



JUSEKS
MENTORSKAPS-
PROGRAM

Kliv in

— UTVÄRDERING AV JUSEKS MENTORSKAPSPROGRAM
FÖR INVANDRADE AKADEMIKER

Jusek

Förord

HUR KAN DIN ORGANISATION GÖRA EN KONKRET INSATS FÖR INTEGRATIONEN? VI VET.

Jag möter ofta invandrade akademiker med hög kompetens och värdefulla erfarenheter som inte kommer in på den kvalificerade arbetsmarknaden. Personer som har flyttat till Sverige av olika skäl. Det kan vara för kärlekens skull eller för att de behövt fly, från jordens alla hörn – men en sak har de gemensamt – de har så mycket kompetens i bagaget. Kunskap som idag inte tas tillvara. Det är ett enormt slöseri, både för individen och för samhället. Invandrade akademiker har svårare att komma in på arbetsmarknaden. Bland dem som har jobb har bara hälften ett arbete som motsvarar utbildningen, medan motsvarande för inrikes födda är åtta av tio. Särskilt svårt är det för samhällsvetare, där bara knappt fyra av tio har jobb som motsvarar utbildningen. Därför har Jusek som akademikerförbund sedan länge arbetat aktivt för att skapa karriärmöjligheter på lika villkor för utrikes och inrikes födda akademiker.

Som fackförbund arbetar vi självklart för lika rättigheter i avtal och stöttar enskilda medlemmar som utsatts för diskriminering. Men det räcker inte. I Sverige förmedlas enligt SCB hela sex av tio jobb via kontakter. Detta missgynnar i hög grad just nyanlända som lämnat fungerande nätverk bakom sig i form av grannar, studiekamrater och kollegor i ursprungslandet. Att utöka nyanländas nätverk är därför en viktig nyckel för att skapa karriärmöjligheter på lika villkor.

Jag tror på idén om att gräva där man står. Vad har en medlemsorganisation mer att erbjuda? Jo, kompetenta och engagerade medlemmar. Därför började Jusek redan på 90-talet att matcha invandrade jurister med etablerade jurister. Sedan 2010 driver Jusek ett mentorskapsprogram för invandrade akademiker, tillsammans med Stockholm Stad och den yrkesinriktade SFX-utbildningen för jurister, ekonomer och samhällsvetare vid Stockholms intensivsvenska för akademiker (SIFA). Juseks medlemmar har sedan starten stöttat runt 400 invandrade jurister, ekonomer, samhällsvetare, systemvetare, personalvetare och kommunikatörer i att komma in på den svenska arbetsmarknaden. Det är inspirerande att se vad något så enkelt som mötet mellan professionskollegor kan göra för att korta vägen till den kvalificerade arbetsmarknaden.

Den här utvärderingen visar att mentorskap snabbar på etableringen avsevärt och att det direkt bidrar till att fler får kvalificerade jobb. Vid tillfället för undersökningen hade två av tre adepter kvalificerade jobb, varav 74 procent hade fått det under programmets gång eller inom sex månader från programmets slut. Bland dem som fått kvalificerade jobb ansåg två av tre att mentorskapsprogrammet hade bidragit till att de fått sitt jobb, direkt eller indirekt.

Vi vet att mentorskap fungerar. För att hjälpa fler organisationer att starta mentorskapsprogram för utrikes födda har Jusek därför tagit fram en handbok med våra erfarenheter och råd om hur man gör för att sänka tröskeln till den kvalificerade arbetsmarknaden. Jag hoppas att denna rapport och Juseks handbok för anordnare av mentorskapsprogram för invandrade akademiker ska inspirera fler att ta ett eget initiativ för att sprida kunskapen och nätverken!



SOFIA LARSEN, ORDFÖRANDE JUSEK

Karriär på lika villkor för utrikes och inrikes födda akademiker

I Sverige lever drygt 300 000 utrikes födda akademiker med minst tre års högskoleutbildning. De utgör drygt en femtedel av alla akademiker. Utrikes födda akademiker har lättare att få arbete än utrikes födda med lägre utbildning. Men arbetslösheten är högre än bland inrikes födda akademiker och fler har jobb som inte motsvarar utbildningen.

Enligt SCB hade 2016 drygt 55 000 utrikes födda akademiker jobb som inte motsvarade deras utbildningsnivå och hela 10 000 hade jobb som inte ens krävde gymnasieutbildning. Samhällsvetare är den akademikergrupp som har svårast att få kvalificerade jobb. Knappt var tredje akademiker som har jobb som inte motsvarar deras utbildning var samhällsvetare.¹

Denna felmatchning innebär ett slöseri för både individ, arbetsgivare och samhälle. För individen innebär både arbetslöshet och att ha ett jobb som inte motsvarar utbildningsnivån en ekonomisk förlust och ett minskat välbefinnande.

