

# Självständigt arbete på grundnivå

*Independent degree project – first cycle*

Rehabiliteringsvetenskap, C 15 hp

Rehabilitation Science, 15 credits

***Yrkesinriktat mentorskap för nyanlända***

Miriam Johansson & Frida Wennberg



**Mittuniversitetet**

MID SWEDEN UNIVERSITY

Campus Härnösand Universitetsbacken 1, SE-871 88. Campus Sundsvall Holmgatan 10, SE-851 70 Sundsvall.

Campus Östersund Kunskapens väg 8, SE-831 25 Östersund.

Phone: +46 (0)771 97 50 00, Fax: +46 (0)771 97 50 01.

## **MITTUNIVERSITETET**

Institutionen för hälsovetenskap

**Examinator:** John Selander, john.selander@miun.se

**Handledare:** Carolina Klockmo, carolina.klockmo@miun.se

**Författare:** Frida Wennberg, frwe1004@student.miun.se Miriam Johansson, mijo0902@student.miun.se

**Utbildningsprogram:** Programmet för hälsa & Rehabilitering mot arbetslivet, 180 hp

**Huvudområde:** Rehabiliteringsvetenskap

**Termin, år: 6, 2013**

## Abstract

*Inledning:* År 2010 kom en ny etableringslag för nyanlända och det hälsofrämjande synsättet har idag blivit centralt i utformningen av många etableringsinsatser. Många nyanlända har en lång process framför sig då de många gånger har ett stort bagage med sig från krigshärjade länder och många otrevliga minnen och upplevelser.

I dag pratas det mycket om hur vi tar tillvara och hur vi tar hand om dem som vi tar emot i Sverige, många synpunkter visar på en bristfällig hantering, där stödinsatser inte är tillräckligt anpassade och kunskap förbises. Stödåtgärder som idag erbjuds är den personliga etableringslotsen och olika arbetsmarknadspolitiska program där mentorskap förekommer.

*Syfte:* Syftet med uppsatsen är att belysa vilket stöd mentorerna erbjuder de nyanlända och hur mentorerna arbetar med de nyanlända.

*Metod:* För att erhålla kunskap om vilka stödåtgärder som erbjuds och hur de används av mentorerna genomförde vi ett antal intervjuer med ombedda yrkesverksamma mentorer.

Intervjuerna transkriberades och analyserades med hjälp av innehållsanalys.

*Resultat:* Resultatet presenteras utifrån tre olika huvudkategorier, Att lägga upp individuella strategier mot mål, Skapa förutsättningar för att ta sig ut i arbetslivet, Skapa förutsättningar till personlig utveckling. Mentorerna använde olika strategier för att stötta deltagaren framåt i den aktiva förändringsprocessen varav alla är individuellt anpassade.

*Konklusion:* Mentorerna använde sig av en blandning av många olika teorier, vi kan se likheter i resultatet till Strength modell of Case management, Empowerment, och Kasam.

## Nyckelord

Flykting, Mentor, Mänsklig, Nyanlända, Psykologi, Rehabilitering, Självuppfattning, Refugees, Mentors, Human, Newly arrival, , "Psychology", Rehabilitation, Selfconcept

# Innehållsförteckning

Inledning.....	5
Teoretiska förhållningssätt.....	8
Motiv för studien .....	11
Syfte & Frågeställning.....	11
Metod.....	11
Etiska överväganden.....	14
Resultat .....	15
Diskussion.....	25
Referenser.....	30
BilagaA: Respondentbrev.....	
BilagaB: Intervjuguide.....	

## **Inledning**

År 2010 utfärdade regeringen en ny Etableringslag (SFS 2010:197) om etableringsinsatser för vissa nyanlända invandrare. Lagens syfte var att underlätta och påskynda vissa nyanlända invandrades etablering i arbets- och samhällslivet. Insatserna ska ge de nyanlända förutsättningar till egenförsörjning och stärka deras aktiva deltagande i arbets- och samhällslivet. Detta har gjorts bland annat genom att lägga ansvaret för etableringsuppdraget hos arbetsförmedlingen som ska verka för den enskildes väg ut till arbetslivet. De skall arbeta på ett individuellt plan där den enskilde personens resurser ska beaktas till fördel. Den nyanlända har rätt till en individuell plan inom ett år efter att han eller hon har anlänt till ny kommun (SFS 2010:197)

