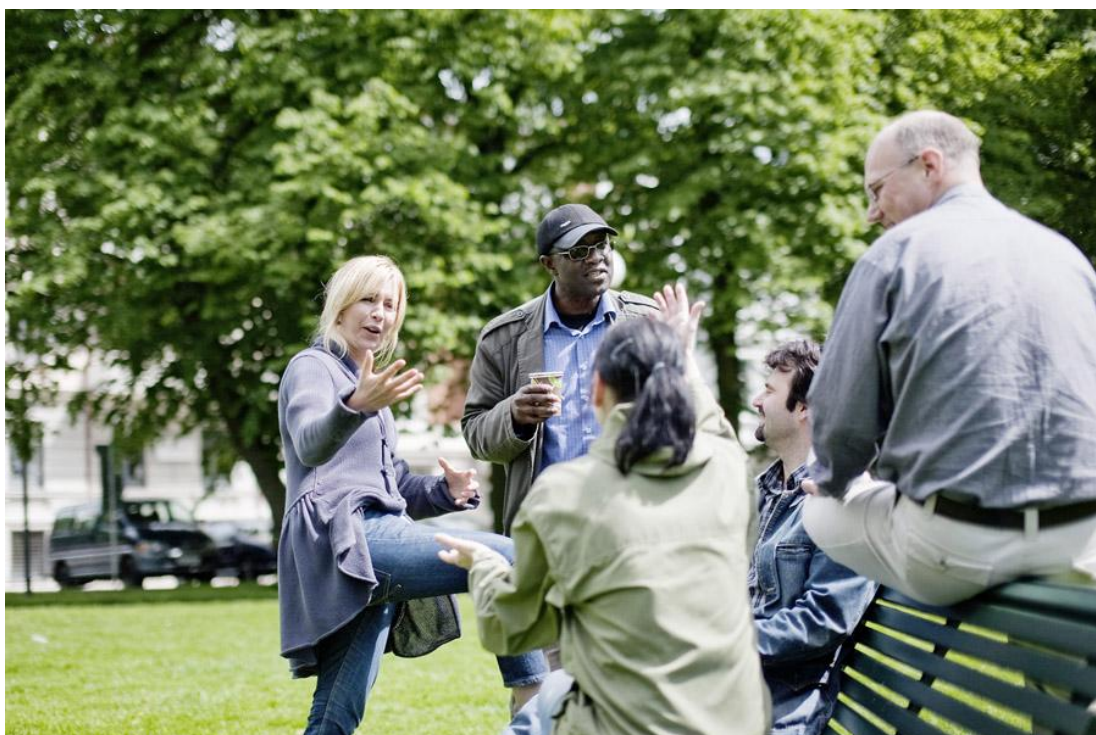


# Yrkesmentor i Helsingborg – kortar vägen till arbete



## Slutrapport

Yrkesmentor i Helsingborg är ett projekt av Helsingborgs stad, utvecklingsnämndens förvaltning med stöd av Europeiska Integrationsfonden



2012-09-28



|  |   |
|--|---|
| <b>Projektnamn</b>                             | <b>Yrkesmentor i Helsingborg</b>  |
| <b>Projektnummer</b>                           | 2011-3011022  |
| <b>Projektagare</b>                            | Helsingborgs stad, Utvecklingsnämndens förvaltning  |
| <b>Projektpartners</b>                         | Näringsliv och matchningsenheten, MPC, Arbetsförmedlingen, Komvux Kärnan, Lernia, NK Datacenter, Integrationsenheten, SAR (Samhällsuppdrag och arbete) samt SFI Antaget. Partner som tillkommit under projektet är: Nya SFI-anordnare (Eductus, Merit Utbildarna, Hermods, Folkuniversitetet) samt Ikf (Internationella kvinnoförbundet i Malmö). |
| <b>Medfinansiärer</b>                          | Helsingborgs stad, Utvecklingsnämndens förvaltning och Europeiska Integrationsfonden  |
| <b>Projekt period</b><br>(år/månad – år/månad) | 2011-08-01 – 2012-06-30   |
| <b>Uppgiftslämnare</b><br>(namn och funktion)  | <b>Maria Jönsson</b> Projektledare  |
| <b>Tel/fax:</b>                                | 042-10 43 30  |
| <b>E-postadress:</b>                           | <a href="mailto:Maria.jonsson1@helsingborg.se">Maria.jonsson1@helsingborg.se</a>  |
| <b>Hemsida:</b>                                | <a href="http://www.helsingborg.se/yrkesmentor">www.helsingborg.se/yrkesmentor</a>  |
| <b>Övriga kontaktuppgifter</b>                 | <b>Namn Tel E-postadress</b>  |
| <b>Projektledare</b>                           | Maria Jönsson Tel: 042-10 43 30<br><a href="mailto:maria.jonsson1@helsingborg.se">maria.jonsson1@helsingborg.se</a>   |
| <b>Ekonomiansvarig</b>                         | Petra Malmgren Tel: 042-10 52 88<br><a href="mailto:petra.malmgren@helsingborg.se">petra.malmgren@helsingborg.se</a>  |
| <b>Extern utvärderare</b><br>(om sådan finns)  | Marie Håkansson (m-dok) Tel: 0515-76 20 11<br><a href="mailto:marie.hakansson@m-dok.com">marie.hakansson@m-dok.com</a>  |

## Innehållsförteckning

|  |    |
|--|----|
| Innehållsförteckning .....   | 2  |
| Sammanfattning .....   | 3  |
| Resultat och slutsatser .....  | 4  |
| Projektidén .....  | 5  |
| Bakgrund .....   | 5  |
| Varför behövs det ett yrkesmentorsprogram? .....                       | 5  |
| Målgrupp .....   | 6  |
| Mål .....  | 6  |
| Tidigare erfarenheter .....  | 6  |
| Syfte .....  | 7  |
| Metod .....  | 7  |
| Målgrupp .....   | 8  |
| Språk, riktlinje SFI D. ....   | 8  |
| Stabil livssituation .....   | 8  |
| Rekrytering och spridning .....  | 9  |
| Kartläggning/matchning .....   | 9  |
| Aktiviteter .....  | 11 |
| Uppföljning .....  | 12 |
| Material .....   | 14 |
| Kringresurser .....  | 14 |
| Koordinatorns roll .....   | 14 |
| Viktigt att tänka på .....   | 14 |
| Mottagare av projektresultat .....                                     | 15 |
| Projektupplägg och genomförande .....                                  | 16 |
| Organisation och samverkan .....                                       | 16 |
| Kontakter med andra projekt .....                                      | 16 |
| Projektpartnernas medverkan och bidrag .....                           | 17 |
| Särskild prioritering, Egenmakt och Egenansvar .....                   | 18 |
| Framgångsfaktorer: Målgruppens delaktighet .....                       | 18 |
| Utvärdering – Ett lärande projekt .....                                | 18 |
| Projektledaren analys och projektets lärdomar .....                    | 19 |
| Resultat och slutsatser .....  | 22 |
| Mål och måluppfyllelse .....   | 22 |
| Transnationellt samarbete .....  | 23 |
| Utvecklingsområden .....   | 24 |
| Underlag för redovisning av genomförda aktiviteter och deltagare ..... | 25 |

## Sammanfattning

### Yrkesmentor i Helsingborg

Många som kommer till Sverige har utbildning och yrkeserfarenhet som vi behöver i Sverige. Men de saknar av naturliga skäl kunskaper om hur det är att arbeta inom sin bransch eller sitt yrke i Sverige. Det har också visat sig att bristen på kontakter och nätverk försvårar möjligheterna att få arbete. Målet med projektet var att utveckla en metod för yrkesmentorskap, vilket har gjorts genom en lärande utvärdering och kontinuerlig kontakt med deltagarna. **Syftet** med metoden är att förkorta tiden det tar för invandrare att etablera sig på arbetsmarknaden. Avgörande för hur lång tid detta tar är kunskap, kontakter och kommunikationsförmåga.

Genom projektet Yrkesmentor i Helsingborg får tredjelandsinvandrare möjlighet att träffa yrkesmänniskor och egenföretagare för att upprätthålla sina yrkeskunskaper, tillägna sig det svenska yrkesspråket, skapa nätverk för att genom egenmakt kunna etablera sig på den svenska arbetsmarknaden. Adepterna har som huvudsysselsättning att läsa SFI, svenska som andraspråk och/eller söker arbete och/eller deltar i insatser genom utvecklingsnämndens förvaltning. Yrkesmentorerna är yrkesarbetande svenskar, men det kan även vara invandrare som etablerat sig i Sverige, antingen genom anställning eller genom eget företagande. Matchningen av adept och mentor görs i första hand utifrån den gemensamma yrkesidentiteten.

