utfallet och det faktiska utfallet som är själva effekten av att ta del av mentorsstöd i arbetssökandet. Det behövs

därför ett tillvägagångssätt som gör att vi istället kan *skatta* utfallet som hade uppstått om adepterna i projekten inte hade deltagit.

Verksamheten med mentorsstöd har inte varit upplagd som ett renodlat experiment där två grupper, en projektgrupp med deltagare och en kontrollgrupp med icke-deltagare, har valts ut slumpmässigt från en population som svarar mot beskrivningen i förordningen om försöksverksamhet med yrkesinriktat mentorskap. Hade detta varit fallet kunde de som slumpmässigt förts till kontrollgruppen ha fungerat som ställföreträdare för projektdeltagare och utfall av deras arbetssökande kunde ha tolkats som kontrafaktiska utfall för individer i projektgruppen. Istället har en så kallad kvasiexperimentell design använts, vilket beskrivs i avsnitt 5.3. Grunden i designen är att finna en jämförelsegrupp som i effektutvärderingen tjänar som ersättning för en slumpmässigt vald kontrollgrupp. Observerat utfall av arbetssökandet för individer i jämförelsegruppen tolkas därför i utvärderingen som det kontrafaktiska utfallet för projektdeltagare, det vill säga det utfall som de hade fått om de inte hade deltagit i projektet. Skillnaden mellan detta utfall och det faktiskt observerade utfallet för deltagare är därmed den skattade effekten av att ha fått stöd av en mentor i arbetssökandet.¹⁵

5.3 Bildandet av jämförelsegrupp genom matchning

Det finns god tillgång till information om egenskaper hos deltagarna som kan tänkas påverka resultatet av deras arbetssökande. Mot den bakgrunden framstår det som ändamålsenligt att använda metoden med matchning för att bilda den grupp som projektdeltagarna kan jämföras med. Utvärderingen har inhämtat information från Arbetsförmedlingens Datalager om samtliga nyanlända invandrare som har registrerats som arbetssökande vid ungefär samma tidpunkter som projektdeltagarna. Den informationen om icke-deltagare i projektet har kompletterats med likadana uppgifter från SCB-register om projektdeltagarna.

För att bilda en jämförelsegrupp till projektgruppen har vi använt metoden med matchning av projektdeltagare mot icke-deltagare på basis av informationen om de enskilda individernas karaktäristika. För att identifiera jämförbara individer bland icke-deltagare har vi använt en matchningsmetod kallad Coarsened Exact Matching som i fortsättningen förkortas till CEM (Blackwell et al. 2009, Iacus et al. 2012). Metoden innebär att alla individer som är lika i ett antal väsentliga dimensioner utgör jämförelsegrupp. Eftersom denna grupp av individer är betydligt fler än deltagarna får varje jämförelseperson en vikt vilken indikerar hur betydelsefull just denna person är för jämförelsen. Denna vikt används sedan för att justera analyserna. Denna och alternativa metoder för att matcha finns presenterad i ett tekniskt appendix i bilaga 1.

Effektstudien bygger således på en matchning utifrån en mängd observerbara variabler som kan påverka möjligheten att dels vara med i ett projekt och dels att sedan få jobb, så som region, födelseland, ålder, eller utbildning. Det innebär exempelvis att en kort utbildad kvinna från en viss region i Sverige och med ett visst födelseland bara jämförs med en liknande person. En av fördelarna med att utvärderingen initierades tidigt är också att vi kunna kartlägga de selektionsmekanismer som ligger till grund för deltagande. Om en utvärderare inte har denna information finns risk att den senare effektmätningen lider av selektionsskevheter, dvs. de effekter som kommer fram mäter både de sanna effekterna men dessutom påverkan av urvalet av deltagare. Genomförandevärderingen som presenteras i kapitel 3 har bidragit till att vi har bättre information än vad som är vanligt vid kvasiexperimentell designade utvärderingar. Med den kunskapen som finns i den här utvärderingen har vanliga utvärderingsproblem så som selektionsskevheter på individnivå till stora delar kunnat identifieras och hanteras via matchning.

¹⁵ Engelskspråkig litteratur om teori och metod för effektutvärdering används begreppet Average Treatment Effect for the Treated (ATET).

De eventuella urvalsskevheter som kan vara fallet i utvärderingar har i största möjligaste mån beaktats genom valet av matchningsvariabler.

De flesta projekt rapporterar att de hade svårt att finna deltagare vid starten av mentorsprojekten. Detta innebär att i princip alla som kunde identifieras fick plats. Det indikeras bland annat av de diskussioner som fanns under projekttiden om möjligheter till att utvidga målgruppen. Samtidigt har i stort sett samtliga projekt haft adepter till vilka projekten inte kunde matcha en lämplig mentor. Det var särskilt svårt att hitta mentorer inom vård- och läraryrken, inom yrken inom service eller bland ingenjörer. Det har inte varit möjligt att matcha deltagare mot jämförelsepersoner utifrån yrkestillhörighet, vilket öppnar för en möjlig skevhet vid selektionen. Det vill säga det är möjligt att mentorer med vissa yrken inte kommit med i projekten i samma utsträckning som dessa yrken finns representerade i den stora gruppen nyanlända flyktingar eller motsvarande. Denna aspekt har vi inte kunnat kontrollera för. Utöver det bedömer vi att det är en liten risk att urvalet skedde på basis av någon eller några karaktäristika hos individen.

5.4 Effekter av mentorsstödet – metod

I de flesta utvärderingar av arbetsmarknadspolitiska program definieras utfallet som att individen efter avslutat program ska ha lämnat Arbetsförmedlingen för osubventionerat arbete och ibland inkluderas även övergångar från arbetslöshet till studier utanför Arbetsförmedlingens regi, exempelvis Komvux eller universitetsutbildning.¹⁶ Denna målbild är inte annorlunda för mentorsprojekten, även om de drivs utanför Arbetsförmedlingen. I mentorsprojekten faller det sig dock rimligt att även inkludera att man i någon mening har närmat sig kärnarbetsmarknaden. Vårt argument för detta är att individerna initialt befinner sig relativt långt ifrån arbetsmarknaden och att en utvärdering som enbart tar fasta på osubventionerade heltidsjobb på den öppna arbetsmarknaden kan vara alldeles för ambitiöst med tanke på programmets målgrupp, omfattning och längd samt tiden mellan deltagande och uppföljning. Vi har därför även valt att använda den definition som Arbetsförmedlingen använder för att presentera utfall av arbetsmarknadspolitik. Denna innebär att en individ gått från att vara öppet arbetslös och antingen blivit avskriven från Arbetsförmedlingen på grund av att personen erhållit jobb eller börjat studera, eller att personen kvarstår på Arbetsförmedlingen men nu i en sökandekategori som är sådan att aktiviteten är jobbrelaterad.¹⁷ Ett exempel på detta är om en individ erhåller ett deltidsarbete. I detta fall har personen således inte lämnat Arbetsförmedlingen utan är fortfarande arbetsökande i någon mening.

Ett annat sätt att definiera utfallet av arbetsmarknadspolitiska insatser är att studera inkomsterna efter genomfört program. Två sådana inkomstrelaterade utfallsdefinitioner har använts. De två utfallen indikerar om individen under 2011 eller 2012, det vill säga efter start i mentorsprojektet, fick en arbetsrelaterad inkomst (lön eller företagarinkomst) som överstiger 100 000 kronor respektive 42 800 kronor vilket var prisbasbeloppet 2011.¹⁸ Vi är medvetna om att en inkomst på 42 800 kronor på årsbasis i realiteten inte visar på någon högre grad av arbetsmarknadsintegrering, men det ger ändå en indikation på att individerna befinner sig på arbetsmarknaden. En inkomst på 100 000 kronor bedömer vi vara en rimlig indikation på att

¹⁶ I osubventionerade anställningar ingår även egenföretagande.

¹⁷ Sökandekategorier som Arbetsförmedlingen använder sig av och som innebär arbete är: 21 = deltidsarbetslös, 22 = timanställd, 31 = tillfälligt arbete, 33 = nystartsjobb, 35 = ombytessökande Samhall, 36 = särskilt nystartsjobb, 37 = nystartsjobb för deltidsarbetslösa, 38 = utvecklingsanställning, 39 = trygghetsanställning, 40 = yrkesintroduktion, 41 = ombytessökande, 42 = lönebidrag, 43 = offentligt skyddat arbete, 45 = förstärkt särskilt anställningsstöd, 49 = särskilt anställningsstöd, 56 = kulturavslöftet, 58 = utvecklingsanställning Samhall och 78 = instegsjobb.

¹⁸ 100 000 kronor motsvarar en månadsinkomst på cirka 8 300 kronor vilket ungefär motsvarar 40 procent av minimilönen för en restauranganställd.¹⁹ Se exempelvis Bring och Carlin, 2000; Nilsson, 2010; Arbetsförmedlingen 2012.

individen åtminstone till delar har en anknytning till arbetsmarknaden. Det finns både för- och nackdelar med att använda inkomster. En fördel är att det hanterar individer som lämnat arbetsförmedlingen av okänd orsak. Flertalet av de som lämnar Arbetsförmedlingen där orsaken är okänd för myndigheten, har i själva verket fått ett arbete.¹⁹ Denna kategori individer följs delvis upp av Arbetsförmedlingen genom riktade uppföljningar, men osäkerheten här är relativt stor. Genom att använda en inkomstdefinition hanteras detta problem. En annan fördel är att inkomsten hanterar individer som går in och ut ur arbete. Även om en person blivit avaktualiserad för arbete kan denne återkomma i arbetslöshet. Med en inkomst definition hanteras även detta fall. En nackdel med att använda inkomster är att uppföljningstiden begränsas. Till skillnad från information från arbetsförmedlingen finns en eftersläpning på ca 1,5 år. Detta innebär att vi i denna utvärdering endast kunnat följa inkomstutvecklingen fram till år 2012.

För att få en uppfattning om gruppen deltagare är representativa för målgruppen eller inte, kan man studera omatchad data, som innebär att vi jämför de olika utfallen på arbetsmarknaden mellan deltagarna och hela gruppen av individer inom målgruppen. Denna jämförelse redovisas i tabell 5.1.²⁰

Tabell 5.1 Utfall för arbetssökande registrerade vid Arbetsförmedlingen med karaktäristika som kännetecknar målgruppen. Ej matchad

Definitioner av utfall	Deltagare som tillhör målgruppen N = 257	Icke-deltagare som tillhör målgruppen N = 83 855
(1) Osubventionerad anställning på öppna arbetsmarknaden eller påbörjad utbildning	5,4 %	18,6 %
(2) I enlighet med AF:s definition av 'fått jobb' inklusive den som ingår i (1) samt den som påbörjat utbildning	23,7 %	29,5 %
(3) Hade en inkomst över 100 000 kr under 2012 eller 2011	29,6%	45,3 %
(4) Hade en inkomst över 42 800 kronor under 2011 eller 2012	41,6	56,1%

Som framgår av tabell 5.1 är det en mycket liten andel av deltagarna i mentorsprojektet som blivit avaktualiserade från Arbetsförmedlingen på grund av att de fått osubventionerat jobb eller börjat utbildning, 5,4 procent. Detta är, som nämnts ovan, inte speciellt överraskande med tanke på att målgruppen befann sig långt ifrån kärnmarknaden då projektet startade. Det finns relativt stora skillnader mellan deltagarna och övriga som tillhör målgruppen. Exempelvis är det enligt tabellen 18,6 procent av icke-deltagarna som övergått till osubventionerade anställningar eller studier jämfört med 5,4 procent för deltagarna. Det finns således ganska tydliga indikatorer på att deltagarna i mentorsprojekten är negativt selekterade i jämförelse med målgruppen i stort. Projekten har alltså fångat upp personer som även inom en och samma grupp står längre ifrån arbetsmarknaden. Att det är ett mycket begränsat antal individer som fått arbete eller påbörjat reguljära studier, får konsekvenser för denna utvärdering.

¹⁹ Se exempelvis Bring och Carlin, 2000; Nilsson, 2010; Arbetsförmedlingen 2012.

²⁰ Två adepter var under 20 år och är inte med i effektanalysen.

Den första konsekvensen är att jämförelser mellan deltagare och icke-deltagare rakt av kommer att bli missvisande. Eftersom vi misstänker en negativ selektion behöver vi ifrån gruppen av icke-deltagare identifiera och enbart välja ut sådana individer som är jämförbara med deltagarna. Hur detta hanteras beskrivs nedan. Den andra konsekvensen rör möjliga och relevanta utfall. I utvärderingar av arbetsmarknadspolitiska åtgärder kan man förutom att studera övergången till arbete komplettera med andra utfall, som skulle kunna visa på effekter av en åtgärd. Några av dessa är effekter på tiden tills individen får ett arbete, effekter på varaktigheten i anställningen eller effekter på sannolikhet att åter bli arbetslös. Men eftersom det endast är ett fåtal individer av de adepter som utvärderingen har följt upp som har fått ett sådant jobb som innebär att de lämnat Arbetsförmedlingen, går det dessvärre inte att göra några rimliga analyser av utfall som kan observeras först efter det att individen fått arbete. Vidare ingick i regeringens uppdrag att studera om yrket motsvarade kvalifikationerna. Dessa analyser har inte varit möjliga att göra, eftersom få individer fått reguljära jobb. Utvärderingen av dessa utfall är något som därmed fått skjutas på framtiden.