ALLA VINNER PÅ EN BÄTTRE MATCHNING PÅ ARBETSMARKNADEN

För enskilda arbetsgivare kan kompetensbristen innebära förlust av kontrakt både på kort och lång sikt. I en liten öppen ekonomi riskerar också jobb att försvinna till andra länder. Detta påverkar i sin tur både svensk konkurrenskraft och BNP.

För samhället är kostnaden avsevärd. Enligt beräkningar som Jusek låtit göra med hjälp av nationalekonomen Patrick Joyce skulle statskassan stärkas med drygt tio miljarder om de enkla jobb som idag utförs av invandrade akademiker utfördes av personer med enbart förgymnasial utbildning samtidigt som de utrikes födda akademikerna hade kvalificerade jobb i samma utsträckning som inrikes födda akademiker.² Med andra ord vinner alla på en bättre matchning på arbetsmarknaden.

1 SCB (2016) Yrkeskvalifikationsregistret.

2 Joyce, Patrick (2017) Rätt jobb för utrikes födda akademiker, Jusek, s. 22.



RÄTT
PERSON
PÅ RÄTT
JOBB

Forskningsöversyn om mentorskapets effekter

I en forskningsöversikt av *Delegationen för migrationsstudier (Delmi)* nämns sociala nätverk och humankapital som två av de fem faktorer som har störst betydelse för att utrikes födda har en sämre position än inrikes födda på svensk arbetsmarknad.³

Mentorskap kan både bidra till ett utökat socialt och professionellt nätverk och ett ökat humankapital:

- **SOCIALT NÄTVERK:** Det sociala nätverket består av kontakter av både social och professionell karaktär. Genom mentorskapet kan adepten ta del av mentorns kontakter inom samma roll och bransch. Dessa kan tipsa om lediga jobb, agera referens och i vissa fall till och med anställa adepten.
- **HUMANKAPITAL:** Humankapital är människors utbildning, färdigheter, talanger och kompetenser. Den som flyttar till ett nytt land förlorar ofta en del av sitt humankapital eftersom utbildning och tidigare yrkeserfarenheter blir mindre relevanta för arbetsgivare. Mentorn kan bidra med kunskap som är viktig för att söka jobb inom en specifik roll eller bransch. Vilka

³ Joyce, Patrick (2015) Integrationspolitik och arbetsmarknad – en översikt över integrationsåtgärder 1998–2014, Delegationen för migrationsstudier (2015:3), s. 18.



arbetsgivare anställer? Vilka kunskaper är överförbara och vilka behöver kompletteras? Inom vilken inriktning finns bäst möjligheter till jobb?

- **MOTIVATION** och **SJÄLVFÖRTROENDE**: För många adepter har jobsökandet i Sverige varit svårare än de förväntat sig och många tappar sitt professionella självförtroende. En coachande mentor får många gånger en adept som slutat söka kvalificerade tjänster att få självförtroende nog att söka fler och mer kvalificerade jobb.

Det finns en samsyn i forskningen att sociala nätverk är en viktig nyckel för att få jobb som motsvarar den egna kompetensen. Enligt Långtidsutredningen 2011 är en av de viktigaste orsakerna till utrikes föddas svaga ställning på svensk arbetsmarknad skillnaden i tillgång till och sammansättning av informella nätverk. För yrkesverksamma inrikes födda består nätverken i hög grad av personer som är etablerade på arbetsmarknaden och som därmed kan ge värdefulla tips och referenser. Invandrade akademiker har oftare nätverk där fler är arbetslösa, vilket är av mindre värde vid jobsökande.⁴ Enligt en rapport från IFAU ökar sannolikheten att få jobb på en viss arbetsplats tiofaldigt för dem som har någon form av relation med någon anställd där.⁵

Slutligen skriver OECD i sin rapport, *Working together, Skills and Labour Market Integration of Immigrants and their Children in Sweden*⁶ från 2016 att mentorskapsprogram är kostnadseffektiva och spelar en mycket viktig roll i integrationsarbetet. OECD bedömer att det för Sveriges del är skulle vara positivt med en storskalig satsning på mentorskapsprogram. Erfarenheter från andra länder visar att det både fungerar och är samhällsekonomiskt lönsamt.

4 Eriksson, Stefan (2011) Utrikes födda på den svenska arbetsmarknaden, Långtidsutredningen (2011:11) Bilaga 4, Finansdepartementet, s. 294.