**Metoden** för yrkesmentorskap i Helsingborg baseras på frivillighet, egenmakt och eget ansvar. Det har rekryterats 32 adepter och 32 yrkesmentorerna, vilket har lett till att 29 par har haft regelbundna träffar och fullföljt projektet. Mentorerna och adeptererna har fått utbildning under projektiden. Ett tydligt avtal/kontrakt har upprättas mellan yrkesmentorn och adepten. Avtalet klargör vad de bägge parterna kan förvänta sig av varandra, syfte och tillsammans gör de en plan över vad som ska göras. Det vill säga vilka målsättningar som är rimliga att hinna med under projektiden på ca 6 månader.

Projektets rekrytering och kartläggning av adeptererna har genomförts av projektledaren. Rekryteringen av adepter och mentorerna är en ständigt pågående aktivitet som gjorts både genom riktade insatser och bokade informationsträffar hos samarbetspartner, företag och organisationer samt via spridning på mässor, entreprenörsdagar, näringslivsdagar, arbetsmarknadsdagar, föreningsaktiviteter samt via nätet på Helsingborgs stad webbplats och intranätet Insikten. Adepterna har rekryterats genom SFI-anordnare, Arbetsförmedlingen samt via Entrén (SFI Antaget), Jobbtorget, Ark, integrationsenheten (kompisnätet) vid utvecklingsnämndens förvaltning.

Aktiviteter som genomförts inom projektet har bland annat varit deltagarnas gemensamma utbildning, en uppföljningsträff på temat egenmakt/egenansvar, studiebesök, frukostklubbsträffar, slutkonferensen samt parens ca sex egna träffar.

Utvärderaren av projekt Yrkesmentor i Helsingborg (m-dok) har använt LFA, (Logical Framework Approach), som metod för utvärderingen. Framför allt är det problem- och målanalys enligt LFA som har kommit till användning. Metoden har kommit till nytta för att tydliggöra projektets logik och orsaks- och verkansförhållanden. Totalt har ett 30-tal intervjuer genomförts, med såväl adepter som mentorer och med företrädare för de organisationer där adepterna rekryteras. Även styrgruppens medlemmar har intervjuats. Intervjuerna har varit semistrukturerade, det vill säga att de har utgått från ett frågebatteri, men har ändå låtit respondenternas egna synpunkter och funderingar styra. Information har också samlats in genom enkäter.

## Resultat och slutsatser

| Mål enligt projektansökan   | Målpuppfyllelse  |
|---|--|
| Att utveckla en metod för yrkesmentorskap   | En metod för yrkesmentorskap har utvecklats och dokumenterats.   |
| Att rekrytera 30 yrkesmentorer som träffar sin respektive adept minst sex gånger under projektiden            | Totalt har 32 par matchats. 29 av dem har ingått i projektet.  |
| Att rekrytera 30 adepter  | Samma som ovan.  |
| Att 80 % av mentorerna ska ha upplevt att yrkesmentorskapet var meningsfullt och givande                      | I enkät uppger 93 % av mentorerna att de är nöjda. Utvärderingens intervjuer med nio mentorer stärker uppfattningen att yrkesmentorskapet upplevts meningsfullt och givande. |
| Att 80 % av adepterna ska ha upplevt att mentorskapet var meningsfullt och gav ett vidgat nätverk inom yrket. | I enkät uppger 79 % av adepterna att de är nöjda och 72 % att de fått ett vidgat nätverk.  |

\* Ytterligare förklaring och analys av mål och målpuppfyllelse delges i utvärderingens slutrapport.

Huvudmålet för projekt Yrkesmentor har, som sagt, varit att utveckla en metod för yrkesmentorskap. Detta mål är uppnått; vi kan konstatera att en metod har utvecklats och finns dokumenterad. Metodutvecklingen inom projektet har genomförts på ett konsekvent, engagerat och fokuserat sätt. Olika tillvägagångssätt har använts för att utveckla metoden. Den bygger på såväl teori, som andras erfarenheter och prövning. Vi kan därför hävda att den metod som utvecklats är välgrundad. Metoden kommer under hösten 2012 att implementeras i utvecklingsnämndens förvaltnings ordinarie verksamhet och drivas i regi av enheten Näringsliv och matchning som ett led i arbetslinjen.



2012-09-28



## Projektidén

### Bakgrund

Arbetslösheten bland utrikesfödda i Helsingborgs kommun är hög. Andelen sysselsatta bland utrikes födda uppgick 2008 till 51 % av befolkningen 20-64 år. Motsvarande siffra för hela riket var 2008 58 %. Speciellt märkbart är detta i gruppen nyanlända, där andelen sysselsatta år 2008 var 26 % i Helsingborg, jämfört med 32 % för riket.

På strukturnivå har både regeringen i form av försöksverksamheten för yrkesinriktat mentorskap för nyanlända, vilken äger rum enligt en förordning och Helsingborgs stad i form av att Moderaterna, Folkpartiet Liberalerna och Kristdemokraterna har uttalat i sitt målprogram att det ska satsas på yrkesmentorskap under innevarande mandatperiod som ett led i arbetslinjen. Utvecklingsnämndens förvaltning vill genom detta projekt "Yrkesmentorer i Helsingborg" arbeta fram en metod som gör det möjligt för förvaltningen och externa leverantörer att leva upp till att möta invandrarna enligt politikens ambitioner.

På systemnivå får förvaltningen ett gyllene tillfälle att utveckla en metod tillsammans med de externa leverantörerna. Oftast beställer förvaltningen på ledningsnivå ett utförande, som sedan följs upp. I projektet "Yrkesmentorskap i Helsingborg" ska utvecklingsgruppen vilken kommer att bestå av representanter från interna och externa leverantörer utveckla metoden tillsammans och sedan även kunna använda den i framtiden. Yrkesmentorskap ligger i linje med regeringens ambitioner om att bryta utanförskapet. Helsingborgs stad har ett omfattande och viktigt målprogram. Utvecklingsnämndens förvaltning kraftsamlar genom projekt och arbetar fram en metod som ger den nyanlände förutsättningar till egenmakt och påskyndar en etablering på arbetsmarknaden. Samtidigt stimuleras majoritetsbefolkningen till att delta i processen att etablera invandrarna på arbetsmarknaden.

### Varför behövs det ett yrkesmentorsprogram?

Utvecklingsnämndens förvaltning arbetar inom fem verksamhetsområden. Flykting, introduktion, arbetsmarknad, vuxenutbildning och försörjningsstöd. Inom verksamhetsområdena har det framkommit behov av nätverk och kunskap om den svenska företagskulturen från våra invandrare. Många tredjelandsmedborgare som kommer till Sverige har utbildning och yrkeserfarenhet som vi behöver i Sverige. Men de saknar av naturliga skäl kunskaper om hur det är att arbeta inom sin bransch eller yrke i Sverige. Det har också visat sig att bristen på kontakter och nätverk försvårar möjligheterna att få jobb.

Såväl svenska som utländska studier visar att tillgång till professionella nätverk har stor betydelse för möjligheterna att hitta ett arbete. En stor del av anställningarna sker på grundval av personliga kontakter och rekommendationer. Ett problem för

nyanlända invandrare är avsaknad av nätverk, kontakter och inte minst referenser från tidigare anställningar.

Förvaltningen har aldrig testat yrkesinriktat mentorskap och vill prova metoden för att se hur effektiv den är för att få arbetslösa närmare arbetsmarknaden, och på så sätt deltagande i samhällsprocessen. Helsingborgs stad vill ta vara på resurser och invandrarnas tid. Flera studier visar att det kan ta mellan sju till tio år för invandrare för att etablera sig på arbetsmarknaden. Utvecklingsnämndens förvaltning vill utveckla yrkesmentorsmetoden för att se om mentors nätverk, erfarenheter, miljöer ett cetera ger tredjelandsmedborgaren förutsättningar till egenmakt så att inträdet på arbetsmarknaden sker snabbare och att det sker till yrket man har utövat i hemlandet.

### **Målgrupp**

Projektet har vänt sig till deltagare som uppfyller Integrationsfondens definition, det vill säga personer som kommer från land utanför EU och som inte är flyktingar eller asylsökande. Andra krav på deltagarna var att de skulle vara nyanlända, delta i sfi eller svenska som andraspråk eller delta i någon arbetsmarknadsförberedande åtgärd, samt att de hade ett yrke från hemlandet. Förutsättningar var även att kunna föra ett enklare samtal på svenska och att vara motiverad att delta i projektet. Utvecklingsnämnden uppskattade målgruppen till cirka 500 personer. För att få bredd avsåg man att de 30 som togs in i projektet, skulle representera olika yrkesgrupper, både hög- och lågkvalificerade samt egenföretagare. Yrkesmentorerna å sin sida bidrar med att ta till vara de mänskliga resurserna. De får även kunskaper i att vara en bra mentor vilket kan komma till användning i många sammanhang framöver. Tematräffar som erbjuds bidrar till kompetenshöjning i mångfaldsfrågor. Med all sannolikhet finns det en ömsesidig vinst av mötet – att båda lär av varandra och att mentorn själv utvecklas genom sin roll.