5.4.1 Matchning mellan deltagare och jämförelseindivider

Grundpopulationen består av de personer som tillhör målgruppen och som har varit registrerade på Arbetsförmedlingen, det vill säga alla potentiella deltagare i Sverige. Denna grupp består i sin tur av två delgrupper: de som är deltagare i mentorsprojekten och övriga i målgruppen. Målsättningen med matchningen är att identifiera individer som är så lika deltagarna att om anordnarna av mentorsprojekten haft kunskap om dessa individer och/eller en större projektbudget hade de mycket väl också kunnat vara deltagare men av en eller annan anledning har det inte blivit fallet. På basis av inriktningen av de olika projekten, information från projekten samt tidigare forskning har ett antal centrala egenskaper valts på vilka matchningen betingas. För att identifiera ”tvillingar” har vi i matchningen krävt att de valda jämförelseindividerna ska:

- a) ha samma födelseland (grupperat så som i kapitel 4)
- b) bo i samma arbetsmarknadsområde
- c) ha samma kön som deltagaren
- d) ha samma utbildningsnivå som deltagaren
- e) ha kommit till Sverige samma år som deltagaren
- f) ha blivit registrerad på Arbetsförmedlingen under samma period som deltagaren (klassindelad).

Samtliga av dessa variabler är egenskaper som kan relateras till individen före projektstart och som är sådana att de både kan påverka det faktum att de är deltagare och det utfall projektdeltagandet fått. Födelseland har valts eftersom det finns delprojekt som riktar sig till grupper av individer från ett visst land. Vi har valt en något högre aggregeringsnivå, grupperat efter födelseland, för matchning eftersom det är den lägsta nivå som registerdata kan erhållas på. Eftersom de olika projekten har bedrivits på olika geografiskt avgränsade områden är det rimligt att anta att om en person bor i en annan arbetsmarknadsregion än där projektet drivits så är sannolikheten lägre att individen haft möjlighet att delta. Den lokala arbetsmarknaden är också av stor betydelse när det gäller möjligheterna att vara deltagare. Den lokala arbetsmarknaden har även en påverkan på möjligheterna att nå de olika utfallen som används i utvärderingen. Den variabel som valts är det som av SCB benämns som lokala arbetsmarknadsområden. Dessa arbetsmarknadsområden består av kommuner, eller en grupp av kommuner, som kännetecknas av att de är på pendlingsavstånd. Att vi väljer att matcha på kön beror på att några projekt specifikt riktar sig till kvinnor. För dessa projekt är det enbart andra kvinnor som kan utgöra jämförelsepersoner. Dessutom finns forskning som visar att det i allmänhet tar längre tid för

nyanlända kvinnor att finna jobb än för män. Några projekt riktar sig specifikt till individer med en viss utbildningsnivå. När det gäller mottagningsår har riktlinjen varit att individen ska ha kommit till Sverige senast 5 år innan projektstart. Vi utgår från att det finns en relativt stor skillnad på chanserna att få ett arbete om personen har 1 eller 5 års vistelse i Sverige. Det är troligt att den Sverigespecifika kunskapen som längre vistelse i Sverige ger, exempelvis bättre språkkunskaper, bättre kunskap om svenska institutioner etc. har betydelse för om personen är lämplig för mentorsprojektet, men även möjligheterna att efter avslutat program få ett jobb. Slutligen matchas på vilken period (klassindelad) individen skrevs in på Arbetsförmedlingen. Detta för att ta hänsyn till arbetslöshetshistorik. Vid flera projekt inom mentorsprogrammet togs också deltagare fram tillsammans med Arbetsförmedlingen. Att personen då var inskriven vid Arbetsförmedlingen har därmed påverkat sannolikheten att bli deltagare. Arbetslöshetshistoriken är även något som i tidigare utvärderingar visat sig ha stor betydelse för utfallet. Det finns även aspekter som vi inte lyckats hantera. En sådan uppgift är inom vilket yrke eller bransch som de har arbetat tidigare. Eftersom det inte finns sådana uppgifter tillgängliga för de individer som inte deltagit i projekten, har det inte varit möjligt att göra. Vi har valt att avgränsa åldersintervallet till gruppen av individer som är mellan 20 och 60 år, vilket gör att två adepter inte inkluderas.

Totalt har matchningen genomförts i 24 731 dimensioner eller så kallade strata. Att ha denna noggrannhet innebär att avkall måste ges på vilka individer som ingår i utvärderingen. I tabell 5.2 redovisas resultatet av matchningen.

Tabell 5.2 Antalet matchade och ej matchade deltagare som tillhör målgruppen

	Matchade	Ej matchade	Totalt
Deltagare och målgrupp	145	112	257
Icke-deltagare och målgrupp	2 437	81 418	83 855
Totalt	2 582	81 530	

Som framgår av tabell 5.2. finns det ett antal individer i deltagargruppen för vilka det inte går att finna några jämförelsepersoner. Lämpliga jämförelsepersoner har identifierats till cirka 56 procent av deltagarna. Den avgörande orsaken till att det inte går att finna jämförelseindivider till de övriga 44 procenten av deltagarna är att det i matchningen krävt att individerna ska vara från samma lokala arbetsmarknadsområde. Om detta krav på noggrannhet släppts hade betydligt fler individer kunnat jämföras, men då på bekostnad av att jämförelsen hade baserats på individer som har olika förutsättningar att få delta och därefter få jobb på grund av skillnader vad gäller lokal näringslivsstruktur. Till våra 145 individer har en jämförelsegrupp om 2 437 individer identifierats. Dessa individer är sådana att det till varje deltagare finns minst en, oftast flera, jämförelseindivider, som har exakt samma uppsättning av bakgrundsegenskaper som de som adepterna. Eftersom det kan finnas flera jämförelseindivider till varje deltagare viktas varje jämförelseindivid när effektanalyserna genomförs.²¹ För att resultat av de beräkningar som görs ska kunna tolkas som effekter är det viktigt att den matchning som görs är av tillräckligt god kvalitet. Kvaliteten på matchningen framgår av tabell 5.3.

²¹ Ett annat sätt hade varit att bland de matchade jämförelseindividerna slumpvis välja en sådan. Då hade vi haft lika många deltagare som jämförelseindivider.

Tabell 5.3 Matchningskvalitet

	Skillnad
Födelseland	0,00
Arbetsmarknadsområde	0,00
Kön	0,00
Utbildning	0,00
Mottagningsår	0,00
Registrerad vid Arbetsförmedlingen (samma period)	- 0,006

Som framgår av tabellen så finns inga skillnader mellan deltagare och icke-deltagare mer än när det gäller månad och år för registrering på Arbetsförmedlingen. Denna skillnad är dock liten.

5.5 Effekter av mentorsstödet - resultat

I det här avsnittet presenteras effektskattningarna. I avsnitt 5.5.1 presenteras effektskattningarna för samtliga deltagare. I utvärderingsuppdraget ingick även att genomföra separata analyser för vissa grupper. Separata effektskattningar har genomförts för män och kvinnor. Dessa separata analyser presenteras i avsnitt 5.5.2.

5.5.1 Effektskattningar för samtliga deltagare

Trots en bra matchningskvalitet på basis av variablerna ovan finns det andra individvariabler som kan ha påverkats under projektets gång och som mycket väl kan ha påverkat utfallet. I de effektskattningar som redovisas i tabell 5.4 har vi därför kontrollerat för ett antal sådana faktorer. En första kontrollvariabel är ålder. I andra utvärderingar av arbetsmarknadspolitiska program och i arbetsmarknadsteori antas i regel att sannolikheten för att gå från arbetslöshet till arbete ökar med ålder upp till en viss gräns och därefter avtar den. Den andra variabel som ingår i modellen är civilstånd, och här görs skillnad om en person är gift/sambo eller inte. Att en person har barn som är under 16 år kan å ena sidan förhindra att personen tar ett jobb. Å andra sidan kan det även öka incitamenten att ta jobb. En del av dessa personer kommer att vara ensamstående med barn och därför har även denna information inkluderats. Vi har skapat en variabel som indikerar att individen fått ett svenskt medborgarskap. Hypotesen är att individer som har fått svenskt medborgarskap har en fördel jämfört med personer som saknar svenskt medborgarskap. Slutligen används en variabel som indikerar om individen genomgått sfi-utbildning och fått ett slutbetyg från den. Denna variabel är tänkt att fånga språkkunskaper. Samtliga variabler som ingår i regressionen men som inte ingick i den tidigare matchningen är sådana kan påverka utfallet men inte bör ha påverkat chanserna att få vara deltagare i mentorsprojektet. I tabell 5.4 presenteras resultaten av effektskattningarna.

Tabell 5.4 Resultat av effektskattningar för samtliga deltagare, utifrån fyra definitioner av att ha fått jobb. Marginaleffekt

	1. Osubventionerade jobb och utbildning	2. Osubventionerade jobb och utbildning samt i sökandekategori som innebär arbete	3. Inkomst över 100 000 kr	4. Inkomst över ett basbelopp (48 200)
Deltagare i mentorsprojekt	-0,010 (0,021)	0,032 (0,041)	0,007 (0,046)	0,050 (0,047)
Ålder	-0,001 (0,001)	-0,003* (0,002)	-0,002 (0,002)	-0,005* (0,002)
Kvinna	0,016 (0,018)	-0,022 (0,033)	-0,075* (0,038)	-0,013 (0,039)
Gift/sambo	-0,014 (0,022)	-0,040 (0,042)	-0,030 (0,044)	-0,026 (0,048)
Barn under 16 år	-0,008 (0,007)	-0,005 (0,011)	-0,005 (0,015)	-0,010 (0,016)
Ensamstående med barn under 16	-0,003 (0,026)	-0,034 (0,049)	0,018 (0,072)	-0,047 (0,070)
Fått svenskt medborgarskap	0,019 (0,023)	-0,038 (0,035)	0,084** (0,052)	0,110* (0,051)
Fått sfi-betyg	0,085* (0,020)	0,125* (0,032)	0,180* (0,036)	0,184* (0,037)
Pseudo R ²	0,060	0,030	0,040	0,040

* = signifikant på 5 %-nivån.

** = signifikant på 10%-nivån

Kommentar: Standardavvikelse i parentes.

Det är viktigt att ha i åtanke att de regressioner som redovisas i tabell 5.4 baseras på matchad data, vilket alltså innebär att samtliga variabler som ingår i matchningen, till exempel utbildningsnivå, är identiska och därför inte behöver användas i regressionerna efter matchning. I tabellen indikeras faktorer som är signifikanta på 5 procent med fet stil och signifikans på 10 procent med kursiv stil. Den första variabeln indikerar om personen varit deltagare i mentorsprojekten eller ej och är således effektvariabeln. Denna är inte signifikant oavsett vilken definition som används. Tolkningen av resultatet är deltagande i mentorsprojekten inte påverkar möjligheterna att nå respektive utfall.

Att det inte finns några signifikanta skillnader mellan grupperna på kontrollvariablerna ska tolkas som att dessa inte på ett signifikant sätt bidrar till att förklara skillnaderna i de olika utfallen.

När det gäller kontrollvariablerna finns vissa statistiskt säkerhetsställda påverkansfaktorer. Exempelvis framgår att om definitionen av 'fått jobb' definieras med hjälp av inkomst över ett prisbasbelopp så är den skattade marginaleffekten 0,110 för individer som fått svenskt medborgarskap. Detta tolkas som att individer som fått svenskt medborgarskap har 11,0 procentenheter högre sannolikhet att ha en inkomst som överstiger 42 800 kr. Om en signifikansnivå på 10-procent eller mindre används framgår att erhållande av svenskt medborgarskap påverkar positivt på sannolikheten att nå något av de båda utfallen som definieras av inkomster. En egenskap som är signifikant oavsett utfallsdefinition är om individen har ett betyg i sfi. Om så är fallet är sannolikhet att nå något av utfallen högre oavsett definition. Detta gäller både deltagare och icke-deltagare.