5 Eliason, Marcus; Hensvik, Lena; Kramarz, Lena och Nordström Skans, Oskar (2017) Informella kontaktnäts betydelse för arbetssökande och företag på den svenska arbetsmarknaden, IFAU (2017:11), s. 20.

6 OECD (2017) Working together, Skills and Labour Market Integration of Immigrants and their Children in Sweden, s. 30.

Juseks mentorskapsprogram Kliv in

Sedan 2010 har Jusek genomfört 14 mentorskapsprogram för invandrade akademiker. Målet är att fler invandrade jurister, ekonomer, samhällsvetare, personalvetare, systemvetare och kommunikatörer ska få verktyg för att komma in på den kvalificerade arbetsmarknaden. En Jusekmedlem som är etablerad på den svenska arbetsmarknaden matchas med en invandrad akademiker med samma utbildnings- och yrkesbakgrund i par som mentor och adept. Mentorns uppdrag är att utifrån adeptens behov bidra med verktyg, exempelvis kunskap, träning, coaching och kontakter, för att adepten ska närma sig den kvalificerade arbetsmarknaden.

Under sju månader träffas paret regelbundet och Jusek arrangerar under denna period tre gemensamma utbildningsträffar, med hjälp av Frank Ekelund från Takeachange och Johan Welander från Thinkandact. Fram till sommaren 2017 hade 291 adepter deltagit i programmet och inklusive dem som deltagit sedan dess har närmare 400 invandrade jurister, ekonomer, samhällsvetare, personalvetare, systemvetare och kommunikatörer fått stöd av mentorer med motsvarande utbildningsbakgrund. Flera mentorer återkommer år efter år för att hjälpa nya adepter in på den svenska arbetsmarknaden. Det finns även ett par adepter som, när de etablerat sig på arbetsmarknaden, återkommit som mentorer.



Resultat och effekter av Juseks mentorskapsprogram

Vilka resultat och effekter har mentorskapsprogrammet uppnått? Har de adepter som deltagit i Juseks mentorskapsprogram ökat sina möjligheter till arbete som motsvarar deras utbildningsnivå? Dessa frågor är inte helt lätta att besvara. Dels beror resultaten till viss del på urvalet av deltagare och dels är det svårt att separera mentorprogrammets bidrag från andra insatser, exempelvis den yrkesinriktade svenskutbildningen, SFEJ, som de flesta adepter deltar i.

Jusek har dock försökt att både kvantitativt och kvalitativt, på kortare och längre sikt, utvärdera mentorprogrammets bidrag. Jusek har utvärderat programmet på två sätt. Dels genom måltutvärderingar som fylls i av deltagarna vid sista träffen av programmet (resultatutvärdering) och dels genom en utvärdering gjord sommaren 2017 för alla program som då avslutats (effektutvärdering).



**POSITIV
UTVECKLING**

RESULTAT OCH EFFEKTER FÖR DELTAGANDE ADEPTER

Av de måltutvärderingar som adepterna som fullföljt programmet fyllt i vid slutträffen framgår att:

- 78 procent har fått minst en användbar referens vid jobbsökande.
- 48 procent har blivit kallade på arbetsintervju.
- 76 procent har utvidgat sitt nätverk.⁷

Under mentorskapsprogrammets sista träff diskuteras även vad deltagarna fått ut av programmet och då nämns ofta ökad förståelse för olika sätt att söka jobb, nya vänner, förståelse för svensk arbetsplatskultur samt ökat självförtroende i sin profession.

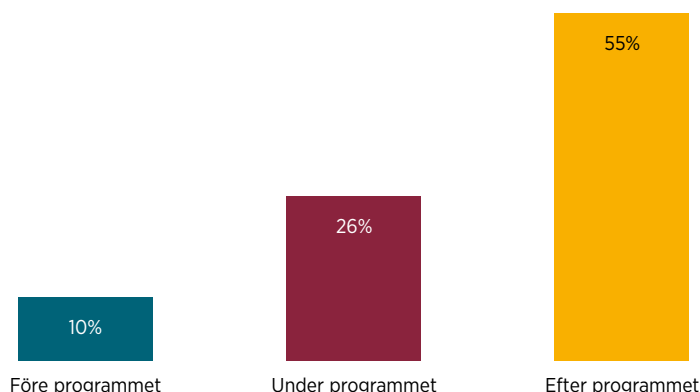
Effektutvärderingen bygger på en större undersökning bland deltagare i Juseks mentorskapsprogram åren 2010–2017. Undersökningen genomfördes som en webbundersökning under maj–juni 2017 till 291 adepter och 276 mentorer. De som inte svarade på webbenkäten ringdes upp och telefonintervjuades. Totalt uppgick svarsfrekvensen till 56 procent för adepterna och 59 procent för mentorerna.