### **Mål**

Följande mål har angetts i projektansökan:

- Att utveckla en metod för yrkesmentorskap
- Att rekrytera 30 yrkesmentorer som träffar sin respektive adept minst sex gånger under projektiden
- Att rekrytera 30 adepter
- Att 80 % av mentorerna ska ha upplevt att yrkesmentorskapet var meningsfullt och givande
- Att 80 % av adepterna ska ha upplevt att mentorskapet var meningsfullt och gav ett vidgat nätverk inom yrket.

### **Tidigare erfarenheter**

Sedan några år driver Utvecklingsnämndens förvaltning Kompisnätet, därifrån kan viss erfarenhet hämtas, men nu med tydlig inriktning på yrket, yrkessvenska och med sikte på ansvar för sin egen situation och ett framtida arbete. Mentor på tvärs är



2012-09-28



också ett projekt som utvecklingsnämndens förvaltning har drivit. Det utmynnade i konceptet Öresundsmentor som gav idé och inspiration till projektet Yrkesmentor i Helsingborg.

## Syfte

Syftet med projektet yrkesmentor i Helsingborg är att korta tiden det tar för invandare att etablera sig på den svenska arbetsmarknaden. Utvecklingsnämndens förvaltning vill göra det genom att utveckla en metod och skapa ett nätverk bestående av yrkesmän och adepter. Metoden ska även bygga på att mentorn är verksam inom samma yrke som adepten. Mentorskapet kan ske på två sätt i det första fallet hittas ett företag/en arbetsplats och en mentor, som på sin arbetstid kan ta emot en adept på sin arbetsplats. I det andra fallet, som kan bli aktuellt i det fall arbetsplatsen inte kan ta emot en adept, så kan en yrkesmentor ta emot en adept utanför sin arbetsplats och då på sin fritid.

## Metod

Metoden är framtagen genom projektet Yrkesmentor i Helsingborg, vilket är ett samarbete mellan Helsingborg stad och Europeiska Integrationsfonden. Metodutvecklingen har skett genom en lärande utvärdering och kontinuerlig uppföljning med deltagarna, samt genom studier av befintliga mentorsverksamheter och utvald litteratur.

Metoden till programmet Yrkesmentor i Helsingborg baseras på **frivillighet, egenmakt och egenansvar**. Det finns två deltagargrupper, adepter och mentorer. Adepterna tar ett eget ansvar för att föra processen framåt genom att förbereda sig inför träffarna med mentorerna. Mentorerna är yrkesarbetande alternativt pensionärer med ett nätverk och en kunskap som de vill dela med sig av.

Yrkesmentorsprogrammet är ideellt och inte är kopplad till adepternas försörjning genom exempelvis försörjningsstöd eller aktivitetsstöd. Det är en prioriterad men sekundär aktivitet. Stort fokus ligger på att adepterna ska ta makten över sin situation för att tillsammans med mentorerna förtydliga sina mål och göra en plan över hur de kan nå målen. Syftet är att förkorta tiden det tar för invandare att etablera sig på arbetsmarknaden. Det slutliga målet för adepten är att få arbete inom det yrke som de har utbildning inom och/eller erfarenhet av, samt bli självförsörjning. Delmål som växer fram under Yrkesmentorsprogrammet kan vara kompletterande utbildning, praktik och annat arbete. Att anmäla sig till Yrkesmentorsprogrammet är frivilligt. Viljan skapas genom att visa på goda exempel samt via att göra programmet valbart. Goda exempel leder i förlängningen till att Yrkesmentorsprogrammet skapar ambassadörer för programmet och dörröppnare för invandrad arbetskraft på företagen. Anmälningprocessen måste vara tydlig och tillgänglig, vilket skapas genom en välkonstruerad hemsida med tydliga länkar och användarvänliga anmälningsskyltar samt med välinformerade samarbetspartner och kontinuerliga informationsträffar.

## Målgrupp

Vi har under projektet arbetat med den målgrupp som ligger i linje med Europeiska Integrationsfondens målgrupp. Det vill säga tredjelandsmedborgare som varit i Sverige i högst fem år. Det har dock visat sig att det finns ett minst lika stort behov hos dem som varit i Sverige i sju och åtta år som på grund av olika omständigheter inte kommit in på den svenska arbetsmarknaden eller i samhället. De känner sig idag redo att ta ansvar för sin situation och vill få kontakter på den svenska arbetsmarknaden. Vi har även fått många förfrågningar från personer som kommer från europeiska länder. Yrkesmentorsprogrammet kommer därför att ***bredda målgruppen så den omfatta även dessa grupper. behovet, viljan och det egna drivet får bli en "måttstock" vid rekryteringen.***

***Yrkesidentiteten*** och yrkesstoltheten har visat sig vara en viktig faktor för att det ska vara meningsfullt att delta i projektet för både adepten och mentorn. Det är viktigt att adepterna har en yrkesidentitet, det vill säga vet vad de har för yrke, för att kunna tillgodogöra sig mentorns nätverk och ha nytta av Yrkesmentorsprogrammet. Vet de inte vad de har för yrke eller om de vill byta yrke ska individen inte ha en mentor utan en professionell coach

## Språk, riktlinje SFI D.

Under projektets gång har det visat sig att det finns ett tydligt samband mellan adepternas språknivå i svenska och huruvida adepterna och mentorerna varit nöjda med projektet. De adepter som hade en lägre språknivå i svenska skapade färre kontakter, drev inte processen framåt och kunde inte eller vågade inte nyttja mentorernas nätverk, vilket även gjorde mentorerna besvikna. Metoden baseras därför på en riktlinje om att adepten bör uppnå nivå SFI D innan antagning till Yrkesmentorsprogrammet. Det har dock funnits undantag där adeptens egenmakt och egenansvar har varit stort samt att adepten talat engelska, vilket visade sig fungera bra inom adeptens yrkesbransch.

Många av adepterna hade som mål att klara SFI D innan de skulle börja söka arbete och praktik. Yrkesmentorsprogrammet kan i detta fall verka som ett studiemotiverande incitament för att påskynda SFI-utbildningen.

## Stabil livssituation

Det fanns adepter som rekryterades till projektet vars problem med livssituationen (ekonomi, familj och boende) visade sig vara ett stort hinder för yrkesmentorsprocessen. Det resulterade i att mentorerna fick agera "livscoach" istället för mentor, vilket medförde stor frustration och en hjälplöshetskänsla hos mentorerna samt avbrott för dessa deltagare. För att undvika detta scenario är det därför viktigt med en grundläggande kartläggning av deltagarnas livssituation. Dock kan problem inte undvikas till hundra procent och därför måste metoden ha



2012-09-28



upparbetade kringresurser för att kunna stötta adepter och mentorer, vilket det finns via utvecklingsnämndens integrationsenheten.

### Rekrytering och spridning

Metoden bygger på att rekryteringen av adepter och mentorer är en ständigt pågående aktivitet i yrkesmentorsverksamheten, som görs både genom riktade insatser och bokade informationsträffar hos samarbetspartner, företag och organisationer samt via spridning på mässor, entreprenörsdagar, näringslivsdagar, arbetsmarknadsdagar och föreningsaktiviteter. Det är också viktigt att informationen via nätet på Helsingborgs stad webbplats och intranätet Insikten är uppdaterad. Då en förutsättning för ett trovärdigt arbete med socialt ansvarstagande baseras på ett eget ansvarstagande är det centralt att Yrkesmentorsprogrammet aktivt söker upp stadens förvaltningar och enheter och uppmuntrar dem att delta i programmet. Media spelade en stor roll för spridningen av projektet och därför är det viktigt att Yrkesmentorsprogrammet har kontinuerlig kontakt med media, bjuder in dem till informationsträffar och sprider programmet genom goda exempel och ambassadörskap.

Följande samarbetspartner bör kontaktas och dessa aktiviteter bör genomföras vid rekrytering och spridning.

- **Rekrytering av adepter:** SFI-anordnare, Arbetsförmedlingen, samt Entrén (SFI Antaget), Jobbtorget, Ark, Integrationsenheten vid utvecklingsnämndens förvaltning.
- **Rekrytering av mentorer:** Bokade företagsmöten, näringslivsdagar, entreprenörsdagar, arbetsmarknadsdagar, offentlig förvaltning, Föreningar, exempelvis; Marknadsföreningen, Företagarna, Nike kvinnoförening, Rotary, Zontas, Intellectuella araber m.fl.