5.5.2 Separata effektskattningar för män och kvinnor

Det är få adepter i mentorsprogrammet som har kommit till reguljär sysselsättning på den öppna arbetsmarknaden och som då har lämnat Arbetsförmedlingen. Detta, i kombination med att antalet adepter i målgruppen och dess jämförelsegrupp som vi har information om är begränsad, innebär vissa praktiska begränsningar vad gäller hur mycket det går att bryta ner effektmätningarna i grupper av deltagare i mentorsprogrammet. Redovisningen i föregående kapitel visar emellertid att det finns projekt med enkätuppgifter från mycket få deltagare varför denna typ av analys inte låter sig göras. Däremot har effektskattningar uppdelat på män och kvinnor gjorts. Resultaten av dessa effektskattningar redovisas i tabell 5.5 (kvinnor) respektive 5.6 (män).

Tabell 5.5 Resultat av effektskattningar för kvinnor, utifrån fyra definitioner av att ha fått jobb. Marginaleffekt

	1. Osubventionerade jobb och utbildning	2. Osubventionerade jobb och utbildning samt i sökandekategori som innebär arbete	3. Inkomst över 100 000 kr	4. Inkomst över ett basbelopp (48 200)
Deltagare i mentorsprojekt	-0,029 (0,030)	0,024 (0,059)	-0,060 (0,062)	-0,045 (0,065)
Ålder	0,000 (0,001)	0,001 (0,002)	0,000 (0,002)	-0,004 (0,003)
Gift/sambo	0,037** (0,023)	0,039 (0,045)	-0,081 (0,057)	-0,150* (0,057)
Barn under 16 år	-0,016 (0,010)	-0,021 (0,017)	-0,012 (0,025)	-0,003 (0,024)
Ensamstående med barn under 16	0,023 (0,035)	0,003 (0,054)	-0,006 (0,067)	-0,111 (0,067)
Fått svenskt medborgarskap	0,019 (0,041)	0,005 (0,061)	0,019 (0,081)	0,039 (0,082)
Fått sfi-betyg	0,099* (0,034)	0,129* (0,046)	0,170* (0,051)	0,194* (0,051)
Pseudo R ²	0,060	0,030	0,034	0,043

* = signifikant på 5 %-nivån.

** = signifikant på 10 %-nivån

Kommentar: Standardavvikelse i parentes.

Både när det gäller osubventionerade jobb och jobb definierat via inkomster är marginaleffekterna negativa, dock inte signifikanta. Vår tolkning av detta negativa resultat är att det knappast rör sig om effekter av deltagandet i projekten, utan snarare om det som kallas inlåsnings effekter. Med inlåsnings menas i detta sammanhang att deltagare i större omfattning har gått ifrån mentorsprojektet in i andra åtgärder och därför inte inom det tidspann vi studerar har haft möjlighet att hinna gå vidare till den reguljära arbetsmarknaden, något som i en tidsmässigt senare uppföljning kan visa sig vara positivt för sysselsättningen. Att detta tycks vara fallet indikeras av resultaten av den andra skattningen, där även övergångar till arbetsmarknadsutfall som enligt Arbetsförmedlingen klassas som att ha jobb – men som inte innebär att man lämnat Arbetsförmedlingen – inkluderas. I denna skattning har effektvariabeln ett positivt tecken, men är inte signifikant. Av kontrollvariablerna är det få som har en säkerhetsställd påverkan men som för totalpopulationen visar resultaten att individer (deltagare och icke-deltagare) som gått färdigt sfi har en högre sannolikhet för att komma till de olika utfallen, speciell stor är denna påverkan när det gäller utfallet definierat i inkomsttermer.

Tabell 5.6 Resultat av effektskattningar för män, utifrån fyra definitioner av att ha fått jobb. Marginaleffekt

	1. Osubventionerade jobb och utbildning	2. Osubventionerade jobb och utbildning samt i sökandekategori som innebär arbete	3. Inkomst över 100 000 kr	4. Inkomst över ett basbelopp (48 200)
Deltagare i mentorsprojekt	0,007 (0,029)	0,036 (0,057)	0,066 (0,067)	0,132* (0,068)
Ålder	-0,001 (0,001)	-0,007* (0,003)	-0,004 (0,003)	-0,008* (0,003)
Gift/sambo	-0,050 (0,034)	-0,084 (0,061)	0,022 (0,062)	0,077 (0,066)
Barn under 16 år	-0,002 (0,008)	0,006 (0,014)	0,000 (0,020)	-0,013 (0,021)
Fått svenskt medborgarskap	0,017 (0,022)	-0,076** (0,039)	0,140* (0,066)	0,171* (0,066)
Fått sfi-betyg	0,069* (0,021)	0,119* (0,044)	0,191* (0,049)	0,182* (0,051)
Pseudo R ²	0,070	0,060	0,044	0,049

* = signifikant på 5 %-nivån.

** = signifikant på 10 %-nivån

Kommentar: Standardavvikelse i parentes.

Det är uppenbart att för män har mentorsprojekten haft en annan påverkan än för kvinnorna. Samtliga skattningsresultat av effekter är positiva och om arbete definieras via en förvärvsinkomst över ett prisbasbelopp är effekten dessutom signifikant på 5-procentsnivån. Resultaten visar således att deltagare i mentorsprojektet har 13 procentenheters större chans att tjäna minst 42 800 kronor eller mer i jämförelse med den matchade gruppen av icke-deltagare.²²

Bland kontrollvariablerna skiljer det sig delvis mellan män och kvinnor med avseende på faktorer som påverkar utfallet. För samtliga utfallsdefinitioner är marginaleffekten för ålder negativ. Denna negativa påverkan är signifikant för utfallsdefinition (2) och (4). Detta indikerar att sannolikheten att nå dessa utfall minskar med stigande ålder. Vidare har män (matchade deltagare och icke deltagare) ett positivt utbyte av ett svenskt medborgarskap vad gäller utfallen som definieras via inkomster. Slutligen, som både för totalpopulationen och för de separata analyserna för kvinnor, så har individer som klarat sin sfi-utbildning och gått ut med betyg har en högre chans att nå de olika utfallen oavsett vilken definition som används.

²² Kontrollvariablerna ensamstående med barn under 16 år inte finns med i dessa skattningar av det skälet att det fanns för få ensamstående män med barn under 16 år.

5.6 Vad i projekten påverkar utfallet?

I det uppdrag som lämnades av regeringen ingick att om möjligt studera betydelsen av aspekter av genomförandet. Av effektskattningarna framgick att det för männen finns positiva effekter på sannolikheten av deltagande i mentorsprojekten på att ha fått ett jobb. Denna effekt är signifikant på 5-procentsnivån då utfallet definieras som att individen tjänat mer än ett prisbasbelopp, dvs. 42 800 kronor. En fråga som kan ställas är om det för denna grupp av deltagande män från målgruppen, där vi vet att projektet har gett ett positivt resultat, funnits egenskaper i projekten som kan ses som framgångsegenskaper respektive egenskaper som har påverkat sannolikheten att få ett jobb negativt.

I följande analyser är informationen i huvudsak hämtad från enkäterna (dessa har inte kunnat användas för jämförelsegruppen i tidigare skattningar, då endast deltagare har besvarat enkäterna). Vi vill göra klart att analyserna i det här avsnittet bygger på relativt få observationer samt på utfallsdefinitionen om en inkomst överstigande 42 800 kronor. I tabell 5.7 presenteras den beskrivande statistiken för de variabler som använts.

Tabell 5.7 Beskrivande statistik av manliga adepter som tillhör målgruppen. N = 122

Variabler	Medel-värde	Standard-avvikelse	Minimum	Maximum
Jobb som innebär arbetsinkomst > 48 200 kr	0,47	0,50		
Ålder	36,46	10,43	19	63
Mellan 9 och 13 års utbildning	0,30	0,46		
Mer än 13 års utbildning	0,42	0,50		
Gift	0,71	0,45		
Har barn under 16 år	0,46	0,50		
Adepten har flyttat	0,27	0,45		
Slutbetyg i sfi	0,53	0,50		
Fått svenskt medborgarskap	0,14	0,35		
Total arbetslivserfarenhet innan ankomst till Sverige (år)	10,18	8,26	1	46
Mentorskap på svenska	0,58	0,50		
Träffat mentor mer än fem gånger	0,52	0,50		
Mentorn är högre chef eller egenföretagare	0,60	0,49		
Mentorns erfarenhet är över 5 år på nuvarande arbetsplats	0,71	0,45		
Mentorn kvinna	0,24	0,43		
Mentor över 60 år	0,39	0,49		
Mentor född i Sverige	0,61	0,49		

Medelåldern på männen som deltagit i mentorsprojekten är ca 36,5 år. Den yngste är 19 år och den äldste är 63 år. I enkäten som gick ut innan projektstart efterfrågades information om antalet utbildningsår. Här har detta omvandlats till två variabler där den första är att individen har mellan 9 och 13 års utbildning och den andra är att individen har mer än 13 års utbildning.

Referenskategori är individer som har kortare utbildning än 9 år. Detta skulle i Sverige i princip svara mot att individen minst påbörjat gymnasium respektive minst påbörjat universitetsutbildning. Eftersom 30 procent respektive 42 procent har utbildning i denna omfattning innebär det att 28 procent har en utbildningsomfattning som är lägre än vad som i Sverige skulle svara mot fullständig grundskola. Data innehåller även kontroller för om individen

är gift (71 %) och om adepten har barn som är under 16 år (46 %). Genom att undersöka kommuntillhörigheten mellan åren kan vi identifiera om individen under och efter tiden i mentorsprojektet flyttat, dvs. bytt bostadskommun. 27 procent har gjort detta. Vi använder även informationen om avslutad sfi-utbildning (53 %) samt om individen fått ett svenskt medborgarskap (14 %). I den första enkäten efterfrågades hur många år personen jobbat innan denne kom till Sverige. Medelvärdet för denna variabel ligger på nästan 11 års arbetslivserfarenhet.

I den andra uppsättningen variabler kontrolleras för egenskaper i själva mentorsinsatsen. För en majoritet (58 %) användes svenska språket för kommunikation. För övriga kommunicerades antingen på modersmål eller på engelska. Som vi visade i kapitel 4 var det förhållandevis många som bara hade träffat sin mentor vid ett till fem tillfällen (48 %) medan 52 procent haft mer än fem träffar med sin mentor. Mentorerna rekryterades bland personer med olika bakgrund. En del av dem var högre chefer eller egenföretagare, dvs. personer som kan antas ha ett direkt inflytande över en eventuell rekrytering på arbetsplatsen. Bland mentorerna var det 60 procent som var högre chefer eller egenföretagare. En annan viktig faktor kan vara den erfarenhet som mentorn har av sitt arbete. 71 procent hade över 5 års arbetslivserfarenhet från den nuvarande arbetsplatsen. 24 procent av männens mentorer var kvinnor. Slutligen använder vi information om mentorns födelseland – i detta fall om mentorn är född i Sverige (61 %).

Våra analyser bygger i detta avsnitt på samtliga 122 män som alla varit adepter i något av projekten. Analysernas syfte är att försöka förstå vad det var i mentorsprojektens genomförande, och således i variationen mellan adepternas deltagande i mentorskap, som påverkade sannolikheten att nå en inkomst som överstiger 42 800 kronor, dvs. utfallsdefinition (4). I tabell 5.8 presenteras resultaten av vår analys.

Tabell 5.8 Påverkansfaktorer på sannolikheten att ha en förvärvsinkomst överstigande 42 800 kronor för manliga projektdeltagare. Logit modell²³

	Marginaleffekt	Standardavvikelse
Ålder	-0,022*	0,009
Mellan 9 och 13 års utbildning	-0,020	0,160
Mer än 13 års utbildning	0,282**	0,171
Gift	-0,064	0,157
Har barn under 16 år	0,034	0,136
Adepten har flyttat	-0,068	0,148
Slutbetyg i sfi	-0,049	0,135
Fått svenskt medborgarskap	0,253**	0,153
Total arbetslivserfarenhet innan ankomst till Sverige (år)	0,034*	0,011
Mentorskap på svenska	0,192	0,203
Träffat mentor mindre än fem gånger	-0,086	0,145
Mentorn är högre chef eller egenföretagare	0,085	0,136
Mentorns erfarenhet är över 5 år på nuvarande arbetsplats	-0,210	0,136
Mentorn kvinna	0,152	0,147
Mentor över 60 år	0,176	0,164
Mentor född i Sverige	-0,235	0,204
Pseudo R ² = 0,20, LL = -66,56		

* = signifikant på 5 %-nivån.

** = signifikant på 10 %-nivån

²³ Vad som skattas med en logistisk regression är sannolikheten för att en händelse som t.ex. att få ett jobb ska inträffa.