I Statskontskontorets uppföljning av den nya lagen rapporterades det att trots denna lag har inte utvecklingen tagit den väg som de hade hoppats på. En möjlig orsak är ett för stort fokus på strukturella behov istället för på de direkta arbetsmarknadsinsatserna i inledningsskedet i processen och se till de resurser och förmågor personen har. De tar också upp den fördröjda tidsaspekten som råder där det fortfarande tar lång tid för dessa nyanlända att få en individuell plan och att aktiviteterna i denna plan inte är tillräckligt anpassade efter individen och arbetsmarknaden (Statskontoret, 2012).

### ***Hälsofrämjande arbete för nyanlända***

Hälsofrämjande arbete för nyanlända är en viktig komponent för att motverka utanförskap och ohälsa i denna sårbara grupp som i sin tur kan leda till sjukskrivningar och arbetslöshet.

Genom att ha ett hälsofrämjande och stöttande förhållningssätt skapas delaktighet och känsla av självbestämmande. Det är viktigt att dessa människor kommer ut i arbetslivet genom att ta tillvara på deras inneboende resurser och se dem som en tillgång i samhället istället för en börda.

Faktorer som främjar en snabb etablering på arbetsmarknaden som framkommit ur studier, är goda språkkunskaper i sitt yrkesutförande, att de förstår målet och de regler och sociala spel som råder, att de känner att de har en hanterbar situation i sitt nya land. Detta görs genom att ge kunskap om de ovan nämnda faktorerna för att skapa en känsla hos den enskilde att den har kontroll över sin livssituation (Lindencrona, 2008).

Länsstyrelsen (2011) menar att hälsa ska vara en central fråga i den integrerade delen av mottagandet och introduktionen hos denna grupp. Forskning har visat att det finns en stark koppling mellan psykisk och fysisk ohälsa och social integration och etablering. De menar att utformningen

av etableringen är en viktig komponent då det har visat sig att i program där individen får mindre möjligheter till att påverka sin situation också löper en större risk att hamna i ohälsa jämfört med program som arbetar på ett hälsofrämjande sätt där man ger deltagaren fler möjligheter till att påverka sin situation (Länsstyrelsen 2011).

### **Arbetsförmedlingens uppdrag**

Arbetsförmedlingen verkar för matcha arbetssökande till aktuella arbeten, de har ett samordnade ansvar för folkgrupper som av någon anledning står långt i från arbetsmarknaden. De bedriver flera olika arbetsmarknadsprojekt för dessa olika folkgrupper, det kan också vara en extern aktör som arbetsförmedlingen köper tjänsten av. Arbetsförmedlingen har också sedan lagändringen 2010 fått en samordnande roll och ansvarar för etableringsinsatserna för de nyanlända. Lagändringen innebar också ett ökat egenansvar och valfrihet för en enskild person, genom att de själva får vara delaktiga att välja sin egen lots och delta genom att lämna önskemål om framtida insatser. För att kunna utföra sitt uppdrag använder arbetsförmedlingen sig av arbetsmarknadspolitiska program och av Etableringslots. Etableringslots ska erbjudas till varje enskild person. Etableringslotsen ska vara en brygga ut i det svenska samhället. Deras uppgift är att hjälpa den nyanlända att ta sig snabbt ut på arbetsmarknaden och egenförsörjning, även hjälp med sociala frågor bistår dem med (Arbetsförmedlingen 2013). Arbetsförmedlingen erbjuder etableringssamtal på individuell nivå och i samverkan med berörda parter såsom kommun, företag och myndighet där man upprätthåller en individuell etableringsplan. Man tittar på exempelvis på vad den nyanlända har för utbildning, tidigare erfarenhet av jobb. Man informerar även om var i landet det finns goda chanser till jobb. Sedan utgår man ifrån den information man har fått tillsammans med den nyanlända för att kunna bestämma vilka insatser som behövs, det kan vara (SFI) svenska för invandrare, samhällsorientering eller arbetsförberedande aktiviteter. Även validering av utbildning och yrkespraktik, kompletterande grundskole- och gymnasieutbildning (Arbetsförmedlingen 2013).