Det har även upparbetats ett samarbete med Internationella kvinnoföreningen i Malmö, Ikf, vilket innebär ett ömsesidigt stöd gällande rekrytering av adepter/mentorer. Det breddar Yrkesmentorsprogrammets kompetens, spridning och upptagningsområde. Samarbetet innefattar också möjlighet till gemensamma aktiviteter och konferensen, vilket är kostnadsbesparande och utökar Yrkesmentorsprogrammets nätverk ytterligare.

### Kartläggning/matchning

Projektet har även arbetat fram en metod för att kartlägga deltagarna. Kartläggningen har visat sig vara avgörande för matchningen och för att deltagarna ska kunna fullfölja projektet. Kartläggningsmetoden innehåller två viktiga aktiviteter, intresseanmälan och kartläggningssamtalet.

**Intresseanmälan** ska fyllas i noga med stöd av en lärare, handläggare, coach eller programmets koordinator, om det behövs. I intresseanmälan finns frågor som ger en bild av adeptens yrkesidentitet, kunskaper i svenska och förmåga till egenansvar.

**Kartläggningssamtalet** bygger på en modell där adepten kartläggs utifrån om man är redo för att ta ett arbete. Indikatorerna är motivation/driv, yrkesskicklighet, yrkesstolthet, sociala kompetens, arbetssökarskicklighet, utmaningar och livssituation. Kartläggningen sker utifrån adeptens egen skattning i ett kartläggningssamtal med Yrkesmentorsprogrammets koordinator.

Exempel på frågor viktiga för adepten, som togs upp under kartläggningen och i intresseanmälan som adepten skickar in:

- Hur beskriver du dig själv?
- Vad driver dig?
- Styrkor/utvecklingsområden?
- Vad vet du om näringslivet i Helsingborg, allmänt, specifikt?
- Vad gör du idag för att nå ditt mål?
- Vad kan du bidra med?

För de adepter som inte var redo för att söka ett arbete så var projektet en trevlig sysselsättning, som inte tog adepten närmare arbetsmarknaden då andra prioriteter fanns på agendan. Mentorerna kan uppfatta dessa adepter som oseriösa och platsen kan användas bättre av en adept som är redo för arbete.

Även mentorerna kartläggs genom en intresseanmälan där de får beskriva sin yrkeskompetens, tillgång till nätverk och sitt engagemang. Mentorerna har också ett kartläggningssamtal där viktiga indikatorer är tid, kontakter, nätverk, arbetsplats och eventuell sekretess som omger mentors arbete. Det har visat sig att en mentor som är pensionär med kvarvarande kontakter och nätverk på arbetsmarknaden är "bättre" som mentor än en yrkesarbetande utan tillräcklig tid att engagera sig. För mycket sekretess kring mentors arbetsuppgifter kan försvåra för adeptens möjligheter att göra studiebesök samt ta del av yrkesspecifika kunskaper.

Matchningen av adept och mentor görs i första hand utifrån deras gemensamma yrkesidentitet. Andra faktorer som kan spela in är gemensam bakgrund, personlighet och fritidsintresse. Projektet har inte matchat deltagarna utifrån gemensamt kön, vilket heller inte har efterfrågats och metoden vidhåller detta så länge det inte specifikt efterfrågas. Synergieffekten av att en kvinna har fått vägleda en man och vice versa har varit att det har uppkommit diskussioner angående jämställdhet, vilket var positivt för gruppen.



2012-09-28



## Aktiviteter

Aktiviteter som kommer att genomföras i metoden.

**Tydlig början och slut.** Det är viktigt att metoden innefattar en tydlig ram. Tillfrågade mentorer menade att det var just tydligheten i projektets aktivitetsplan som lockade dem. Metoden innehåller därför en tydlig start med utbildningsdagen som Yrkesmentorsprogrammets början och kickoff, samt en gemensam avslutningsträff med middag och aktivitet, som avslutar programmet efter cirka sex månader. Mentorn och adepten förväntas träffa varandra minst fem gånger utöver utbildningsdagen och avslutningsträffen.

**Heldagsutbildning** av mentorer och adepter i samverkan med Arbetsförmedlingen. Mentorerna och adepterna har första delen av utbildningen var för sig för att sedan matchas ihop vid lunch och har eftermiddagen tillsammans med information från Arbetsförmedlingen och aktiviteter för att lära känna varandra. I projektet genomfördes en halvdags utbildning av mentorer och adepter, vilken fick bra kritik. Projektet hade även två tillfällen då Arbetsförmedlingen höll informationsträffar. Trots detta efterfrågade de som inte kunnat delta ytterligare information, det gällde framför allt mentorerna som ville veta mer om adepternas förutsättningar och stödmöjligheter. Därför är det viktigt, i metoden, att lägga Arbetsförmedlingens information om stöd och aktiviteter i samband med utbildningen. Utbildningen bör därför utökas till en heldag samt vara obligatorisk. Utbildningsmaterial finns som bilaga.

Efter halva tiden i Yrkesmentorsprogrammet har gruppen en gemensam halvdags **uppföljningsträff** med ett tema som exempelvis egenmakt/egenansvar. Vid detta tillfälle följs också deltagarnas upplevelse av projektet upp genom en enkätundersökning. Deltagarna får då även önska olika aktiviteter som de anser skulle vara till gagn för yrkesmentorsprogrammet. Genom uppföljningen får koordinatören exempelvis veta om något par behöver extra stöd eller om någon mentor skulle kunna ta emot ett studiebesök, vilket utvecklar programmet. Här är det önskvärt att även Arbetsförmedlingen är närvarande och kan svar på eventuella frågor. Likaså är uppföljningsträffen ett bra tillfälle för samarbetspart, exempelvis SFI-anordnarna, att närvara och berätta om sina verksamheter.

Under projektet gjordes ett **studiebesök** hos en mentor på Dunkers kulturhus. Det var mycket uppskattat av deltagarna och gav en insyn i verksamheten "bakom kulisserna". Att nyttja mentorens arbetsplatser och kontakter för studiebesök ger en bra insyn i branschens verksamhet och fördjupad kunskap om den svenska arbetsmarknaden.



2012-09-28



Sprida Yrkesmentorsprogrammets aktiviteter genom ett *månadsbrev* där det rapporteras om tidigare aktiviteter och bjuds in till kommande. Månadsbrevet kan bland annat innehålla inbjudningar till Marknadsföreningens frukostklubbar, Företagarna, Ikf (Internationella kvinnoföreningen), arbetsmarknadsdagar, entreprenörsdagar, nyföretagarna, Almi, rekryteringsträffar samt information om yrkesspecifika forum och aktiviteter. Månadsbrevet skickas via mejl till deltagare och samarbetspartner och blir ett sätt att optimera koordinators och deltagarnas tid. Alla vet när och att informationen kommer samt att koordinatör kan skicka ett mejl istället för flera som kan förvirra deltagarna.

Mentorerna har gjort ett fantastiskt arbete under projektet och detta uppmärksammades bland annat genom en tackannons i Helsingborgs Dagblad. Att *tacka och uppmärksamma* mentorerna och mentorsföretagens insatser är en viktig del av metoden, då detta innebär en positiv spridning av det sociala ansvarstagandet.

### Uppföljning

Projektet visade att deltagarna önskar kontinuerlig uppföljning och kontakt med koordinatör. Koordinatör bör kontakta varje par minst en gång var (utöver de gemensamma träffarna) under Yrkesmentorsprogrammet för att följa upp hur det går och eventuellt erbjuda stöd och ge tips på aktiviteter. Det har visat sig att adepter har svårt att förstå samtal per telefon och även ibland kontakt via mejl. Om adepter önskar stöd kan ett personligt möte vara bra för att undvika missförstånd.

Den långsiktiga resultatuppföljningen är en viktig del av metoden eftersom själva syftet, att förkorta tiden det tar för invandrare att etablera sig på arbetsmarknaden, är ett långsiktigt mål. Yrkesmentorsprogrammet är inget självändamål utan måste kopplas till syftet och deltagarnas mål och resultat. På nästa sida visas en modell av hur metodens resultat bör följas upp utifrån perspektiven individ och samhälle.