Överlag är det få aspekter av mentorskap som har en signifikant påverkan. Av kontrollvariablerna är ålder och den arbetslivserfarenhet som en adept har före ankomsten till Sverige en signifikant påverkan på 5-procentsnivån. Mer än 13 års utbildning samt erhållit svenskt medborgarskap är signifikant på 10-procentsnivån. Resultaten visar att sannolikheten att få ett jobb enligt den använda definitionen är lägre ju äldre en person blir. En adept som har en längre utbildning, vilket försiktigt kan tolkas som att den även är högre, har en högre sannolikhet att efter deltagande ha en observerad förvärvsinkomst som överstiger 42 800 kronor. Likaså påverkas denna möjlighet av att erhålla ett svenskt medborgarskap. Den totala arbetslivserfarenheten har en positiv påverkan. Ytterligare ett års arbete innebär att chanserna att få ett jobb efter avslutat deltagande i mentorsprojekt ökar med 3,4 procentenheter. En möjlig förklaring kan vara att adepten genom deltagande i mentorsprojektet får möjlighet att visa på sina färdigheter.

Det finns även ett antal variabler som inte är signifikanta men som har ett stort lärande-värde. En av de faktorer som nämnts när programmet initierades var att adepter som matchas med mentorer som talar samma språk skulle ha en fördel. Detta finner vi inget stöd för i undersökningen. Det går heller inte att finna någon effekt som kan hänföras till intensiteten i mentorsträffarna, dvs. hur ofta eller länge de träffas. Inte heller har mentorns position eller senioritet på arbetsplatsen någon påvisbar betydelse. Slutligen, för de män som deltagit, så spelar könet på mentorn ingen roll. Slutligen kan det konstateras att det inte verkar spela någon roll om mentorn är född i Sverige eller inte.

5.7 Sammanfattning av effektstudien och några reflektioner

Syftet med kapitel 5 har varit att skatta effekter av deltagande i mentorsprojektet. Såsom framgår av regeringens beslut ska utvärderingen ta fasta på att studera effekter på sannolikheten att få ett arbete samt även inkludera om detta arbete motsvarar kompetensnivån hos adepten. Redan den beskrivande statistiken visar att mycket få individer lämnat Arbetsförmedlingen för jobb på den öppna arbetsmarknaden. Detta faktum gör frågan om arbetets kompetensnivå mer eller mindre irrelevant i dagsläget. Skattningsresultaten visar dessutom att inga effekter kan identifieras om definitionen av arbete som jobb på den öppna arbetsmarknaden används.

Även om vi för hela gruppen av deltagare inte ser några signifikanta effekter när definitionen utökas och även inkluderar situationer där individerna gått från öppet arbetslös till aktiviteter, exempelvis arbetsmarknadspolitiska program som innebär arbete, kan vi observera att effekttestimatet är positivt. När denna definition används inkluderas även situationer där individen ingår i ett arbetsmarknadspolitiskt program som innebär någon form av arbete, till exempel instegsjobb eller deltidsjobb. Det innebär således att individen kvarstår som arbetssökande på Arbetsförmedlingen. Slutligen har inkluderat två definitioner som innebär att en individ ska ha en inkomst över ett visst tröskelvärde använts; dels en förvärvsinkomst över 100 000 kronor och dels en förvärvsinkomst som motsvarade ett prisbasbelopp år 2011, 42 800 kronor. En stor fördel med dessa definitioner är att vi kan inkludera personer som går in och ut från arbetsmarknaden och även sådana som försvinner från Arbetsförmedlingen, det vill säga avaktualiserats av okänd orsak. En nackdel med dessa definitioner är att analyserna begränsas till som längst 2012, vilket kan vara en för kort tid för uppföljning. Det är värt att notera att de flesta projekt sträckte sig in i 2013. Även i dessa effektskattningar är effekten positiv men inte signifikant om hela gruppen av deltagare inkluderas. Att effekten inte är signifikant innebär att det inte finns någon statistiskt säkerställd skillnad i utfall mellan adepterna och den matchade kontrollgruppen. Det vill säga att de i kontrollgruppen som inte har deltagit i mentorsprojektet klarar sig lika bra som de som deltagit.

När analyserna görs för män respektive kvinnor separat finns skillnader. Mentorsprojekten har i regel haft större direkt betydelse för män. Samtliga effektskattningar har ett positivt tecken för män vilket inte är fallet för kvinnorna. Vidare, om det önskade utfallet av deltagande definieras som att individen ska tjäna minst 42 800 kronor från eget arbete eller eget företagande, visar resultaten på en signifikant positiv effekt för män. I jämförelse med ett matchat urval av andra individer som tillhör målgruppen men som inte deltagit, har manliga deltagare mer än 13 procentenheters större chans att nå denna inkomst. Effekten av deltagande är således en ökning av möjligheterna att efter deltagande få ett eller flera arbeten som leder till en inkomst överstigande detta belopp.

Givet att vi vet att mentorsprojekten har en positiv effekt på sannolikheten att få jobb för män så söker vi förklaringar till varför vissa män fått jobb och andra inte. Den definition som används är att individen efter mentorsprojektet ska ha haft en inkomst över 42 800 kronor. Fokus för dessa analyser är innehållet i mentorsprojekten. Baserat på analyser av de 122 männen kan vi konstatera att det finns få faktorer inom projektet av de som vi har haft möjlighet att kontrollera för, som påverkar sannolikheten för att nå en inkomst överstigande 42 800 kronor. Dock har personer med arbetslivserfarenhet från sitt hemland en större chans att lyckas. Likaså har personer som har en längre utbildning större chanser att tjäna över den definierade tröskelnivån. Det finns även lärdomar att dra av de insignifikanta resultaten. En sådan gäller betydelsen av med vilken intensitet mentorskapet har skett. Resultaten tyder på att det inte finns någon påverkan på utfallet som kan kopplas till antalet möten med mentorn, dvs. utfallet är oberoende av om adepten träffat mentorn få eller förhållandevis fler gånger. En annan omdiskuterad fråga är om det är en fördel att ha en svenskfödd eller en invandrad mentor givet att de kan förse adepten med olika typer av kunskaper om vägen till arbete. Resultaten visar inte på några skillnader avseende mentorns ursprung.

5.7.1 Några avslutande reflektioner

Det är få individer som fått heltidsjobb på den reguljära arbetsmarknaden. Vad är det då som gjort att så få fått en anställning som inneburit att de avaktualiserats från Arbetsförmedlingen? Vår bedömning är att det hänger samman med att adepterna initialt befann sig ganska långt ifrån arbetsmarknaden. Exempelvis var det en hel del som inte hade någon erfarenhet av den svenska arbetsmarknaden och som inte heller innan mentorsstödet aktivt hade börjat söka jobb. Detta faktum, i kombination med mentorsverksamheternas relativt begränsade omfattning, kan mycket väl ha inneburit att en övergång till heltidsarbete på den öppna arbetsmarknaden till följd av deltagande i mentorsprojektet inte är realistisk med den korta uppföljningstiden efter avslutat deltagande.

Det är således svårt att göra en bedömning av sysselsättningseffekterna för gruppen som helhet. Individerna som ingått ligger långt ifrån arbetsmarknaden och för en del är mentorsprojektet den första kontakten de haft med den svenska arbetsmarknaden. Vi har genom att använda olika utfallsdefinitioner försökt att ge en lite mer nyanserad bild men bedömer, som vi var inne på ovan, att längre tid måste passera innan övergångar till jobb studeras för denna grupp av individer. Detta gäller speciellt vår definition som baseras på inkomster och inte minst för kvinnor. En uppföljning längre fram i tiden skulle kunna ge en mer tillförlitlig bedömning av sysselsättningseffekterna, eftersom det tar tid att etablera sig på arbetsmarknaden. Ju längre från arbetsmarknaden en individ står vid projektstart, desto längre tid kommer denna process att ta. En sådan uppföljning längre fram är också möjlig att göra, eftersom filerna med individuppgifter enligt överenskommelse med SCB finns sparade.

Vår bedömning är att ett lämpligt utfallsmått för gruppen som studeras är att titta på inkomster och därigenom se om en individ går ifrån bidragsförsörjning till försörjning via arbete eller egenföretagande. Att inkomsten skulle vara ett lämpligt mått grundar vi på att individerna troligen kan ha lite kortare anställningar och även kanske flera sådana. Detta fångas upp av inkomstmåttan. Redan i denna uppföljning finns indikationer på positiva effekter för männen.

6 Sammanfattande diskussion och rekommendationer

Inledning

Uppdraget till myndigheten att stödja och utvärdera försöksverksamheter med yrkesmentorer för nyanlända har varit komplext med olika syften som förvisso drar åt samma håll, men som gör att erfarenheter, resultat och slutsatser kan behöva diskuteras utifrån delvis olika utgångspunkter. I det här kapitlet diskuteras de samlade resultaten från utvärderingens olika delar och andra erfarenheter av relevans för uppdraget. Först diskuteras betydelsen av yrkesmentorer för nyanländas möjligheter att etablera sig på arbetsmarknaden och vilka slutsatser som kan dras om hur insatserna för gruppen bör utformas. I den diskussionen kopplas resultaten av effektstudien i kapitel 5 ihop med vad som framkommit om projektens genomförande i kapitel 2 och 3 samt om deltagarnas egenskaper och förutsättningar i kapitel 4. Vi resonerar här också om vilka lärdomar som går att dra när det gäller satsningens syfte att öka förutsättningarna för civilsamhället att bidra i arbetet för nyanländas etablering och hitta former för samverkan mellan olika aktörer på området. Kapitlet avslutas med ett antal rekommendationer som MUCF vill lämna utifrån resultaten i den här rapporten.

6.1 Har verksamheterna bedrivits enligt uppdragets villkor?

I det här avsnittet beskrivs i vilken mån som organisationerna har lyckats bedriva verksamheten utifrån de villkor och prioriteringar som finns uppställda i bidragsförordningen (SFS 2010:84). Vidare diskuteras hur de har hanterat eventuella hinder eller dilemman i fråga om detta.

6.1.1 Målgruppen flyktingar eller motsvarande

Målgruppen för satsningen, nyanlända flyktingar och andra skyddsbehövande samt deras anhöriga har trots att flera projekt rapporterat om problem att nå och rekrytera adepter från målgruppen i huvudsak nåtts. Nära 70 procent av de adepter som har varit möjliga att följa upp via enkäter tillhör förordningens målgrupp. Andelen deltagare från målgruppen har dock varierat mellan projekten.

En särskilt prioriterad målgrupp i förordningen var kvinnor. Totalt var cirka 55 procent av adepterna kvinnor. Det fanns två projekt som enbart riktade sig till kvinnliga adepter, ett till kvinnlig akademiker och ett med huvudsakligt fokus på kortutbildade kvinnor. Även boende i områden som vid uppdragets början omfattades av så kallade lokala utvecklingsavtal mellan kommunen och staten var en prioriterad grupp. Sådana områden fanns i samtliga de kommuner som projekten verkade i och projekten har i sina slutrapporter uppskattat i vilken mån som boende från dessa områden har deltagit. Där framgår att projekten har lyckats rekrytera adepter från sådana bostadsområden i hög grad. De som anger högst andel boende från dessa områden, är ofta projekt vars verksamheter geografiskt funnits i nära anslutning till bostadsområdena.

I praktiken har det inte alltid varit oproblematiskt att urskilja och rikta verksamheten till den målgrupp av flyktingar eller motsvarande som avsetts och den gruppen har inte heller alltid uppfattas som självklar att prioritera, vare sig för projektägarna eller för deras offentliga samarbetsparter.

Problemen var störst inledningsvis och särskilt för organisationer som riktade sig till deltagare med längre utbildning. Med tiden hittade projekten ofta nya samarbetsparter eller metoder att identifiera personer med rätt grund för bosättning. Organisationer med personer med invandrabakgrund som medlemmar eller vars verksamhet fanns i områden där många från målgruppen bor, hade en fördel vid rekrytering.

Vidare har Arbetsförmedlingen haft svårigheter med att identifiera och förmedla rätt personer till projekten, bland annat för att gruppen inte stämt överens med de målgrupper som förmedlingen normalt arbetar med. Ytterligare skäl var att sfi-anordnare kunde ha invändningar till att samverka om inte verksamheten var öppen för flera. Ett annat problem var att på en direkt fråga från projekten kunde de enskilda individerna inte alltid ge korrekta besked om sin egen grund för bosättning, inte heller om de var inskrivna vid Arbetsförmedlingen. En annan faktor som gjort att deltagarna inte tillhört målgruppen var att projektägarna inte alltid heller var villiga att avvisa deltagare med fel grund för bosättning. Skäl för detta kunde exempelvis vara att det upplevdes strida mot organisationens värdegrund eller att deltagaren passade bra för en rekryterad mentor. Det finns visst stöd i förordningen för en begränsad andel övriga deltagare, vilket har gett organisationerna en viss handlingsfrihet och marginal för osäkerhet. Samtidigt var det viktigt att främst fånga in den målgrupp som skulle utvärderas.