## **Arbetsmarknadspolitisk projekt**

Arbetsmarknadspolitiskt projekt är till för dem som av olika skäl står långt ifrån arbetsmarknaden. Det kan erbjudas i fler olika former som arbetsmarknadsutbildning, arbetspraktik, arbetsträning för vissa nyanlända, stöd till start av näringsverksamhet, förberedande insatser arbetslivsintroduktion, och andra projekt med arbetsmarknadspolitisk inriktning (Riksdagen 2013). Med arbetsmarknadspolitiskt projekt menas att de ska verka för insatser för den enskilde för att ta sig ut i arbete, i samverkan med andra aktörer om behovet finns. I Arbetsförmedlingens arbetsmarknadsprojekt ska etableringsplanen ta hänsyn till helhetssituationen hos en enskilde deltagaren. Med det menas att man ser till där den nyanlände är, vilka utbildningar har han eller hon, vilken förkunskap om Sverige finns, hur är det med språket behövs det insatser där. Vad vill han eller hon jobba med? och hur ska man kunna ta sig dit? Praktikplats kanske är aktuellt i dennes situation eller komplettera betyg så man blir behörig till den utbildning man vill läsa. De ska erbjuda hälsofrämjande insatser i programmet utifrån individens behov. Det kan vara exempelvis vara ”klargörande/utredande och förberedande insatser som arbetsinriktad etablering. Den sistnämnda insatsen syftar till att stödja individen att komma närmare arbetslivet och på sikt finna, få och behålla ett arbete”(Arbetsförmedlingen, 2013)

## **Arbetsmarknadsprojekt ”Yrkesidentitet – Ny attityd”**

Fokus i Projektet ”Yrkesidentitet – Ny attityd” är att arbeta strategiskt med förändring och utveckling för att få nyanlända flyktingar snabbt ut i passande arbete. De arbetar för att kunna bygga sin egen karriär och bygga upp sitt självförtroende och autonomi, för att sedan kunna bli vald till arbete just för att man är attraktiv för arbetsgivaren. Deras utgångspunkt är att arbeta individanpassat på ett individuell plan.

I programmet låter de individen växa men hela tiden finns gruppen och sin mentor i bakgrunden för att stötta. Skapa ett eget driv och ge dem framtidshopp påskyndar dem vägen mot arbete. Här jobbar mentorerna tillsammans med deltagarna mot deltagarens mål. Man jobbar stegvis, med ett strategiskt tänkande (Bergman, 2012).

Tillsammans med sin mentor lägger deltagaren upp sitt mål i olika steg. Det planerar strategiskt fram en plan om hur deltagaren ska nå sitt mål. Målet är jobb eller komma in i en utbildning. Stort fokus läggs även på språkträning, att deltagarna förstår och uttalar ord korrekt. Kvalitetssäkring jobbar man aktivt med inom projektet där man följer upp företagen och deltagarnas gång i processen. När ett företag anställer en deltagare ifrån projektet blir de garanterade Yrkesidentitet – Ny Attityd som innebär att dem är kvalificerade till det jobb som sökt.

Varumärket Yrkesidentitet – Ny Attityd är också framtaget inom Arbetsförmedlingen och ägs därmed av Arbetsförmedlingen (Bergman, 2012).

## **Teoretiska förhållningssätt**

### ***Empowerment***

Empowerment kan ses som en process för att nå ett mål eller vara målet i sig (Medin J et al. 2009).

I en avgörande förutsättning för att kunna arbeta eller inneha Empowerment är att ha en grundläggande humanistiskt synsätt, tron på människan och dess kapacitet.

Ur ett individperspektiv handlar de psykologiska aspekterna om att individen skall ta ansvar för sig själv och få en känsla av kontroll över sitt liv, att tro på sig själv, få en självförlit, vara delaktig, och våga ha ett förtroende för andra människor. Sett ur de sociala aspekterna handlar det om att individen skall få en kontroll över resurser, sin arbetsförmåga, beslutsfattande över sin rehabilitering, självförsörjning, social status, ekonomi och fungera därefter tex. att kunna skapa valfrihet och möjlighet att påverka sin egna livssituation (Kosciulek, 2005).