En första slutsats är att det sker en positiv utveckling under programmets gång. Innan mentorskapsprogrammet började hade var tionde adept ett kvalificerat jobb. Under programmets gång drygt fördubblades andelen som hade kvalificerade jobb. Efter programmets slut anger 55 procent av adepterna att de fått ett arbete i nivå med sin utbildning.⁸

⁷ Takeachange och Thinkandact, Måltutvärderingar 2010–2017.

⁸ Exquiro, Undersökning bland adepter och mentorer på Juseks mentorskapsprogram 2010–2017.

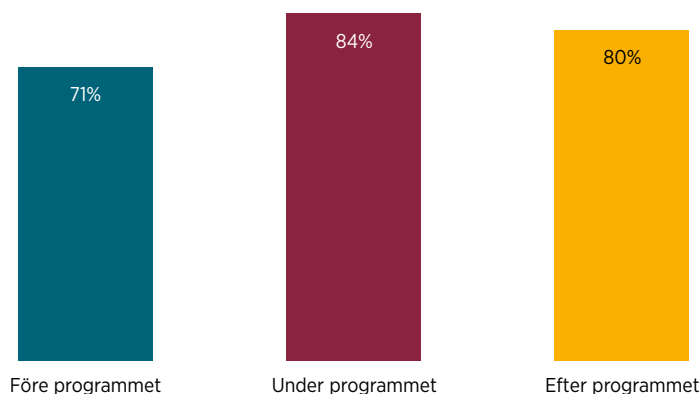
ADEPTER MED ARBETE I NIVÅ MED SIN UTBILDNING



Det andra slutsatsen är att mentorskapsprogrammet verkar snabba på etableringen. När undersökningen genomfördes hade det gått mellan ett och sex år sedan avslutat program för de tidigare adepterna. Vid undersökningstillfället hade två av tre adepter kvalificerade jobb, varav 74 procent hade fått det under programmets gång eller inom sex månader från programmets slut.

Ett annat tydligt resultat av programmet är att adepterna får högre självförtroende i sin profession och motivation att söka kvalificerade jobb. Före programmet sökte 71 procent kvalificerade jobb och andelen ökade till 84 procent under programmet. Även om andelen sjönk till 80 procent efter programmet sökte fortfarande fler kvalificerade jobb än före programmet.

ADEPTER SOM SÖKT ARBETE I NIVÅ MED SIN UTBILDNING



Resultaten skiljer sig kraftigt mellan adepter med olika utbildningsbakgrunder. Respondenterna är främst ekonomer (56 procent), jurister (22 procent) och samhällsvetare (13 procent) samt enstaka kommunikatörer och systemvetare.

Ekonomer utgör den största utbildningsgruppen bland adepterna och de utgör i sin tur den grupp där störst andel fått ett kvalificerat jobb under eller efter programmets slut. Hela 76 procent av adepterna som är ekonomer hade ett kvalificerat jobb vid tillfället för undersökningen.

För de utlandsutbildade juristerna är det ofta svårare att finna kvalificerat arbete, vilket kan bero på att deras utbildning är mindre tillämpbar i Sverige. Rättssystemen skiljer sig så pass mycket åt

mellan länder. Detsamma gäller i viss mån samhällsvetarna. Bland de adepter som är jurister och samhällsvetare har bara omkring hälften kvalificerade jobb vid tillfället för undersökningen.

Adepterna som genomfört programmen jobbar idag bland annat som redovisningsekonom, fastighetsvärderare, Java-utvecklare, operations-manager på exportföretag, back-office på bank, handläggare på Migrationsverket respektive Försäkringskassan och inköpare.

Många av adepterna vittnar också om att programmet underlättade deras väg mot en kvalificerad anställning:

” De presentationer som ni organiserade var givande, jag fick många nyttiga informationer och är mycket tacksam över detta. När det gäller min mentor, hon har varit något slags moraliskt stöd och hon uppmuntrade mig när jag behövde det, vilket jag också är tacksam över.”

” Det är tack vare mentorskapsprogrammet och stöd från min mentor att jag fick arbeta med det som är intressant för mig och som motsvarar min utbildning. Jag har lärt mig mycket om det svenska samhället, om arbetsmarknaden i Sverige, om kulturen och folk genom träffar och diskussioner med min mentor. Han har berättat om olika koder, uttalade såsom outtalade. Min mentor har också uppmuntrat mig mycket, bidragit till att skapa bättre självförtroende och stött med råd och hjälp.”