Vid eventuell implementering av försöksverksamheter bör erfarenheterna från denna pilotomgång tas till vara. Vid kommande satsningar rekommenderar vi, precis som i vår tidigare delrapport, att man ser över hur det går att underlätta rekryteringen av adepter. För att underlätta identifiering och samtidigt vidga gruppen till andra, något som ofta kommit på tal i projekten eller hos Arbetsförmedlingen och sfi, skulle hela gruppen nyanlända anhöriginvandrare kunna inkluderas. Vi ser också att den här typen av svårigheter kan överbryggas om Arbetsförmedlingen är involverad tidigt. Till exempel skulle Arbetsförmedlingen tillsammans med SCB kunna identifiera relevanta potentiella deltagare i existerande dataregister. Det är klokt om eventuella kommande satsningar på samma sätt som nu, ger ett visst utrymme för organisationerna att inkludera andra deltagare med liknande behov av verksamheten.

6.1.2 Matchning utifrån yrkes- och arbetslivserfarenhet

Mentorskapet skulle enligt förordningen användas för att upprätthålla yrkesidentitet och skapa kontakter med yrkesaktiva i branschen. Vi har inte lyckats få fram tillförlitliga statistiska uppgifter om matchningens närhet när det gäller yrkesbakgrund. I delrapporten (Ungdomsstyrelsen 2012) såg vi dock att av de 60 mentorspar som gick att jämföra då, hade 60 procent samma eller närliggande yrke. Vi kan av projektens rapporteringar konstatera att alla projekt har haft ett fokus på en matchning som underlättar etablering i arbetslivet men hur nära matchningen har varit personens tidigare yrkesbakgrund har varierat av flera olika skäl, till exempel tillgången till mentorer, tid, adeptens ambitioner eller reella möjligheter att få jobb, språk eller den roll som mentorn fått. Att vara mentor bygger på frivillighet och gruppen av tillgängliga mentorer har många gånger varit begränsad, särskilt inom vissa yrkesområden. Det har inneburit att projekten har behövt förhålla sig till det och försökt hitta den optimala matchningen även om det inte gått att få en väldigt nära yrkesmatchning. Det har också förekommit att adepter avbrutit deltagandet för att det inte funnits en lämplig mentor.

I den forskningsöversikt som gjordes innan utvärderingen började, framhölls att matchningen mellan mentor och adept kunde ha betydelse (Hammarstedt & Månsson 2011). Flera projekt har lyft fram en nära yrkesmatchning som en framgångsfaktor för att mentorskapet ska kunna fungera och ge adepten den utdelning av mentorn som det är tänkt. I synnerhet gäller det projekt som satsat på att matcha längre utbildade med en mentor. Det finns vissa skillnader i vad som betonats som viktigt för en god matchning. När det gäller korttidsutbildade med en mer vag yrkestillhörighet eller när det gäller mentorskap med fokus på företagande, har projekten förmedlat att det inte alltid är själva yrkesområdet som är det avgörande, utan snarare förmågan att vägleda eller ge allmän arbetsmarknads- eller företagarkunskap.

Att adepter med en längre eller åtminstone en specifik yrkesbakgrund "får ut mer" av sin mentor kan tala för att metoden som sådan fungerar bättre för både adepter och mentorer med en viss utbildningsbakgrund eller arbetslivserfarenhet i bagaget. Det är något som vi inte kunnat kontrollera för i effektmätningen. Dock framgår av kapitel 5 att det finns starka indikationer på att arbetslivserfarenhetens längd har en positiv effekt för sysselsättningen för deltagare.

6.1.3 Medverkan från prioriterade samverkanspartners

I förordningen är samverkan med potentiella arbetsgivare eller utbildningsinstitutioner en prioritering. I två fall var det en företagarförening som drev projektet och som tog hjälp av medlemmar och sina övriga företagarkontakter – BrämHulta företagarförening och MINE. MINE genomförde projektet tillsammans med företaget Industriellt utvecklingscentrum (IUC) i Skåne. I andra fall har samverkan skett genom att företagorganisationer som Svenskt Näringsliv varit en samverkanspart eller genom direkta kontakter med enskilda företag. Föreningen yrkesmentorer inom Rotary rymmer många medlemmar som är företagare och även andra projekt samverkade med just Rotary. Det var däremot inte vanligt förekommande att man samverkade med offentliga arbetsgivare. De flesta av dessa samarbeten handlade om att efterfråga mentorer, men också om studiebesök, praktikplatser eller nätverkande. Två projekt, Jusek och Rotary, hade en etablerad samverkan med högskola eller universitet. Jusek samverkade också nära Sfx för samhällsvetare i Stockholm. De flesta andra organisationer hade också en samverkan med sfi, främst som resurs för att nå ut till adepter.

6.2 Vilken betydelse har mentorerna för nyanländas etablering?

I det här avsnittet diskuteras hur resultaten av utvärderingen av effekterna av yrkesmentorsverksamheterna kan förstås.

6.2.1 Målstyrningens påverkan på resultatet

En övergripande reflexion kring hur genomförandet kan ha påverkat vilka effekter som verksamheterna kan ha gett, måste handla om projektens förhållningssätt till målen som skulle utvärderas. Målbilden av mentorsprojekten som en sysselsättningspolitisk åtgärd har till viss del inte varit det mål eller åtminstone inte det enda mål som projekten arbetat mot. Processutvärderingen pekar på att vissa projekt också arbetat med en bredare integrationspolitisk målbild, där mentorskapet till exempel förväntats bidra till att öka kunskapen om mångfald på arbetsplatser. Det var också vanligt att projekten strävade mot mål som mera liknar delmål för att nå arbete – till exempel att få nätverk eller praktik. Naturligtvis hör detta ihop och det är också naturligt att organisationerna anlägger dessa perspektiv. Till exempel redovisas i kapitel 3 att projekten mötte adepters förväntningar om att mentorerna skulle "skaffa jobb", dvs. att projektet skulle vara en form av alternativ arbetsförmedling, vilket kan vara ett skäl till att mera

närliggande mål som nätverk eller en bra mentorsrelation betonades. Projektledarna riktade också kritik mot utvärderingens inriktning om att snabbt få ett jobb. De tyckte att målbilden var väl högt ställd givet den korta uppföljningstiden och till och med kontraproduktiv till viss del. Att hjälpa in personer i branscher som matchade deras högre utbildning skulle säkerligen ta längre tid.

Det har på flera ställen i rapporten framgått att MUCF har tolkat att uppdraget att stödja och utvärdera mentorsprojekt har flera syften som i viss mån kan uppfattas som motsägelsefulla. Organisationernas förhållningssätt till utvärderingsmålet som beskrivits i rapporten kan vara ett uttryck för hur de sökt tolka och prioritera mellan dessa syften. Men det kan också betraktas, som föreslås i kapitel 3, ur perspektivet att organisationer alltid kommer att hävda sina egna drivkrafter och ändamål med sin verksamhet och att det finns en potentiell konflikt av att å ena sidan förhålla sig till villkoren för statens bidrag och att å andra sidan inte tappa sin egen riktning, värdegrund och självbestämmande.

Av dessa skäl kan dels tidshorisonterna för en arbetsmarknadsintegrering skilja sig åt beroende på skillnader i målbild mellan utvärderingsmålen och projekten och dels kan styrningen av projekten mot de uppsatta målen bli lidande och därför ha en negativ effekt på det arbetsmarknadsutfall som vi kunnat mäta här. Samtidigt framgår i kapitel 3 att den flexibilitet som noterats i projekten skapar en frihet att anpassa mentorskapets innehåll till adeptens och mentorns önskemål, vilket mycket väl också skulle kunna vara gynnande egenskaper hos verksamheterna.

6.2.2 Vilka effekter har mentorsverksamheterna gett?

Att "gå till arbete" är inte helt klart definierat i Sverige. Vi har valt att hantera detta genom att inkludera fyra olika definitioner: a) osubventionerat heltidsarbete på den öppna arbetsmarknaden eller övergång till reguljärutbildning, b) som a) men även deltid, temporära och subventionerade arbeten samt c) inkomst från arbete överstigande 100 000 kronor samt d) inkomst från arbete överstigande 42 800 kronor, vilket motsvarar ett prisbasbelopp år 2011. Våra huvudresultat är att det inte går att identifiera några effekter på den totala populationen och inte heller för kvinnor, för vilka istället vissa skattningar var negativa. Då utfallet definieras via inkomsterna finns det dock signifikanta effekter för männen. En man som deltagit i mentorsprojektet har en större sannolikhet att tjäna mer än 42 800 kronor jämfört med en jämförbar man som inte deltagit. Inga av de här resultaten är speciellt överraskande. Att individer inte lämnat Arbetsförmedlingen för osubventionerade heltidsanställningar inom den tid som gått beror troligen på att det i flera avseenden inte är realistiskt. Adepterna står initialt långt från arbetsmarknaden och mentorsprojekten var i sig en begränsad insats som följts upp mycket kort efter projektens avslutande. Mentorsprojektet kan vara det första steget mot kontakt med den svenska arbetsmarknaden för flera deltagare. Det finns vissa skillnader i anknytningen till arbetsmarknaden mellan männen och kvinnorna som deltog. De manliga adepterna hade till exempel i genomsnitt längre arbetslivserfarenhet i sitt hemland än kvinnorna varför man kan anta att männen stod något närmare arbetsmarknaden än kvinnorna redan innan projektstart.

Skillnaden mellan mäns och kvinnors resultat är tydliga. När det gäller kvinnorna är vissa effektestimat till och med negativa vilket, om de varit signifikanta, skulle inneburit att de som deltagit i projekten har en lägre sannolikhet att få ett jobb än om de inte deltagit. Den tolkning som vi gör av detta resultat är att det troligen rör sig om potentiella inlåsnings effekter, dvs. att kvinnor som deltagit i större utsträckning än andra jämförbara kvinnor går in i exempelvis olika arbetsmarknadsprogram. Det innebär i sin tur att det tar lite längre tid innan de övergått till sysselsättning. Som en följd av mentorsprojekten har kvinnorna i så fall sökt sig till arbetsmarknaden och Arbetsförmedlingen har en möjlighet att arbeta med dem på ett mer systematiskt sätt. Om detta stämmer skulle det innebära att mentorsprojektet lett till ett högre arbetskraftsdeltagande bland kvinnorna. Problemet, ur ett effektperspektiv, är att det kommer att

ta något längre tid innan effekter kan identifieras. När det gäller resultaten för männen kan det tänkas att anpassningen gått något snabbare, bland annat med tanke på att de hade en längre arbetslivserfarenhet från hemlandet.

Det går dock inte att bortse från misstanken att det kan vara så att män och kvinnor bemöts på olika sätt och att projekten på något sätt skulle kunna missgynna kvinnor. I betänkandet *Med rätt att delta – Nyanlända kvinnor och anhöriginvandrare på arbetsmarknaden* (SOU 2012:69), drog den så kallade AKKA-utredningen slutsatsen att kvinnor systematiskt får ta del av ett senare och sämre stöd för etableringen än män. Utredningen fann till exempel att nyanlända kvinnor registrerar sig på Arbetsförmedlingen senare, börjar delta i sfi senare och att kvinnor med etableringsplan deltar i lägre utsträckning i arbetsmarknadsutbildningar än män och får instegsjobb i lägre utsträckning. En annan studie som IFAU gjorde redan år 2000 visade att kvinnor och män som invandrat fick olika bemötande hos Arbetsförmedlingen (IFAU 2000). Det finns därför all anledning att ta dessa och andra studiers resultat på allvar och i framtiden utveckla mer kunskap om och metoder för hur kvinnors etablering kan underlättas och hur samhällets insatser för nyanländas etablering kan blir mer jämställdhetsintegrerade.

När det gäller kontrollvariablerna som använts vid effektskattningen, fanns ett antal egenskaper som är viktiga för utfallet. Ett sådant är att slutbetyg från sfi är positivt relaterat till chanserna att få ett jobb. Det är oavsett definition av utfallet, och det gäller alla nyanlända flyktingar eller motsvarande, inte bara deltagarna i projektet. Projektledare har i rapporteringar gett uttryck för att det är en stor fördel för deltagandet i mentorskapet om den nyanlände har nått en viss nivå i svenska och att steget från mentorskap till arbete då också är kortare. Till exempel kan det vara lättare för en mentor att hjälpa till att hitta en praktikplats eller introducera någon till sitt eget nätverk om personen redan behärskar språket. Resultaten visar att ett betyg i sfi mycket riktigt underlättar etableringen. Vi kan också notera att för männen har det betydelse att de har fått medborgarskap i Sverige, för både deltagare och icke-deltagare.

Sammantaget vill vi hävda att många deltagare initialt stod långt från arbetsmarknaden och att det därför tar tid för målgruppen i sin helhet att etablera sig. MUCF har vidtagit åtgärder som möjliggör en uppföljning vid senare tillfälle baserat på samma individer. Detta skulle kunna bidra till ytterligare kunskaper om effekterna av de här försöksverksamheterna för sysselsättningen samt om hur lång tid det tar för etablering.