Fokus när du arbetar med Empowerment ska vara på att finna lösningar och styrkor istället för att se till problemen och svagheter. Man har sett i forskningsstudier att när en deltagare har möjlighet att vara delaktig och beslutsfattande i sin situation har också chansen ökat för att nå ett hållbart slutmål, jämfört med en likartad situation där någon annan har tagit alla beslut åt någon annan, du får du en obalans i maktutövande och personen känner inte längre att den har kontroll över sitt eget liv(Lindencrona, 2011). Att skapa Empowerment kan handla om att skapa förutsättningar för att kunna ta kontroll över sitt eget liv, genom exempelvis öka kunskapen i visst ämne (Harp, 1994).

## ***Strengths model of Case management***

Empowerment finns som ett inslag i Strengths Model of Case management. Grundtanke i strengths model är att kunna hjälpa en person att förändra sitt liv genom att finna och upprätthålla resurser som personen behöver för att utföra denna förändring. Strengths model fokuserar på det friska hos personen, personens självbestämmande och resurser och använder dessa för att kunna kartlägga personens egna resurser och egna personliga mål. Tanken är att Case managern enbart ska stötta och finnas till som resurs åt en annan medmänniska (Rapp 2001). Genom att arbeta på detta sätt med människor och stärka deras inre kan de få möjlighet och drivkraft att förändra sin sociala och ekonomiska utgångspunkt samt påverka arbetsmiljön för att få ett fungerande livssituation. Genom förändring och rehabilitering kan deras livssituation bli hanterbar trots ”åkommor” och kunna bli delaktig i det dagliga livet. Vi som medmänniskor och samhällets entreprenörer har också ett stort ansvar och skyldighet framför oss, att försöka förändra de sociala attityder som råder i vårt samhälle mot människor i utsatta situationer. Vi behöver arbeta på vårt ekonomiska och politiska system för att förändra vår samhällsstruktur för att sedan kunna ge dessa utsatta grupper en möjlighet att komma in i samhälle och arbetsliv. En positivt stödjande omgivning som inte påpekar allt som inte går, och istället tror på människan och människans förmåga att anpassa sig själva (Larsson 2007).

## ***KASAM***

Med KASAM menas teorin om känsla av sammanhang. Detta är ett begrepp som inriktar sig på den kognitiva upplevelsen och hur situationer uttrycks och hanteras av olika individer. KASAM innefattar tre teman: begriplighet, hanterbarhet och meningsfullhet, vilka alla är centrala komponenter i KASAM- begreppet (Antonovsky, 1991).

Begriplighet i KASAM syftar på i vilken utsträckning man förstår yttre och inre stimuli. Detta kan beskrivas om hur information tas emot och upplevs av personen som får ett stimuli, upplevelsen kan vara av kaotisk natur eller ses i en strukturerad och sammanhängande form. Vid hög känsla av begriplighet är förväntningen att stimuli som möts i framtiden är förutsägbara eller alltid går att ordna och förklara. En människa med en hög känsla av begriplighet anses ha en stabil förmåga att bedöma verkligheten som den ser ut (Antonovsky, 1991).

Hanterbarheten syftar på den grad man upplever att det finns resurser som man kan förfoga över när man möts av stimuli utifrån. En stark känsla av hanterbarhet innebär att en offerkänsla undviks när

man möter på svåra omständigheter (Antonovsky, 1991).

Meningsfullhet i begreppet är en komponent som beskriver själva motivationen inom KASAM. Detta inbegriper faktorer i människors liv som är av betydelse för dem och anses vara värda att satsa energi och tid på. En hög känsla av meningsfullhet innebär att områden i livet innefattar känslomässigt engagemang och förändringar inom dessa områden ses som en utmaning istället för börda (Antonovsky, 1991).