**Övergripande mål för modellens perspektiv är:**

**Individperspektiv** - Ökad egenmakt, oberoende, inkludering och bättre hälsa.

**Samhällsperspektiv** - Förändrade attityder och föreställningar, ekonomisk vinst för samhället, minskade kostnader för försörjningsstöd, minskade klyftor och färre fördomar.

| Mål  | Indikatorer   | Sätt att mäta  |
|--|---|--|
| <u>Individnivå:</u><br>Att vägen till egen försörjning inom det egna (eller annat) yrket förkortas<br><br>Att kunskapen om yrket och branschen i Sverige, den svenska arbetsmarknaden och utbildningsmöjligheter ökar<br><br>Att kontakter och nätverk utökas<br><br>Att kommunikationsförmågan ökar | Antal individer som efter avslutat program har anställning, praktik, vikariat eller som har påbörjat/sökt in till utbildning<br><br>Adeptens och mentorns skattning<br><br>Adeptens och mentorns skattning<br><br>Adeptens och mentorns skattning | Uppföljning vid yrkesmentorsprogrammets slut samt efter sex månader (och ev. efter ett år)<br><br>Uppföljning vid yrkesmentorsprogrammets slut<br><br>Uppföljning vid yrkesmentorsprogrammets slut<br><br>Uppföljning vid yrkesmentorsprogrammets slut |
| <u>Samhällsnivå:</u><br>Att invandrad yrkeskompetens synliggörs<br><br>Att befintlig yrkeskompetens tillvaratas  | Antal artiklar, radio- och TV-inslag samt antal informationstillfällen<br><br>Antal utrikes födda som anställs  | Egen statistik<br><br>Arbetsmarknadsstatistik  |

Projektet har identifierat tre områden som är centrala för adeptens möjligheter att etablera sig på arbetsmarknaden: Kunskap, kontakter och kommunikationsförmåga. Det är målsättningar som kan mätas direkt i anslutning till Yrkesmentorsprogrammet och som i det långa perspektivet kan antas förkorta tiden det tar för invandrare att etablera sig på arbetsmarknaden. Ökande kunskap om bransch och arbetsmarknad samt utökat kontaktnät fanns redan som mål i projektet. Dock visade det sig att många av adepterna i projektet hade svårt att ta till sig information via mejl eller via telefon. De feltolkande exempelvis inbjudningar till aktiviteter och förstod inte hur anmälningsförfarande gick till, vilket försvårar arbetssökande och nätverksbyggande. Det är viktigt att veta hur man svarar i telefonen eller på ett mejl, därför är förbättrad kommunikationsförmåga en målsättnings som tillkommit i metoden och kommer att ingå i utbildningsdagen och i resultatuppföljningen.

## Material

- *Övergripande:* Metoden
- *Rekrytering:* Informationsmaterial till adepter, mentorer och företag
- *Utbildning av deltagare:* Utbildnings-/stödpärm, mentorsguide, kontrakt
- *Spridning:* Roll-up, Tygpåsar, pennor, godis

## Kringresurser

- ***Kommunikationsenheten vid utvecklingsnämndens förvaltning.*** Vid kontakt med media, publicering och uppdatering på Helsingborgs stad webbplats eller intranätet Insikten, samt vid produktion och utveckling av nytt informationsmaterial har Yrkesmentorsprogrammet stöd av kommunikationsenheten.
- ***Integrationsenheten vid utvecklingsnämndens förvaltning.*** När det uppstår problem för adepten gällande livssituation, familj eller försörjning har Yrkesmentorsprogrammet en kontaktperson på Integrationsenheten som kan vägleda adepten rätt.

## Koordinatorns roll

Koordinatören har det övergripande ansvaret för Yrkesmentorsprogrammets planering och utförande. Det innebär rekrytering av adepter och mentorer, kartläggning och matchning av deltagarna, uppföljningsmöten med par, planering av aktiviteter och att följa upp resultatet i ett långt perspektiv.

En viktig uppgift är att sprida information internt och externt om yrkesmentorsprogrammet. Det kan ske genom Helsingborgs stads webbplats och intranät, månadsbrev, via media, entreprenörsdagar, näringslivsdagar, arbetsmarknadsdagar och via marknadsföreningen.

Koordinatören behöver ha ett stort kontaktnät, vara lyhörd, kommunikativ och entusiasmerande samt möta individen där den är. Det handlar också om att kunna "sälja in" projektet och vidareutveckla material.

## Viktigt att tänka på

- Deltagande är frivilligt och ideellt och bygger på egen vilja, kontinuerlig information (information är en färskvara) och valbarhet.
- Syftet måste vara tydligt för deltagarna så att de inte har felaktiga förväntningar på Yrkesmentorsprogrammet. Adepten ska veta att mentorskapet inte innebär att de får en anställning.

- Det måste förtydligas vad som är en kontakt. En kontakt eller ett nätverk är inget som adepten får utan något som han/hon måste bygga över tid genom eget ansvar.
- Det är viktigt att alla samarbetspartner har en samsyn på målgrupp, till exempel när det gäller vad som är en yrkesidentitet. Därför behövs fortlöpande träffar i form av en utvecklingsgrupp och genom att samarbetspartnerna bjuds in till uppföljningsträffen.
- En bra kartläggning är grunden för en lyckad matchning. Kartläggningssamtalet måste få ta tid då koordinatören skall försäkra sig om att adepten har förstått syftet och är villig att ta egenansvar.
- Mentorskapet bedrivs inom den yrkesverksamma tiden eller på fritiden. Det är viktigt att yrkesrollen står i centrum och att uppdraget avgränsas så att mentorn inte tar över adeptens "Ryggsäck".
- Deltagarna vill ha kontinuerlig uppföljning och återkoppling av koordinatören så att de känner att de, trots att de har individuella träffar, är en del av en grupp och kan få stöd.

*Ytterligare information gällande projektet Yrkesmentor i Helsingborgs metodutveckling, resultat och utvärdering finns att läsa i projektets metodbroschyr, utbildningsmaterial och utvärdering.*

### **Mottagare av projektresultat**

Helsingborgs stad, Utvecklingsnämndens förvaltning är mottagare av metoden och projektresultaten. De externa utförarna och Arbetsförmedlingen som har varit med i projektet och förvaltningens övriga utförarverksamheter, både interna och externa kommer att erbjudas att samverka kring och använda metoden efter projektets slut och vid lyckosamt resultat. De kommer även att medverka vid spridningskonferensen. Det finns anledning att tro att förvaltningen som spindeln i nätet kommer att driva metoden vidare tillsammans med utförarverksamheterna och Arbetsförmedlingen. De slutliga mottagarna av metoden är tredjelandsmedborgarna som får ta del av mentorns erfarenheter, nätverk och miljöer. De får tillfälle att träna sin yrkessvenska och lära sig hur den svenska arbetsplatskulturen fungerar. Genom yrkesmentorn får de möjligheten att ta makten över sin egen situation så att inträdet på arbetsmarknaden påskyndas samtidigt som de får en möjlighet att behålla sin yrkesidentitet. Deltagarna är delaktiga under hela processen och är med i utvecklingen av metoden.



2012-09-28



## Projektupplägg och genomförande

Projektets mål är att ta fram en metod som presenteras i broschyrform och som i första hand kommer att spridas till den primära målgruppen som är projektpartner och Helsingborgs stad samt externt till nya samarbetspartner/mentorsföretag och kommuner/föreningar. Spridningen av metoden och utvärderingsresultatet skedde också vid projektets slutkonferens den 20 juni 2012. En förväntad effekt av spridningen av metoden är att den skall väcka intresse hos andra förvaltningar inom Helsingborgs stad samt hos företag som vill stödja integrationsprocesser /arbetsmarknadsåtgärder och tillvarata kompetens men inte har hittat rätt forum för sitt arbete.

Målgruppen är nyanlända tredjelandsmedborgare inom Helsingborgs kommun. Den stora gruppen är anhöriginvandrare som kommer från Irak, Libanon, Syrien, Turkiet, Thailand, Vietnam, f d Jugoslavien, Ryssland och Ukraina. Gruppen består av hög- och lågutbildade, män och kvinnor. De är inskrivna hos Utvecklingsnämndens förvaltning (UVN) på grund av att de går på Sfi. Andra tredjelandsmedborgare som projektet arbetat med har bott i Sverige 3-5 år och är inskrivna hos UVN på grund av att de inte har något arbete, uppbär försörjningsstöd och är i någon arbetsmarknadsinsats. Förutsättningen för att få en mentor är att personen kan föra ett enklare samtal, talar engelska, talar mentorns språk och har en yrkesidentitet.

## Organisation och samverkan

Projektet har letts av en projektledare på 100 % tjänst med hjälp av en administrativ tjänst på 10 % och en marknadsföringstjänst på 10 %. Enligt projektansökan är samverkanspartners utbildningsanordnaren MPC, de upphandlade externa utförarna av Sfi (vilka var två då projektet skrevs, men utökades med ytterligare tre årsskiftet 2011/2012), kommunens egen Sfi-utbildare Komvux Kärnan, Arbetsförmedlingen samt Utvecklingsnämndens enheter Integration, Näringsliv och matchning och Entrén (Sfi-antaget). Arbetsförmedlingen, Arbetsmarknadsområde Helsingborg är projektpartner i projektet utifrån deras uppdrag och intresse av att individer snabbt närmar sig arbetsmarknaden. Projektpartners får en möjlighet till delaktighet i att utveckla en metod, som stärker deras målgruppers möjligheter att etablera sig i samhället och stärker målgruppernas delaktighet och egenansvar. Deltagande partners får, vid lyckat resultat även tillgång till en metod, som kan användas efter projektslut i integrationsarbetet med målgruppen.