6.2.3 Vad i projekten kan ha påverkat resultatet?

Eftersom det i effektstudien finns indikationer på att mentorsprojekten fungerar för männen, har analyser genomförts som tar sikte på att undersöka vad inne i projekten som kan ha påverkat utfallet. Analyser har gjorts enbart på männen som deltagit i projekten och med utfallet om en inkomst överstigande 42 800 kr, eftersom det gick att påvisa en statistiskt säkerställd effekt för just denna grupp och med detta utfall. Trots den begränsade populationen pekar analyserna på intressanta resultat av betydelse för genomförandet av mentorsverksamheter. I effektstudien framgick att goda svenskkunskaper, mätt som att personen har ett slutbetyg från sfi, verkar vara en viktig faktor för att få jobb. Av projektens rapporteringar framgick att många adepter ännu saknade tillräckliga språkkunskaper för att kunna ha en djupare dialog med mentorn på svenska. Därför har flera projekt lyft fram mentorer som delar modersmål med adepten som en viktig förutsättning för att hitta en lämplig mentor och därmed en framgångsfaktor. Det skulle kunna tänkas vara så att om mentorer och adepter kommunicerar på ett gemensamt modersmål skulle detta ge en positiv effekt, eftersom bristande kommunikation då kan undanröjas. Våra resultat visar dock inte på några skillnader i utfall som kan relateras till om kommunikationen inom mentorskapet har skett på svenska eller på adeptens modersmål.

Det har under projekttiden varit en omdiskuterad fråga är om det är en fördel att ha en svenskfödd eller en invandrad mentor, givet att de kan förse adepten med olika typer av resurser eller kunskaper om vägen till arbete. Flera projekt har lyft invandrade personers egna erfarenheter som en stor resurs. Andra har lyft fram att kontakter med infödda svenskar, något som många nyanlända saknar, skulle kunna vara en styrka i mentorskapet. Resultaten pekar på att varken positionen på arbetsplatsen eller om mentorn är född i Sverige eller invandrad har någon direkt påverkan på utfallet. Det skulle kunna tolkas som att styrkan i mentorskapet är att olika erfarenheter och resurser hos mentorn kan tas till vara på olika sätt i de individuella fallen. Inte heller framgår att intensiteten av mentorsträffarna påverkat utfallet, något som vissa tidigare utvärderingar av mentorsprogram har pekat på (Hammarstedt & Månsson 2011).

Ett signifikant resultat i jämförelsen inom gruppen manliga deltagare är att deltagarnas arbetslivserfarenhet från hemlandet är viktig för chansen att nå en viss inkomst. Ju fler års erfarenhet av arbete i hemlandet, desto större chans är det att individen hade en förvärvsinkomst över 42 800 kr år 2012. Att det ger effekt för projektdeltagarna kan till exempel ha att göra med att personerna genom mentorsprojekten får en chans att visa sina yrkesfärdigheter i relevanta sammanhang. Till exempel har Rotary framhållit värdet av att en yrkesmentor med bransch- eller yrkeskunskaper kan bidra till att validera en persons färdigheter. En erfarenhet relaterad till detta är att mentorer har efterfrågat att adepternas yrkeskunskaper vore mer formellt validerade, eftersom de gärna vill kunna ”gå i god” för adepten, då de till exempel fungerar som referent eller hjälper till att hitta praktikplats. Resultatet pekar också mot att genomförandet fungerar bättre för män med en längre utbildning. Det stämmer i så fall överens med den erfarenhet som flera projekt gett uttryck för, att den här specifika metoden med yrkesmentorer verkar fungera bättre för personer med en längre (eller mer yrkesspecifik) utbildning. Projekten har framfört att personer med längre utbildning tenderar att ha lättare att förstå och ta vara på mentors roll som ”kollega” och guide in i den bransch man vill arbeta inom och det har troligen också varit lättare att dela med sig av sina egna nätverk. För personer med kort utbildning har projekten oftare fört fram att modellen kan behöva modifieras och att det blir viktigare med en vägledande eller lotsande roll.

6.3 Civila samhällets roll och samverkan med andra aktörer

I det här avsnittet diskuterar vi slutsatser och lärdomar från uppdragets och projektens genomförande som inte direkt är relaterade till faktorer som följts upp i effektutvärderingen, men som har bäring på syftet med bidraget till ideella organisationer för yrkesmentorskap för nyanländas etablering.

6.3.1 Samverkan med offentlig och idéburen verksamhet

En slutsats är att samverkan med myndigheter och institutioner med ansvar för insatser för nyanlända invandrare har varit nödvändig för alla projekt, till exempel med Arbetsförmedlingen, sfi, högskolor och verksamheter såsom kommunala ”jobbtorg”. Samarbete med offentliga aktörer underlättas betydligt om målgrupperna överensstämmer någorlunda väl och om båda parter ser att de har något att vinna på samverkan. Det behöver också finnas ett mandat och ett utrymme för samverkan med civilsamhällets organisationer hos de offentliga aktörerna.

Vi vill betona Arbetsförmedlingens centrala roll, då samtliga adepter var arbetssökande och myndigheten har ett särskilt ansvar för insatser för nyanländas etablering på arbetsmarknaden. Projekten lyfter fram att den lokala Arbetsförmedlingen ofta har haft ett begränsat utrymme att prioritera att samverka med projekt som de själva inte har något uppdrag om. Det skulle därför vara en stor fördel om Arbetsförmedlingen har uppdrag som stödjer ett aktivt samarbete med liknande projekt i framtiden och som gör att administrativa hinder och interna målkonflikter kan

undanröjas. Det skulle också underlätta om deltagande i verksamheter som bedrivs av det civila samhället med syfte att främja individers möjligheter att få ett jobb, bättre kunde samordnas med Arbetsförmedlingens olika program, till exempel genom att de kan inkluderas i individers etableringsplaner. Riksrevisionen lyfter i rapporten Staten och det civila samhället i integrationsarbetet (Riksrevisionen 2014) fram ett behov av en tydligare styrning mot och prioritering av samverkan med civilsamhället inom Arbetsförmedlingen när det gäller statens ambition att öka möjligheterna för organisationer att bidra vid etableringsinsatser. Erfarenheterna i den här satsningen bekräftar den slutsatsen.

Även samverkan med icke-offentliga aktörer, som fackliga organisationer, näringslivsorganisationer, företag och andra föreningar kan vara avgörande för att genomföra projekten. Organisationer som kan ”föra” projekten, antingen med adepter eller med mentorer, behövs eftersom få organisationer har egna ingångar till båda grupperna. Det kan ta tid att involvera viktiga samarbetsparter och bygga upp strukturer för en hållbar samverkan, vilket pekar på vikten av långsiktiga förutsättningar. För att underlätta för verksamheterna kan det också vara värdefullt att sprida kunskaper och erfarenheter om metoder och arbetssätt samt om betydelsen av samverkan på området, för att öka incitamentet för andra organisationer att medverka.

6.3.2 Civilsamhällets medverkan i integrationsarbetet

Ett motiv till uppdraget att ge stöd till yrkesmentorsprojekt var att öka förutsättningarna för civilsamhällets organisationer att medverka vid samhällets insatser för nyanländas etablering. Det är ett huvudsyfte med den överenskommelse på integrationsområdet som regeringen, idéburna organisationer och Sveriges kommuner och landsting slöt 2010. Stödet till försöksverksamheter med yrkesmentorskap var en av den dåvarande regeringens åtgärder inom ramen för överenskommelsen. Vi har inte statistiskt kunnat kontrollera för påverkans effekter som beror av vilka aktörer som bedrivit mentorverksamheterna, utan diskussionen och slutsatserna här bygger på de erfarenheter som rapporterats från projekten.

Av genomförandeutvärderingen har det framgått att mentorskap kan vara en flexibel metod med förutsättningar att möta individuella behov och som karaktäriseras av båda parter frivillighet. Det frivilliga engagemanget kan tänkas skapa ett socialt mervärde för båda parter och innebära att metoden blir ett komplement till offentliga arbetsmarknads- eller integrationsåtgärder. Den här typen av verksamheter på idéburen bas har därmed potential att öppna delvis andra dörrar för adepter in i arbetslivet, genom de professionella eller sociala nätverk som verksamheterna erbjuder. Vi har konstaterat att organisationernas egna kärnverksamheter och ändamål kan underlätta att rekrytera frivilliga mentorer och adepter. Etniska organisationer är exempel på sådana som har haft relativt lätt att hitta adepter från målgruppen. Projekt som haft lättare att hitta mentorer har ofta haft tillgång till sådana inom sin egen organisation, såsom Rotary, Jusek eller MINE.

Projekten har genom stödet från MUCF bedrivit ett utvecklingsarbete där metoder har prövats och omprövats och samverkan har utvecklats mellan parter som inte tidigare samarbetat. Flera av de framgångsfaktorer och hinder som projekten har redovisat beskrivs i den här rapportens kapitel 3. Beträktat som en försöksverksamhet har det varit positivt att det varit en heterogen grupp av organisationer som har fått möjlighet att utveckla arbetssätt utifrån egna förutsättningar, drivkrafter och karaktär och som också har lärt av varandra på gemensamma nätverksträffar. De samlade erfarenheterna kan tas tillvara i andra verksamheter. I rapportens bilaga 5 finns den skrift som Röda korset tog fram tillsammans med övriga projekt och som ger handfasta råd och tips för de som vill bedriva liknande verksamheter (Röda korset 2013). Den skriften har fått stor spridning och väckt intresse.

MUCF bedömer att projektstödet till organisationerna och deras arbete med projekten har stärkt organisationernas förutsättningar att verka för nyanländas etablering. En uppföljning av projekten som gjordes hösten 2014 visar att samtliga organisationer kan se resultat av projektverksamheterna i sin nuvarande verksamhet på olika sätt. Flera av dem har fortsatt att bedriva mentorsprojekt med egen eller annan finansiering på ett liknande sätt och andra har med stöd av bidraget kunnat utveckla verktyg och metoder som används i andra verksamheter. Det här visar att statsbidraget har satt spår i det civila samhället. Sådana här verksamheter kan sannolikt vara ett sätt att ta tillvara de resurser, incitament och idéer som finns hos det civila samhällets organisationer. Metoderna skulle kunna spridas till andra liknande organisationer som de som medverkat i satsningen: till exempel etniskt baserade organisationer, fackliga organisationer, studieförbund eller företagarorganisationer.

Tidigare nämndes en potentiell målkonflikt mellan idéburna organisationer och staten när det gäller frågan om styrning och oberoende. De särskilda krav som ställdes med anledning av utvärderingen bidrog till att organisationerna kunde uppleva att de var detaljstyrda av staten. Utvärderingen har också inneburit en ökad administration, inte minst då hantering av individenkäter innebär att hantera personuppgifter på ett integritetssäkert sätt. Sådana här frågor om styrning diskuteras återkommande på ett generellt plan mellan civilsamhällets organisationer och regeringen, till exempel i Partsgemensamt forum, där organisationer har framfört synpunkten att många offentliga bidrag är alltför styrande, när det gäller mål och metod (Partsgemensamt forum 2015).²⁴ MUCF anser det kan finnas skäl för relativt detaljerade villkor när uppdraget är att pröva och utvärdera effekter av en viss metod, så länge som det finns utrymme för organisationerna att pröva olika modeller för mentorskap utifrån sina egna förutsättningar och utgångspunkter, vilket vi anser att organisationerna har kunnat göra i den här satsningen. En reflexion är ändå att det är viktigt att staten ställer rimliga och befogade krav utifrån bidragens syfte, är tydlig om vilka krav och förväntningar som ställs och tar hänsyn till civilsamhällets särart och självständighet vid utformningen av stöd. Här kan de principer som finns inom ramen för politiken för det civila samhället vara vägledande. På samma sätt bör dessa principer vara vägledande för det offentliga när organisationerna i sin verksamhet behöver samverka med offentliga aktörer lokalt och regionalt.

²⁴ Partsgemensamt forum är ett centralt dialogforum mellan regeringen och det civila samhällets organisationer som MUCF administrerar sedan år 2011.

6.4 Avslutande kommentarer och rekommendationer

I den här rapporten har vi beskrivit arbetet med att pröva och utveckla metoder för att främja nyanländas etablering på arbetsmarknaden genom yrkesmentorskap. Vi har studerat om verksamheterna bidrar till ökad sysselsättning eller ett närmande till arbetsmarknaden. Det finns redan i nuläget vissa positiva indikationer på det, men samtidigt menar vi att det kan vara för tidigt att mäta den typ av utfall som eftersträvas. Därför behövs en uppföljning om ytterligare några år. Vi har också lyft fram vad vi kan lära oss av försöksverksamheterna, vilka hinder och framgångsfaktorer som projekten har sett och vilka faktorer inom projekten som har påverkat resultaten. När en försöksverksamhet har avslutats är det möjligt att ta ställning till hur verksamheter kan genomföras på ett bättre sätt utifrån de kunskaper som inhämtats, för ökad effektivitet och i ett mer långsiktigt perspektiv.