De tre komponenterna är enligt teorin sammanflätade med varandra och är uppbyggd av livserfarenheter, delaktighet i uppkomna fenomen och balansen mellan över- och underbelastning vid konfrontation med fenomen genom livet. Det som sätter stopp för hur långt vår känsla av sammanhang utsträcker sig från vår omvärld är de egna gränser vi sätter. Dvs att de fenomen som pågår utanför denna gräns är inte viktig för vår kognitiva inställning. Rent konkret betyder detta att en människa kan sakna praktiska eller kognitiva färdigheter, men ändå ha en stark KASAM (Antonovsky, 1991).

Det finns dock fyra faktorer i en människas levnadsrum som är svårt att sätta gränsen innanför. Dessa är egna känslor, de närmaste relationerna, den huvudsakliga sysselsättningen och existentiella teman, som isolering och konstanta misslyckanden. Utan dessa faktorer anses det inte trovärdigt att en människa fortfarande kan ha en stark KASAM (Antonovsky, 1991).

## ***Mentorskap***

En mentor ansvarar för en persons utveckling på ett eller annat sätt, oftast i samband med att någon särskild visdom delges. Mentorns roll kan ta sig många olika uttryck, och utövas med allt från lösa tyglar och en demokratisk stämning till mycket fasta ramar och förhållningsregler för adepten, vilket ofta blir en fråga om lokala kulturella traditioner. Genom att svara på mentorns frågor, eller uppmärksamma mentorn som mönster, kan adepten ofta själv komma fram till vad som är rätt och fel, och utvecklas till en mer framgångsrik individ, både på det personliga planet och i yrkeslivet. Mentorskap återfinns i alla tider redan under den grekiska mytologin kan man läsa om mentorer som exempelvis där Ithakas konung Odysseus innan han gick ut i krig bad sin trogne vän Mentor att verka som rådgivare, vän, fostrare och lärare till hans son. Andra exempel på kända mentorskap är Sokrates för Platon och Haydn för Beethoven (Mentorskap, 2013)

## Motiv för studien

Det tar i dag lång tid för nyanlända att ta sig ut i arbetslivet, en nyligen gjord undersökning påvisar brister i den psykologiska stöttningen, autonomin och resursfördelningarna som missgynnar tidsaspekten i etableringsprocessen för nyanlända (Statskontoret, 2012) Studier har visat att personer med en stabil social situation och gott självförtroende upplever en större tillfredsställelse och autonomi i livet. Dessa har en högre chans att ta sig ut i arbetslivet än andra. Nyanlända är en sårbar grupp som ofta hamnar i utanförskap som i sin tur kan leda till ohälsosamma livsförhållanden (Westerhäll et al 2008). Ur ett hälsofrämjandeperspektiv anser vi att det är viktigt att göra denna studie. Detta genom att belysa åtgärder som erbjuds för att arbeta hälsofrämjande och förebyggande med denna grupp för att motverka marginalisering och istället öka känslan av sammanhang och autonomi.

## Syfte & Frågeställning

Vårt syfte med denna uppsatts är att belysa vilket stöd mentorerna erbjuder de nyanlända och hur mentorerna arbetar med de nyanlända.

- Vilket stöd erbjuder mentorerna?
- Hur arbetar mentorerna med stödåtgärderna i praktiken?

## Metod

Vi har valt att genomföra en kvalitativ intervjustudie med en induktiv ansats. Genom denna metod vill vi skapa oss en förståelse av innehållet på manifest nivå, det vill säga så text nära som möjligt (Backman, 1998). För att analysera insamlat data på ett korrekt sätt har vi valt att använda oss av Graneheim och Lundmans innehållsanalysmodell (Graneheim & Lundman 2004).

### ***Definition Yrkesinriktat mentorskap***

Vi kommer i detta arbete använda oss av benämningen mentorskap och yrkesinriktat mentorskap, vi menar då det undersökta arbetssättet dvs. yrkesinriktat mentorskap med strategi mot mål som arbetsätt.

## **Urval**

Vi vände oss till Arbetsförmedlingen för att fråga om vi kunde få göra undersökningen med hjälp av några av deras mentorer. Vi pratade med verksamhetschefen för projektet ”Yrkesidentitet - Ny attityd” för att få tillåtelse för att få genomföra intervjuer med fem mentorer i projektet.