## Kontakter med andra projekt

Under projekttiden kommer kontakten med andra projekt som har mentorsutbildning att bli en viktig kunskap, sådana projekt finns bland annat i Kävlinge kommun och i Köpenhamn. Kontakt med Ambassadörsverksamheten i Kävlinge etablerade projektet på Idèkonferensen i Landskrona. Den kontakten utmynnade i ett par telefonsamtal och utbyte gällande ambassadörsprogrammets utbildningsupplägg.



2012-09-28



Yrkesmentorsprogrammet kommer fortsätta att hålla kontakten med Kävlinge kommun och ett studiebesök är inplanerat till hösten 2012. På Idékonferensen fick projektet även kontakt med verksamheten Äpplet i Göteborg på Hisingen. Projektledaren gjorde ett besök på verksamheten Äpplet tillsammans med projektet Tyst kunskap från Eslöv. Verksamheten Äpplet arbetar med många invandrare och projekt Yrkesmentor i Helsingborg fick ta del av deras arbetsmetoder, se hur de arbetar med kartläggning av kunskap/yrkeserfarenheter samt med företagskontakter.

Genom SIK-projektet, som är ett projekt som kartlägger och stödjer integrationsfondens verksamhet, har det skapats många och bar kontakter. SIK-projektet anordnar träffar där alla integrationsprojekt har möjlighet att träffas och utbyta kunskaper. Yrkesmentor i Helsingborg har därigenom fått ett stort nätverk, däribland projektet Tyst kunskap. Det är ett projekt från Eslövs kommun. De arbetar med att identifiera och definiera kunskap/kompetens när individen inte har några betyg eller referenser. Det är intressant för projektet att se på vilka sett kompetens kan kartläggas för att kunna ta tillvara på individens drivkraft när personen aldrig haft ett så kallat vanligt arbete kopplat till en tydlig yrkesidentitet.

Projektet Yrkesmentor i Helsingborg ställde sig frågan: *Kan vi med hjälp av att kartlägga den tysta kunskapen även erbjuda mentorer till en målgrupp som inte har någon tydlig yrkesidentitet?* Det svar som vi efter utvärderingen har fått fram är nej, Yrkesmentorsprogrammets målgrupp är inte dem utan yrkesidentitet. Det blir för svårt/tungt för en mentor att guida en adept som inte vet vad de vill arbeta med. Då behöver de istället en professionell coach, vilket finns att tillgå genom Arbetsförmedlingen eller utvecklingsnämndens förvaltning. Yrkesmentorsprogrammet kommer inte att vara en verksamhet som har fokus på att adepterna skall prova nya yrken då detta går att lösa genom praktik. Mentorerna är stolta över sitt arbete och har kontakter inom sin bransch som de vill förmedla sina adepter.

Påbörjat ett samarbete med Ikf i Malmö som har bidragit med gedigen kunskap gällande mentorskap. De har arbetat med mentorskap i många år och har nu givit ut en bok som adepter och mentorer fick ta del av vid slutkonferensen. Samarbetet förväntas även framöver leda till gemensamma aktiviteter och kunskapsutbyte.

### **Projektpartnerernas medverkan och bidrag**

SFi-anordnarna har varit med vid informationstillfällena och har funnits med som språkstöd och har även varit med vid utvecklingen av informationsmaterialet till adepterna, för att det pedagogiskt skall anpassas så att adepterna förstår. Detta är en process som kommer att fortsätta under implementeringen. Lärarna på SFI har också varit med när adepterna skall fylla i intresseanmälningen. Arbetsförmedlingen har varit delaktig på infoträffar. Meningen var att projektpartnererna skulle bidra även med

mentorskontakter, vilket inte har fungerat. Det finns inte med i SFI-anordnarnas tidsram och är därför inget som Yrkesmentorsprogrammet tar med i metoden.

### **Särskild prioritering, Egenmakt och Egenansvar**

Det centrala målet är att projekt som beviljas medel inom fonden ska bidra till att EU:s elva grundprinciper för integration introduceras, vidareutvecklas och tillämpas i Sverige<sup>2</sup>. Förutom detta övergripande mål har projekt Yrkesmentor i Helsingborg förbundit sig att verka inom prioritet 5: Egenmakt. Det medför att två av de elva grundprinciperna är särskilt aktuella i projekt Yrkesmentor, nummer 3 och 9. Prioriteringen kräver den deltagande tredjelandsmedborgarens aktiva medverkan.

3. Sysselsättningen är en väsentlig del av integrationsprocessen och är avgörande för invandrarnas delaktighet, för invandrarnas bidrag till värdsamhället och för att synliggöra dessa bidrag.

9. Invandrarnas medverkan i den demokratiska processen och i utformningen av integrationspolitik och integrationsåtgärder, särskilt på lokal nivå, som stöder deras integration.

### **Framgångsfaktorer: Målgruppens delaktighet**

Projektet och metoden har utformats genom en Lärande utvärdering. Där den kontinuerliga uppföljningen med deltagarna har varit grunden för den skapade metoden. Deltagarna har varit med och fått tycka till under hela processen. De har önskat aktiviteter som exempelvis Arbetsförmedlingens informationsträffar. De har deltagit i aktiviteter som exempelvis presskonferenser, intervjuer med media, uppföljningsträffar, utvecklingsgruppen och studiebesök. Deltagarna har även fått hålla i aktiviteter som exempelvis paneldebatten på konferensen och avslutningsträffen för grupp två som kombineras med en presentation av alla adepter som vill ta tillfället att visa sin kompetens för alla andra närvarande mentorer och adepter.

### **Utvärdering – Ett lärande projekt**

Utvärderingen och målgruppskonsultationen har genomförts av projektets externt upphandlade utvärderare, m-dok (Marie Håkansson), samt genom projektledarens kontinuerliga kontakter med projektdeltagarna via träffar, telefon och mejl.

Här följer en kort sammanfattning/analys, utifrån projektledarens perspektiv, gällande generella tendenser i utvärderingens intervju svar samt från de uppföljnings- och återkopplingssamtal som projektledaren haft. Ytterligare analys av intervju- och enkätsvaren delges i utvärderingen.

### Projektledaren analys och projektets lärdomar

Det framgick tydligt av de varierande svaren att det fanns ett samband mellan att adepterna hade förstått syftet och om de var nöjda. De som inte förstått syftet fullt ut var också de som var besvikna och inte ansåg sig ha haft lika stor nytta av projektet för att få kontakter och komma närmare arbetsmarknaden. De som inte förstått syftet ansåg sig bl.a. inte ha fått några nya kontakter genom projektet trots att mentorn hade givit dem kontaktuppgifter till flera potentiella arbetsgivare och de hade fått besöka mentorns arbetsplats och hälsa på kollegor. En kontakt är inte något som man bara får utan något man bygger genom eget engagemang, vilket är något som behöver poängteras extra vid ex. utbildningstillfället. Detta kunde ibland förklaras med att språknivån i svenska var för låg så att de inte kunde konversera med kollegor och kontakter eller så fanns inte viljan och drivet.

Det fanns även ett par adepter där livssituationen påverkade så att de inte orkade engagera sig. Så en lärdom för metoden är att vara ännu tydligare med syfte för att få rätt förväntningar samt att kartläggningen av deltagarna måste göras grundligare. Vid kartläggningen behöver även betonas och förklara betydelsen av egenmakt/egenansvar, så att adepterna förstår att projektet kräver ett engagemang exempelvis genom att komma förberedd med frågor till mötet med sin mentor.

Yrkesmentor i Helsingborg måste även arbeta ännu mer med projektpartner (ex. SFI-anordnare, jobbtorget och arbetsförmedlingen) för att skapa en samsyn gällande syfte och målgrupp så att adepterna inte får mixade budskap.

Alla ovan nämnda åtgärder och förtydligande finns i den utbildnings- och stödparm som adepterna och mentorerna får under sin utbildning. Det tas även upp på utbildningen, men behöver också tas upp vid rekryteringen och kartläggningen.