Vi har här enbart diskuterat verksamheternas genomförande utifrån det uttalade syftet med bidraget att stärka civilsamhällets förutsättningar att bedriva insatser för nyanländas etablering. Det finns förstås möjligheter att utifrån resultaten överväga om metoden med yrkesmentorer kan användas även inom offentlig eller upphandlad verksamhet, till exempel som en metod inom ramen för Arbetsförmedlingens program eller olika former av utbildningar. Vi gör även bedömningen att erfarenheterna från arbetet kan ha bäring för likande verksamheter riktade till andra målgrupper, till exempel unga och i synnerhet nyanlända unga.

Avslutningsvis vill vi lämna ett antal rekommendationer som baseras på resultat och lärdomar vi dragit.

- Det finns vissa positiva indikationer på att metoden med yrkesmentorer har en effekt för nyanländas mäns etablering. En förklaring till det generella resultatet är att målgruppen stod långt från arbetsmarknaden och tidigare studier visar på att etablering för nyanlända tar lång tid, inte minst för kvinnor. Projekten själva redovisar att deltagare har nått vissa delmål – som till exempel ett vidgat nätverk, nya kunskaper och möjligheter till praktik. Flera av aktörerna i satsningen fortsätter med mentorsverksamheter på olika sätt. Vi bedömer att det därför finns förutsättningar att implementera de verksamheter som finns och sprida sådana verksamheter till flera orter med liknande organisationer som aktörer. Det här talar för rekommendationen att regeringen överväger fortsatt stöd till yrkesmentorer för nyanländas etablering. Det finns då skäl att också fundera över om metoden kan behöva anpassas efter olika målgrupper, som till exempel personer med längre eller kortare utbildning.
- Uppföljningen har gjorts i ganska nära anslutning till projektens genomförande, vilket gör det angeläget ta reda på vad som händer längre fram. Vi rekommenderar därför att utvärderingen senare kompletteras med ny data om sysselsättning för deltagarna och att analyserna genomförs igen. Till exempel finns inkomstdata för 2014 tillgängligt hösten 2016. Eftersom filer med individdata finns sparade hos SCB till och med 2018 är en sådan uppföljning möjlig.
- Resultaten mellan män och kvinnor skiljer sig åt. I studien har vi sett att kvinnor initialt står längre ifrån arbetsmarknaden och därför är det viktigt att dessa skillnader mellan män och kvinnor beaktas vid utformningen av kommande satsningar som syftar till nyanländas etablering, till exempel mentorsverksamheter och att uppföljningar görs ur ett jämställdhetsperspektiv.

- Om sådana här satsningar ska kunna genomföras fullt ut behöver förutsättningarna för samverkan med det offentliga, inte minst med Arbetsförmedlingen, förbättras. Arbetsförmedlingen bör vid eventuellt fortsatt stöd till projekt för nyanländas etablering få ett motsvarande uppdrag att medverka i projekten. Vi rekommenderar generellt att lokala arbetsförmedlingar får ökat incitament, utrymme och fler verktyg för att underlätta samverkan med det civila samhällets organisationer.
- Vid eventuella fortsatt stöd till civilsamhällets organisationer för nyanländas etablering rekommenderar vi att regeringen ser över hur de svårigheter att identifiera och rekrytera nyanlända individer som uppstått och som har varit ett effektivitetshinder kan undanröjas. Det kan handla om att se över avgränsningen av målgruppen för insatserna och därmed hitta en större samstämmighet med de målgrupper som finns hos ansvariga myndigheter, om att ta hjälp av Arbetsförmedlingen och SCB för att identifiera potentiella adepter med också om att underlätta för nyanlända flyktingar och motsvarande att delta i civilsamhällets verksamheter parallellt med andra åtgärder.
- Det finns en potential för att utveckla och stödja civilsamhällets roll i arbetet för integration för nyanländas etablering. Myndigheten rekommenderar därför att regeringen arbetar vidare med hur staten fortsatt kan stödja och undanröja hinder för civilsamhällets insatser samt samverkan mellan civilsamhället och offentliga aktörer. Vid bidragsgivning och samverkan med civilsamhällets organisationer bör stödet utformas utifrån de principer som formulerats inom ramen för politiken för det civila samhället.
- Att utvärderingen initierades tidigt i processen har inneburit att både resultat och processer kunnat kartläggas och i viss mån påverkas. Det innebär att även frågan om lärande ifrån projekten kunnat ingå som en del av utvärderingen. Vi rekommenderar att om den här typen av försöksverksamheter initieras, ska utvärderingsperspektivet komma in tidigt i processen och initieras innan projektstart. För att säkerställa goda förutsättningar för heltäckande primärdatainsamlingar, är det också angeläget att projektägare kan erbjudas enkla och tydliga metoder för att inhämta uppgifter och dokumentera verksamheterna och att de får utbildning och råd.

Referenser

- Ahrne, G. (1999). *Organisationers mål, kollektiva resurser och makt*. I Ahrne, G & Hedström P (Red.). *Organisationer och samhälle. Analytiska perspektiv*. Lund: Studentlitteratur.
- Blackwell, M., Iacus, S. M. & King, G. (2009). cem: Coarsened exact matching in Stata. I *The Stata Journal*, 4:524–546.
- Bring, J. & Carling, K. (2000). Attrition and Misclassification of Drop-outs in the Analysis of Unemployment Duration. I *Journal of Official Statistics*, 16:321–330.
- Caliendo, M. & Kopeinig, S. (2008). Some practical guidance for the implementation of propensity score matching. I *Journal of Economic Surveys*, 22(1):31–72.
- Cameron, A. C. & Trivedi, P. K. (2005). *Microeconometrics. Methods and applications*. New York: Cambridge University Press.
- Card, D. (1990). The impact of the Mariel Boatlift on the Miami labor market. I *Industrial and Labor Relations Review*, 43(2): 245–257.
- Dalen, M. (2007). *Intervju som metod*. Malmö: Gleerups.
- de Luna, X., Forslund, A. & Liljeberg, L. (2008). *Effekter av yrkesinriktad arbetsmarknadsutbildning för deltagare under perioden 2002–04*. Uppsala: IFAU – Institutet för arbetsmarknadspolitisk utvärdering.
- Delander L., Hammarstedt, M., Månsson, J. & Nyberg, E. (2005). *Integration of immigrants. The role of language proficiency and experience*. I *Evaluation Review*, 29:24–41.
- Delander, L. & Niklasson H. (1987). *Metoder för evalueringar av arbetsmarknadspolitik*. Naut-rapport 1987:4. Köpenhamn: Nordiska ministerrådet.
- Förordning (SFS 2010:84) om statsbidrag till verksamheter med yrkesinriktat mentorskap.
- Gartell, M., Gerdes, C. & Nilsson, P. (2012) *Avaktualisering av okänd orsak – antagande vid utvärderingsstudier av program*. Working paper 2013:3. Stockholm: Arbetsförmedlingen.
- Hammarstedt M. & Månsson J. (2011) *Utvärdering av mentorskapsprogram. En forskningsöversikt*. Stockholm: Ungdomsstyrelsen.
- Iacus, S. M., King, G. & Porro G. (2012). *Causal inference without balance checking: Coarsened exact matching*. I *Political Analysis*, (20)1:1–24.
- IFAU (2000). *Vem ska hjälpa vem? En kritisk analys av arbetsmarknadspolitiska insatser riktade till kvinnor med invandrarbakgrund*. Uppsala: Institutet för arbetsmarknadspolitisk utvärdering.
- Krogstrup, H K. (2003). *Evalueringmodeller – evaluering på det sociale område*. Århus: Systime.
- Lag (2010:197) om etableringsinsatser för vissa nyanlända invandrare.
- Lantz, A. (2007). *Intervjumetodik*. Lund: Studentlitteratur.
- Lindwall, J. (2004). *The Politics of Purpose: Swedish Macroeconomic Policy After the Golden Age*. Göteborg: Dept of Political science.
- Lindvert, J. (2006). *Ihålig arbetsmarknadspolitik? Organisering och legitimering igår och idag*. Umeå: Boréa Bokförlag.
- Nilsson, P. (2008). *Programeffekter 1992 till 2006*. Working Paper Series 2008:1. Stockholm: Arbetsförmedlingen.
- Nilsson, P. (2010). *Arbets sökande som lämnar Arbetsförmedlingen av okänd orsak*. Working Paper 2010:1. Stockholm: Arbetsförmedlingen.
- Olofsson, J. & Wadensjö, E. (2005). *Arbetslöshet*. Avesta: Svenska Tryckcentralen.
- Partsgemensamt forum (2015). *Partsgemensamt forum 2014 – En dialog för att utveckla civilsamhällets villkor*. Stockholm: Myndigheten för ungdoms- och civilsamhällesfrågor.
- Perrow, C. (1993). *Complex Organizations. A Critical Essay*. 3:e upplagan. New York: McGraw-Hill Inc.
- Petitt, B. & Olsson, H. (1992). *Om svar anhålles!* Mareld AB.
- Pierson, P. (2001). Coping with Permanent Austerity. I *The New Politics of the Welfare State*. Pierson, P (Red.). Oxford: Oxford University Press.
- Pierson, P. (2003). *Dismantling the Welfare State? Reagan, Thatcher, and the Politics of Retrenchment*. Cambridge: Cambridge University Press.
- 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.

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

Regeringsbeslut A/2014/3384/IU. Ändring av uppdrag till Myndigheten för ungdoms- och civilsamhällesfrågor om utvärdering av verksamheter med yrkesinriktat mentorskap för nyanlända.

Riksrevisionen (2014). *Staten och det civila samhället i integrationsarbetet*. Stockholm: Riksrevisionen.

Rosenbaum, P. & Rubin, D. B. (1983). *The central role of propensity score in observational studies for causal effects*. I *Biometrika*, 48:227–240.

Rubin, D. B. (1973a). *Matching to remove bias in observational studies*. I *Biometrics*, 29:159–183.

Rubin, D. B. (1973b). *The use of matched sampling and regression adjustments to remove bias in observational studies*. I *Biometrics*, 29:185–203.

Rubin, D. B. (1980). Discussion of 'Randomisation Analysis of Experimental Data in the Fisher Randomisation Test' by Basu. I *Journal of the American Statistical Association*, 75:591–593.

Rubin, D. B. (1990). Formal modes of statistical inference for causal effects. I *Journal of Statistical Planning and Inference*, 25:279–292.

Röda korset (2013). *Mentorskap – så funkar det*. Stockholm: Röda korset.

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. Dnr 132-831/10.

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

Scott, R W. & Meyer, J W. (1991). The Organization of societal sectors: Propositions and early evidence. I *The new institutionalism in organizational analysis*. Di Maggio, P J. & Powell, W W (Ed.). Chicago: The University of Chicago Press.

Scott, R W. (2003). *Organizations. Rational, Natural, and Open Systems*. 5:e upplagan. Upper Saddle River: Prentice Hall.

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

Sianesi, B. (2001). *An evaluation of the active labour market programmes in Sweden*. Uppsala: IFAU – Institutet för arbetsmarknadspolitisk utvärdering.

Sianesi, B. (2004). *An evaluation of the Swedish system of active labour market programs in the 1990s*. I *The Review of Economics and Statistics*, 86:133–155.

SOU 2012:69 *Med rätt att delta – Nyanlända kvinnor och anhöriginvandrare på arbetsmarknaden*. Betänkande av Utredningen om ökat arbetskraftsdeltagande bland nyanlända utrikes födda kvinnor och anhöriginvandrare (AKKA-utredningen). Stockholm: Fritzes.

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

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

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

Ungdomsstyrelsen (2012). *Yrkesmentorer för nyanlända invandrare. Delrapport om försöksverksamheter för nyanländas etablering på arbetsmarknaden*. Stockholm: Ungdomsstyrelsen

Utlänningslag (2005:716).

Weick, K.E. (2001). *Making sense of the organization*. Oxford: Blackwell Business.

Weick, K.E. (1979). *The social psychology of organizing*. New York: McGraw-Hill.

Vetenskapsrådet 2005. *Vad är god forskningssed?* Stockholm: Vetenskapsrådets rapportserie.

Elektroniska källor

Regeringen (2010). Mentorer ska påskynda vägen till yrkesliv.

Röda Korset (2012). Projekt: Yrkesinriktat mentorskap. <http://www.redcross.se/yrkesmentor>. 27 april 2012. <http://www.regeringen.se/sb/d/12440/a/139931>. 27 april 2012.