” Fick stöd om kunskap om arbetsliv i Sverige. Och att träna svenska genom att prata med min mentor. Hon var väldigt snäll och hjälpte mig att svara på mina frågor. Jag rekommenderar Juseks mentorskapsprogram till mina utländska kompisar. Tack.”

” Jag tycker att programmet var väldigt viktigt att gå, eftersom det gav mig möjligheten att träffa folk på arbetsplatsen och diskutera krav som fanns på arbetsmarknaden och hur jag skulle kunna passa in. Min mentor ordnade några träffar för mig med hans kollegor, några av dem hade också en utländsk bakgrund, så det var givande att få prata om vilka vägar man kan ta till sitt drömjobb.”



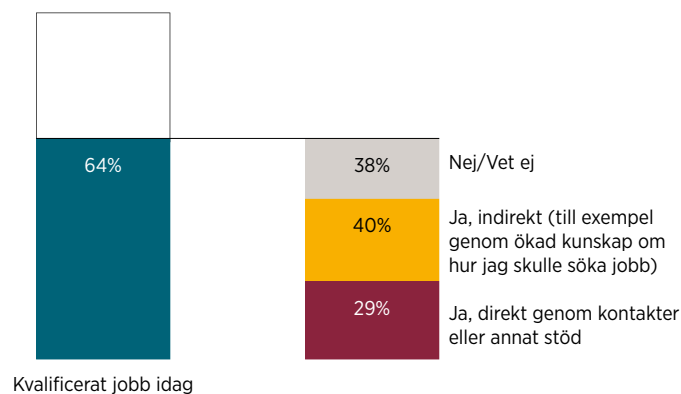


HAR JUSEKS MENTORSKAPSPROGRAM BIDRAGIT TILL ATT ADEPTERNA FÅTT KVALIFICERADE JOBB?

Med tanke på att det inte finns någon kontrollgrupp är sannolikt den bästa bedömningen den som adepterna själva gör på frågan om programmet har bidragit till att de fått de kvalificerade jobb som de hade vid undersökningstillfället.

Hela två av tre adepter ansåg att programmet bidragit till att de fått sitt jobb, direkt via kontakter eller indirekt (exempelvis genom ökad kunskap om att söka jobb). Var tionde angav att programmet bidrog direkt via kontakter och 19 procent angav att det bidrog direkt på annat sätt.

MENTORPROGRAMMET BIDROG TILL ATT FÅ KVALIFICERAT JOBB



Utifrån detta uppskattar vi att bland dem som deltagit eller deltar i programmet kan det röra sig om runt 170 personer som fått eller kommer att få kvalificerade jobb, som en direkt eller indirekt konsekvens av Juseks mentorskapsprogram. Runt 70 personer har eller kommer att få kvalificerade jobb som en direkt konsekvens av programmet. Det är ett resultat att vara stolt över!

Avslutning

Som visats i denna rapport finns det omfattande forskningsstöd för att mentorskap och sociala nätverk är en viktig nyckel för att fler utrikes födda akademiker ska få jobb som motsvarar deras utbildning. Vår undersökning visar också att mentorskapsprogram fungerar i praktiken. Det framgår både av antalet som fått kvalificerade jobb, att det gått snabbare och att adepterna anser att just mentorskapsprogrammet bidragit till att de fått jobbet.

Civilsamhället har en avgörande roll i att bidra med utökade nätverk. För att få större effekt på samhällsnivå behövs fler liknande mentorskapsprogram för fler yrkesinriktningar. Jusek har lång erfarenhet av att driva mentorskapsprogram för invandrade akademiker och har därför tagit fram en handbok med våra erfarenheter som kan användas av aktörer som vill starta egna mentorskapsprogram. Vi hoppas att handboken ska sänka trösklarna och inspirera fler att ta egna initiativ. Alla vinner på att utrikes föddas kompetens tas bättre tillvara!

ALLA VINNER PÅ ATT UTRIKES FÖDDAS KOMPETENS TAS BÄTTRE TILLVARA



Jusek är akademikerförbundet för jurister, ekonomer, systemvetare, personalvetare, kommunikatörer och samhällsvetare. Med nära 88 000 medlemmar är vi ett av de största förbunden för akademiker. Jusek är medlem i Saco och partipolitiskt obundet.

NYBROGATAN 30 • BOX 5167, 102 44 STOCKHOLM • 08-665 29 00 • JUSEK@JUSEK.SE • JUSEK.SE

Jusek