### Mer information gällande arbetsmarknad och stöd

Deltagarna i projektet har vid två tillfällen blivit inbjudna till informationsträffar med arbetsförmedlingen (AF) närvarande. AF berättade då bl.a. om var man, på deras hemsida, kan finna information gällande specifika yrkens arbetsmarknad och prognoser för framtiden, samt var man hittar aktiviteter ex. som rekryteringsträffar och starta eget informationer. De talade om vilka stöd som finns för arbetsgivare och arbetssökande vid anställning ex. praktik, nystartsjobb och instegsjobb. Trots dessa informationstillfällen fanns ändå adepter och mentorer som inte ansåg att de fått tillräcklig information gällande arbetsmarknad och stöd. Därför är det viktigt att, i metoden, lägga informationen från Af, gällande stöd/aktiviteter, i samband med utbildningen. Utbildningen bör därför vara en heldag samt vara obligatorisk då de som svarat att de inte fått tillräcklig information också var de som inte hade deltagit på Afs informationsträffar. De som deltog var mycket nöjda men önskade informationen tidigare, vilket då i metoden blir i samband med utbildningen.



2012-09-28



### **Antal träffar**

Många av adepterna önskade mer kontakt och fler gemensamma träffar, vilket det i svaren från mentorerna framgick att det var tid som de ofta inte hade. Adepterna hade också en önska om att skapa ett gemensamt forum på nätet ex. Facebook. Det är alltid i slutänden en resursfråga då en nätsida i kommunal regi måste skötas dagligen och efter att projektledaren haft kontakt med Utvecklingsnämndens kommunikationsenhet så framkom det även att ett sådant forum på nätet bör skötas av någon som är helt insatt i verksamheten ex. en projektledare. När man då utvärderar vad som framkommit i analysen av intervju svaren samt vid de återkopplingar som gjorts av projektledaren med adepterna så är det dock så att det är de personliga mötena som gett mest. Det är också dessa personliga möten och gruppträffar som metoden bör bygga på anser utvärderaren och projektledaren.

### **Tiden och plats**

Det fanns också adepter som upplevt att deras mentor inte hade tid, vilket innebar att de inte hade träffats de sex gånger som utlovats. Att mentorerna inte kan avsätta den tid de lovat adepten är aldrig bra och detta kan aldrig till hundra procent förebyggas då livssituationen förändras snabbt p.g.a. ex. sjukdom. Dock bör det vid rekryteringen av mentorer poängteras ytterligare att, även om metoden/aktivitetsplanen inte "kräver" mer än ca 4 timmars närvaro i månaden så kan tiden för själva engagemanget bli fler timmar ex. genom förberedelser inför möten, bearbetning av sitt kontaktnät, ev. mejl och telefonsamtal. Detta leder också till ett konstaterande att mentorernas tid och kontakter faktiskt kan vara viktigare än att de har en fysisk arbetsplats.

Det vill säga att en mentor hellre kan vara en aktiv pensionär med många bra kontakter kvar i arbetslivet än en yrkesarbetande utan tid och tid att använda sina kontakter.

Någon adept upplevde att mentorn inte hade möjlighet att förmedla de kontakter som adepten önskade. Det var ex. en egenföretagare utan eget kontor, vilket gjorde att de bara träffats på kaféer och bibliotek, samt att adepten inte haft möjlighet träffa mentorns kollegor, då det inte fanns några. Adepten kunde heller intet följa med på besök hos kunder p.g.a. att mentorn arbetade med uppgifter som innebar sekretess.

Mentorer från större företag gör att adepternas möjlighet att följa med på kontoret och träffa kollegor ökar samt att de får fler kontaktytor. Alternativt ett mindre företag där adepten kan vara med på ex. säljmöten. Även företag/mentorer som är engagerade i föreningar/forum genom arbetet är viktiga att kartlägga. Adepterna och mentorerna måste kartläggas noga.

### **Lärdomar**

En viktig/samhällsnyttig insikt var att invandrare i Helsingborgs kommun bara får samhällsinformation om de kommit hit till Sverige som flyktingar. Det har visat sig genom en kunskapsbrist om samhället, vilket inneburit en försinkning i vissa pars process i mentorsarbetet. Det beror på okunskap om samhället och det är svårt för



2012-09-28



mentorerna att ge denna information om de själva aldrig kommit till Sverige som invandrare. Det har även framkommit genom adepterna själva att de alla önskar denna information. Detta är något som Utvecklingsnämndens förvaltning kommer att titta vidare på och åtgärda. Vet man inte var man skall söka stöd/hjälp i vardagen och vilken myndighet som gör vad så tar det mycket längre tid att hitta rätt i samhället och ex. skriva in sig på Arbetsförmedlingen. Inte alla adepter var inskrivna på Af, men det har vi åtgärdat under projektets gång när adepterna förstod vinsten med stödet de kan få där igenom. Ex. instegsjobb, nystartsjobb, praktikplatser mm. Sådant stöd finns ofta inte i deras hemländer och tanken på att det skulle existera finns således inte heller.

**De par som inte har varit nöjda med en eller fler delar av projektet har haft nedan anledningar:**

Adepten har haft problem med livssituationen (ekonomi, familj och boende) alternativt att språknivån i svenska varit för låg så de inte kunnat ta till sig information och inte kunnat/vågat knyta kontakter.

Mentorerna har haft problem med att tiden inte räcker till. Det har även varit relaterat till plötslig sjukdom och förändrad livssituation. De har även påpekat att de inte kunnat nyttja sina kontakter då adepternas språknivå varit för låg, d.v.s. att adepten inte kan prata med kontakterna alls och då ej använda nätverket. De har också önskat mer och tidigare information gällande adepternas förutsättningar och möjligheter ex. genom Af och SFI-anordnare.

## Resultat och slutsatser

Projektets grundidé är mötet – mötet mellan två individer med samma yrke. Detta möte antas leda till positiva effekter för såväl adepten som för mentorn och samhället. Ökad kunskap och utökat kontaktnät förväntas för adepterna. Mentorskapet antas ge mentorerna ökad insikt och förståelse för nyanländas situation samtidigt som deras engagemang ger positiva återverkningar på arbetsplatserna vilket förväntas leda till en mer positiv attityd till invandrad kompetens. Dessa effekter antas i sin tur leda till att förkorta vägen till egen försörjning för de nyanlända och att invandrad kompetens i högre grad tas tillvara.

## Mål och måloppfyllelse

Vi kan konstatera att de mål som satts upp för projektet i stort sett har uppfyllts:

| Mål enligt projektansökan   | Måloppfyllelse   |
|---|--|
| Att utveckla en metod för yrkesmentorskap   | En metod för yrkesmentorskap har utvecklats och dokumenterats.   |
| Att rekrytera 30 yrkesmentorer som träffar sin respektive adept minst sex gånger under projektiden            | Totalt har 32 par matchats. 29 av dem har ingått i projektet.  |
| Att rekrytera 30 adepter  | Samma som ovan.  |
| Att 80 % av mentorerna ska ha upplevt att yrkesmentorskapet var meningsfullt och givande                      | I enkät uppger 93 % av mentorerna att de är nöjda. Utvärderingens intervjuer med nio mentorer stärker uppfattningen att yrkesmentorskapet upplevts meningsfullt och givande. |
| Att 80 % av adepterna ska ha upplevt att mentorskapet var meningsfullt och gav ett vidgat nätverk inom yrket. | I enkät uppger 79 % av adepterna att de är nöjda och 72 % att de fått ett vidgat nätverk.  |

Vi kan konstatera att projektets huvudmål; att utveckla en metod för yrkesmentorskap, har uppnåtts. När det gäller rekryteringen så har totalt 32 par matchats, men två adepter avbröt på ett tidigt stadium sitt deltagande på grund av att de fick arbete och ytterligare 1 avbröt av annan anledning. Av de 29 matchade par som ingått i projektet är det 7 som inte har fullföljt enligt planen. Anledningen är att antingen mentor eller adept av olika skäl varit förhindrade att delta fullt ut.

Huvudmålet för projekt Yrkesmentor har varit att utveckla en metod för yrkesmentorskap. Detta mål är uppnått; utvärderaren kan konstatera att en metod har utvecklats och finns dokumenterad. Metodutvecklingen inom projektet har genomförts på ett konsekvent, engagerat och fokuserat sätt. Olika tillvägagångssätt har använts för att utveckla metoden. Den bygger på såväl teori, som andras erfarenheter och prövning. Vi kan därför hävda att den metod som utvecklats är välgrundad.



2012-09-28



### **Transnationellt samarbete**

Det har inte förekommit något direkt transnationellt samarbete. Främst därför att tiden har varit en mycket trång sektor i projektet och eftersom projektledaren själv har rekryterat och kartlagt alla adepter och mentorer, planerat och genomfört aktiviteter samt haft uppföljningar med deltagarna och rapporterat till integrationsfonden. Tiden har behövts för att lägga den viktiga grunden för metoden. Exempelvis genom att rekrytera en referensgrupp med fullt antal deltagare så att en utvärdering kunnat genomföras och en metod skapas. Ett framtida transnatinellt samarbete och utbyte med exempelvis Danmark är dock inte uteslutet då projektledaren har haft telefonkontakt med det Danska projektet KVINFO. De är intresserade av ett samarbete i framtiden när metoden för yrkesmentorskap var skapad och implementeringen har påbörjats. Det Danska projektet får så många förfrågningar så att de inte kunnat ta emot alla besök och väljer i första hand utbyte/samarbete med projekt där metoden är prövad.