Af-(Internet) (2014). <http://www.arbetsformedlingen.se/Om-oss/Statistik-prognoser/Fakta-om-statistiken/Definitioner-och-förklaringar>. Hämtat 2014-08-27.

Bilaga 1: Appendix

Tabell B.1 Uppgifter om adepternas vistelsetid i Sverige uppdelat på kön och år

Summerad vistelsetid i Sverige	Totalt (antal)	Antal kvinnor	Antal män
- 1 år	98	48	50
1-2 år	55	37	18
2-3 år	39	18	21
3-4 år	38	16	22
4-5 år	18	11	7
- 5 år*	11	7	4
Totalt	249	137	112

* "En individ kan ha kommit till Sverige vid ett tidigare tillfälle och därefter flyttat ut från Sverige för att senare återkomma som flykting. Den summerade vistelsetiden avser både den senaste och den nuvarande perioden. Detta innebär att den totala tiden i Sverige kan överstiga 5 år. För fem individer är vår bedömning att det senaste året för invandring ligger utanför 5- årsgränsen före 2010. Dessa individer har dock inkluderats i analyserna av effekter eftersom de uppfyllde alla övriga kriterier."

Tabell B.2 Uppgifter om mentorn enligt den enkät som fyllts i när deltagare slutat i projektet (Enkät 2). Procent

Uppgifter om mentorn	Antal	Procent	Antal	Procent
Mentorns position				
Anställd arbetare eller tjänsteman	69	50	39	40
Anställd mellanche	3	2	6	4
Anställd högre chef	6	4	4	3
Egen företagare	38	28	37	30
Pensionär	19	14	32	26
Uppgift saknas	2	2	4	3
Antal år som mentorn varit verksam vid den senaste arbetsplatsen				
-1 år	8	6	12	10
2-5 år	45	33	23	19
6-10 år	32	23	31	25
11- år	51	37	53	43
Uppgift saknas	1	1	2	2
Antal år som mentorn har varit verksam inom senaste bransch				
1-5 år	31	23	25	21
6-10 år	34	25	20	16
11- år	72	53	77	63

Metoder för att mäta effekter

Det finns ett antal olika sätt att bilda jämförelsegrupper. Ett vanligt sätt är att använda regressionsmetoder baserade på information före och efter deltagandet för både en grupp av deltagare och en kontrollgrupp. Denna metod benämns vanligen difference in difference (se exempelvis Card 1990). En annan metod som på senare år använts flitigt för att utvärdera politiska satsningar är den så kallade propensity score matchning metoden, PSM²⁵ (se exempelvis Caliendo & Kopeinig 2008). Denna metod går ut på att genom statistiska metoder modellera den process som avgör om en individ blir deltagare eller inte. Genom modellen beräknas sedan sannolikheten för deltagande, både för de som de facto blev deltagare och de som utgör kontrollgruppen. Dessa beräknade sannolikheter används sedan för att identifiera deltagare och icke-deltagare som har samma beräknade sannolikhet att vara deltagare. Om utvärderaren lyckas få en tillförlitlig modell för att beräkna sannolikheten för deltagande och har tillräckligt många deltagare uppnås en situation med två grupper – en grupp deltagare och en grupp som inte deltagit, där individer från de båda grupperna initialt hade samma sannolikhet att väljas ut som deltagare, det vill säga då uppstår samma förutsättningar som gäller för ett kontrollerat experiment. Ett alternativ till PSM är en tämligen ny matchningsalgoritm som kallas Coarsened Exact Matching²⁶ som i fortsättningen förkortas till CEM (Blackwell et al. 2009, Iacus et al. 2012). Det är den metoden som vi har valt att använda här. Metoden är nämligen mycket lämplig för utvärdering där det, som i vårt fall, finns tillgång till observerad information om variabler som kan antas påverka det utfall som studeras men där det samtidigt saknas definitiv kunskap om vilken roll variablerna spelar för valet av undersökt åtgärd. Metodens grundläggande idé är att exakt matcha deltagare mot icke-deltagare inom ett antal olika strata eller partiella data. Enheter, i vårt fall individer, i varje stratum som innehåller minst en deltagare och minst en icke-deltagare behålls, medan andra utesluts. För att kompensera för skillnader mellan olika strata som innehåller olika antal individer, så tilldelar CEM en viss vikt som indikerar betydelsen av varje individ inom samma stratum. Det bör noteras att CEM inte är en statistisk estimator. För utvärderingen av mentorsstöd har vi valt att använda en CEM-matchning som utgångspunkt.

²⁵ Tankarna om PSM presenterades redan i början av 1970-talet (Rubin, 1973a & 1973b, Rubin 1974) och utvecklades senare (Rubin 1980, Rosenbaum & Rubin 1983, Rubin 1990). Exempel på studier baserade på svenska data där PSM-metoden använts är Sianesi 2004, Delander et al. 2005, de Luna et al. 2008.

²⁶ Innebär att data för individuella variabler grupperas i strata – de är 'coarsened'.

Bilaga 2: Förordning

Svensk författningssamling



SFS 2010:84

Utkom från trycket
den 2 mars 2010

Förordning om statsbidrag för verksamheter med yrkesinriktat mentorskap;

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)

Bilaga 3: Regeringsuppdrag



Regeringsbeslut	3
2010-03-31	IJ2010/625/IU

Integrations- och jämställdhetsdepartementet

Ungdomsstyrelsen
Box 17801
118 94 Stockholm

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 branscbakgrund 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

Bilaga 4: Enkät 1 och 2



UNGDOMSSTYRELSEN INKOM
2012-04-18
Dir. 132-2153/10
Hand M. SUNDBOM/RESSAISSI

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

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.

1. Fyll i ditt personnummer.

2. När slutade du i projektet?

År

Månad

3. Vad var det huvudsakliga skälet till att du slutade i projektet?

- 01 Mentorsperioden tog slut
02 Missnöje med projektet
03 Arbete
04 Instejsjobb/nystartsjobb/annat jobb med stöd
05 Start av eget företag
06 Studier
07 Deltar i arbetsmarknadsinsatser genom af/kommunen (t.ex. praktik, arbetsmarknadsutbildning, m.m.)
08 Sjukdom
09 Föräldraledighet/graviditet
10 Annat, nämligen:

4. Om du har fått arbete (svar 3 ovan) sedan du började i projektet, inom vilket yrke var det?

- 1 Jag har inte fått arbete sedan jag började i projektet

5. Om du startat företag (svar 5 ovan) sedan du började i projektet, inom vilken bransch var det?

- 1 Jag har inte startat något företag sedan jag började i projektet

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 mellanchefer
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 projektiden?

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 födelse land?

+

+

Bilaga 5: Metodskrift



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 ha samma fel utan att faktiskt ha samma 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 vänsskaper.

Att komma i kontakt med etablerade svenskar minskar etableringsstiden 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 utlösa 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 sylvlar 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 företag får nya lärdomar. Därför är mentorskap också ett sätt för arbetsgivare att se mångfald som en styrka.

De olika aktörerna i projektet har arbetat utifrån olika metoder och upplägg. Några fokuserar på akademiker och andra på kortutbildade. 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 adeptier 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 genomförs 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 adeptier) varit nöjda med projektet. I enkäter har dessa uttryckt en avsaknad av mötesplatser för målgrupperna, som här kan tillgodoseas. 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 tätta 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 kontaktnätverk ska ni ta för att nå de önskade målgrupperna av både adepter och mentorer?
- Kolla upp sfi-skolor, universitet, volontärbyråer, 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 gå igenom 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 uppmärksammat 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

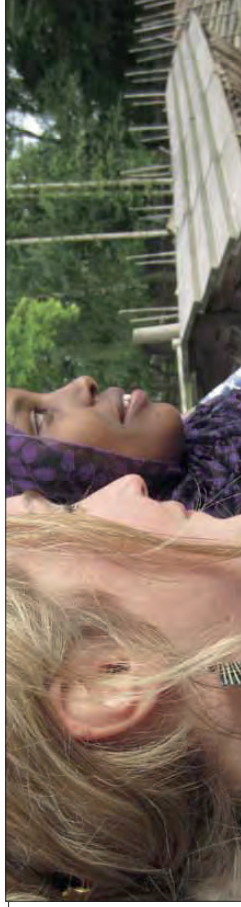
- Hur mycket kommer projektet att kosta?
- Var kan ni söka pengar?
- Se över kommunens hemsidor för föreningsbidrag, fondmedel att söka, andra myndighetsbidrag, bidrag i samarbete med en huvudsponsor.

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 samlas in?
- 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 uppdraget 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 rekryteringsuppdraget 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 uppdraget 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 mentorererna med tips på samtalssätten 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.
- Väga 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 infällsvinklar från fler personer. Man kan också bjuda in någon föreläsare eller anordna ett språkcafé där konversationsen blir ett naturligt inslag samtidigt som man fikar. Det finns även exempel på projekt som ordnar fester och utflykter. Vänliga 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, uppmanare 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: branschier, föreningsmedlemmar eller vänskapsnätverk. Ni kan också rekrytera genom Facebook, Volontärbyrå, lokaltidningen, anslagstavlor etcetera. Intervju de som anmäler sig och ge dem en introduktionskurs där uppdraget tydliggörs innan matchningen görs.

Varför vara adepter?

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

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 adepter

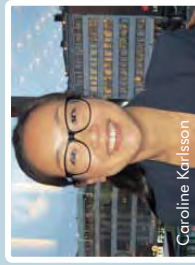
Det är bra att ha upparbetade kanaler där projektet kan presenteras. Det kan vara på den lokala skolan, genom arbetsförmedlingen eller etniska föreningar. De anmälda adepterna får information om projektet, anmäler intresse att matchas med en mentor och en introduk-

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

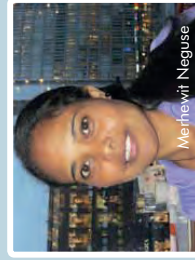
Visa på glädjen och det positiva i att delta i ett mentorprojekt. Det är berikande att träffa nya människor och lära känna olika kulturer. Projektens upplägg brukar handla om några timmar per månad förutom gemensamma aktiviteter.

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



Caroline Karlsson

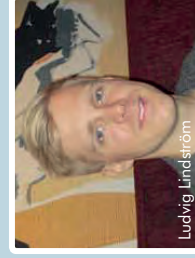
"Jag har känt mig irriterad på segregationen i samhället och är intresserad av att bygga broar och träffa nya människor. Jag har fått träffa en ny kompis från ett annat land, jag har också träffat många andra inom projektet. Samtidigt kan jag bidra."



Merhewit Neguse

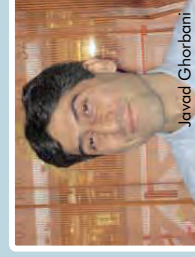
"Jag vill prata mer svenska och lära mig mer om det svenska samhället och systemet. Jag kan prata och förstå bättre svenska, som jag nu använder på min praktikplats."

"Vi umgås, snackar, har samma humor. Vi har varit på lester 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 gräsrotsaktiviteter 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 skapa mig förståelseinformation 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."



Jovad 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 adepterna att först lära sig lite svenska innan man ingår i ett mentorprojekt.

Adepten 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 fästa de rätta vägarna för att få sina tidigare arbets- och utbildningsintyg eller betyg översatta och validerade är viktigt för många adepter, 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 adepter 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 fortloper kan handla om praktiska omständigheter såsom om familjen är samlad och om adepten har en trygg bostadsituation. 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 adepterna 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 aningen 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, arbetsvare 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 samhällslog insats där alla är deltagare i främjandet av

den ömsidiga förståelsen och den ömsidiga 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 _____

Förväningar på min adept _____

Vad kan jag bidra med _____

Hur mycket tid har jag _____

När ska uppdraget upphöra _____

Intervjumall adeppt

Namn _____

Kön _____

Adress _____

E-post _____

Telefon _____

Familjesituation _____

Fritidsintressen _____

Utbildning _____

Arbeten tidigare _____

Förväningar 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
 - flyktmars 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/systemföretag, delta i utflykter, teaterbesök, fika, sportaktiviteter och så vidare.

Tips på samsalsämnen

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

© Myndigheten för ungdoms- och civilsamhällesfrågor (MUCF) 2015

projektledare **Maria Sundbom Ressaissi**
omslag **Christián Serrano**

distribution **MUCF, Box 17801, 118 94 Stockholm**
webbplats **www.mucf.se**
e-post **info@mucf.se**
tfn **08-566 219 00**

Myndigheten för ungdoms- och civilsamhällesfrågor

Vi tar fram kunskap om ungas levnadsvillkor och om det civila samhällets förutsättningar. Vi ger stöd till föreningsliv, kommuner och internationellt samarbete.

mucf | Myndigheten för ungdoms-
.se | och civilsamhällesfrågor