### Utvecklingsområden

Beskriv här inom vilka utvecklingsområden och vilken målgrupp ert projekt har haft.

|          |   |   |
|----------|---|---|
| <b>A</b> | Ange med siffra 0 till 2 i vilken grad ert projekt arbetar inom följande <b>utvecklingsområden</b><br>(0=inte alls, 1=i viss utsträckning, 2=i stor utsträckning) |   |
| ⇒        | 1   | Interkulturell och interreligiös dialog                                 |
| ⇒        | 2   | Samhällsinformation och medborgarkunskap – värdegrunder                 |
| ⇒        | 2   | Familj – uppfostran – socialisering – alternativa arenor och nätverk    |
| ⇒        | 2   | Informella integrations- och försörjningssystem – incitamentsstrukturer |
| ⇒        | 1   | Kriminalitet, klass, kultur och etnicitet                               |
| ⇒        | 1   | Hälsa   |
| ⇒        | 1   | Ungdomar  |

|          |   |   |
|----------|---|---|
| <b>B</b> | Ange med siffra 0 till 2 i vilken grad ert projekt arbetar med följande <b>särskilda målgrupper:</b><br>(0=inte alls, 1=i viss utsträckning, 2=i stor utsträckning) |   |
|          |   | Utveckling/anpassning av introduktionsprogram eller andra aktiviteter syftande till att tillgodose behov hos särskilda målgrupper av tredjelandsmedborgare: |
| ⇒        | 1   | - Äldre   |
| ⇒        | 0   | - Personer med funktionsnedsättningar   |
| ⇒        | 2   | - Kvinnor   |
| ⇒        | 1   | - Analfabeter/lågutbildade  |
| ⇒        | 1   | - Barn/ungdomar   |
| ⇒        | 2   | - Annan särskild målgrupp, nämligen: Högutbildade tredjelandsmedborgare / kvinnor och män   |
| ⇒        | 2   | Deltagande som ett sätt att främja integrationen av tredjelandsmedborgare i samhället   |

|          |  |  |
|----------|--|--|
| <b>C</b> | Ange med siffra 0 till 2 i vilken grad ert projekt arbetar med följande <b>verksamheter/aktiviteter</b><br>(0=inte alls, 1=i viss utsträckning, 2=i stor utsträckning) |  |
| ⇒        | 2  | Utveckling av metoder/indikatorer för uppföljning och utvärdering  |
| ⇒        | 2  | Kartläggningar/analyser inriktade på särskilda målgruppers behov   |
| ⇒        | 2  | Framtagning och utprovning av informationsmaterial och pedagogiska verktyg   |
| ⇒        | 2  | Utveckling av kursplaner/moduler, utbildningsmaterial, lärarhandledningar o liknande   |
| ⇒        | 0  | Transnationellt utvecklingssamarbete kring analyser och kartläggningar, utveckling av utvärderingsmetoder, indikatorer mm  |
| ⇒        | 0  | Transnationellt samarbete kring utveckling/genomförande av utbildningar och andra riktade åtgärder/tjänster för tredjelandsmedborgare (även överföring av "lyckade modeller" mellan medlemsstater) |

### Underlag för redovisning av genomförda aktiviteter och deltagare

Alla de aktiviteter som görs inom projektet riktar sig till integrationsfondens målgrupp då det är samma målgrupp som projektet har. De är delaktiga i studiebesök, konferenser, paneldebatter och får även vara med och utforma aktiviteterna genom en kontinuerlig uppföljning och utvärdering där deltagare och projekt lär tillsammans.

| A. Aktivitet/delprojekt för avgränsad grupp av deltagare  | Antal deltagare |                 |        |     |    |     |    | Kommentarer och förtydliganden  |
|---|-----------------|-----------------|--------|-----|----|-----|----|---|
|   | TOT             | varav (exempel) |        |     |    |     |    |   |
|   |                 |                 |        |     |    |     |    |   |
|   |                 | Män             | Kv     | Män | Kv | Män | Kv |   |
| Beskriv kortfattat typ av aktivitet, målgrupp, omfattning och tidsperiod (ex: "10 x 3 timmar samhällsinformation och medborgarkunskap för deltagare i alfabetiseringsundervisning, sept-nov 2012) |                 |                 |        |     |    |     |    |   |
| Informationsträff hos samarbetspartner i projektet ex. SFI-anordnare, målgruppen nyanlända tredjelandsmedborgare ca 10 x 2 timmar.  | ca 200          | Ca 60           | Ca 140 |     |    |     |    | Träffarna var avsedda för målgruppen, men även lärare deltog för att stödja, lära och senare kunna sprida informationen om projektet. |
| Studiebesök på mentorns arbetsplats.  | Ca 30           | 10              | 20     |     |    |     |    | De flesta deltagare utom 4 har haft möjlighet att besöka mentorns arbetsplats.  |

| B. "Öppna" projektaktiviteter (se instruktionen)   | Antal deltagare (ca)                           | Kommentarer och förtydliganden  |
|--|--|---|
| Beskriv kortfattat typ av aktivitet, syfte och målgrupp (ex: "dialogseminarier som inslag i lärarutbildning")  |  | (Ex: "Medverkande från ..... 7 olika tillfällen. Sammanlagt 140 inbjudna varav 89 infann sig. Stor uppskattning från de flesta deltagare.") |
| Utbildningar av adepter och mentorer hos samarbetspartner. Syftet är att ge stöd åt paren i sitt yrkesmentorskap.  | Ca 20pers/vid 3 tillfällen totalt 60 personer. | Det är två mentorer och två adepter som ej genomgått utbildningen och de hade det påtagligt svårare att förstå syftet med projektet.        |
| Projektet var utställare på Entreprenördagarna i Helsingborg, med syfte att rekrytera mentorer och sprida intresset.   | Vet ej mellan 500-3000.                        | Projektet rekryterade slutligen en mentor från mässan, men har fått fler kontakter som kan nyttjas framöver.                                |
| Informationsträff för deltagare gällande Arbetsförmedlingens stöd till invandrare och arbetsgivare vid ex. anställning med instegsjobb, nystartsjobb och praktik. Även SFI-anordnare var på plats och berättade om sin verksamhet och de olika spåren och kurserna inom SFI. | 15   | Alla deltagare var inbjudna (62), 15 infann sig. Det var dock mycket uppskattat från alla deltagare.  |

2012-09-28

|   |   |  |
|---|---|--|
| Workshop /Uppföljningsträffen m. Igor Ardoris gällande egenmakt/egenansvar. Syftet var att stärka självkänslan samt att göra uppföljning med deltagarna gällande hur det går och ge stöd. Inhämta information och önskingar.  | Ca 65                                   | Slog ihop adepter och mentornas workshop. De var initialt tänk att de skulle vara två separata tillfällen, men då det fanns en önskan om fler gemensamma aktiviteter och mentorerna kände tidpress så blev det en gemensam aktivitet. Mycket uppskattad aktivitet. |
| Rotary, deltagande för att rekrytera mentorer   | Ca 40                                   | Samarbetet fortsätter  |
| Marknadsföreningens frukostklubbar deltagit ca 10 gånger för att sprida och rekrytera mentorer  | 10 tillfällen ca 250 personer der gång. | Samarbetet fortsätter  |
| Zontas förening temat var hedersvåld  | Ca 200                                  | Samarbetet fortsätter  |
| Idékonferens i Landskrona   | Ca 100                                  | Skapade många kontakter som har används för metodutvecklingen  |
| SIK-projektträffar vid tre tillfällen ca 20 pers/gång, vid 3 tillfällen/ heldagar. Syfte att utöka kontakter och kunskaper.   | Ca 30                                   | Skapade kontakter och kunskaper som verksamheten använder och kommer fortsätta att träffa.   |
| Projektledaren gjord ett besök i Göteborg/Hisingen på verksamheten Äpplet tillsammans med projektet Tyst kunskap från Eslöv.. Detta för att lära av en verksamhet som arbetar med många invandrare och se hur de arbetar med kartläggning av kunskap/yrkeserfarenheter och företagskontakter. | Ca 10                                   | Projektet har fått ta del av arbetsmetoder och material som kommer att vara till nytta vid implementeringen och har skapat nya tankar i metodutvecklingen  |
| Projektets slutkonferens med syfte att sprida verksamheten och resultatet   | Ca 120                                  | Mycket uppskattat och genererade nya adepter och mentorer.   |