Vi lämnade vårt respondentbrev till projektets verksamhetschef som i sin tur delade ut dessa vidare till eventuella respondenter. I respondentbrevet beskrev vi vårt syfte med uppsatsen och våra etiska ställningstaganden, att delta i studien är helt frivilligt och de kan avbryta deltagandet när de vill, att vi tillämpar konfidentialitet där ingen utomstående ska kunna identifiera någon av intervjupersonerna. Inget material kommer att användas till annat syfte än vår c-uppsats. och därefter fick de själva ta ställning till om de ville delta eller inte. Vi lämnade våra kontaktuppgifter i samband med respondentbrevet så de lätt kunna kontakta oss om de var intresserade av att delta i studien eller om de hade några frågor (Bryman, 2011). Kontakten mellan författarna har förts via regelbundna träffar där vi har arbetat tillsammans, vi har också hållit kontakt mellan träffarna via mail och telefonkontakt. Kontakt med handledare har enbart förts via mail och nätträffar via adobe connect.

## **Datainsamlingsmetod**

Vi började med att utforma en intervjuguide utifrån frågeställning där i fick fram fem frågor som grund att utgå ifrån med möjlighet till kompletterande följdfrågor.

Vi genomförde fem stycken semistrukturerade intervjuer, vi tog kontakt via brev och informerade respondenterna och fråga om lov om möjlig intervju. Intervjuerna genomfördes i ett samtalsrum kopplad direkt till projektets lokaler, rummet var utformat som ett vardagsrum och ingav en lugn känsla. Intervjuerna genomfördes med hjälp av en intervjuguide med färdiga frågor som deltagaren sedan fick besvara men med utrymme för kompletterande frågor, varje intervju varade mellan 30 till 45 minuter.

## **Analys**

Vi har använt oss av kvalitativ innehållsanalys på manifest nivå, med manifest nivå menas det att vi inte kommer läsa mellan raderna utan att läsa den faktiska texten. Vi kommer att utgå ifrån Graneheim och Lundmans innehållsanalysmodell (Graneheim & Lundman 2004).

Texten analyserade vi på den nivå där den är varken mer eller mindre, eftersom vi utformade kategorier för att sortera texten förkommer de en viss tolkning vi har dock försökt hållit det så textnära som möjligt.

Vi började med skriva ut intervjuerna för att sedan läsa igenom de utskrivna intervjuerna flera gånger för att få en känsla av helhet. Vi tog ur meningar ur texten som kunde svara på vår frågeställning, i meningarna som vi tagit ur texten så fokuserade vi på det viktigaste som sades och tog bort övriga ord som fyllde ut texten, detta för att korta ner texten men ändå behålla hela innehållet så kallad kondensering. Efter vi har kortat ner varje mening funderar vi på hur vi skulle kunna beskriva meningens innebörd och gav dom därefter en varsin kod som beskrev innebörden. När vi hade gjort en kod till varje meningsenhet gjordes en övergripande översikt över koderna. I Översikten försökte vi att se vad koderna sa oss och sedan para ihop de som var likvärdiga och funderar här över vad dessa koder säger oss, därefter skapade vi underkategorier, fler koder ingår under en underkategori. När vi var klar med alla underkategorierna, så gjorde vi på samma sätt som med koderna. Vi kollade på alla underkategorierna innebörden av dom, vissa underkategorier hade likartade innebörder som vi då kunde para ihop med varandra för att sedan kunna sätta en kategori som en övergripande beskrivning.

I analysarbetet fick vi fram tre olika huvudkategorier.

- Skapa förutsättningar för att ta sig ut i arbetslivet
- Skapa förutsättningar för personlig utveckling
- Att lägga upp individuella strategier mot mål

Vi fick också fram fler underkategorier och kommer utifrån dessa presentera resultatet av undersökningen.

Meningsbärande enhet ur text	Kondenserad mening enhet	Kod	Underkategori	Kategori
Vi ger dom mentalt stöd för att kunna ta sig ut i Svenska samhället och inte hamna i utanförskap och ohälsa. Det gör vi genom bland annat svenska & grammatikträning för att de ska kunna göra sig förstådda.	Stöd i språket för att kunna gör sig förstådd	Språkträning	Skapa en god grund att stå på med självkänsla och motivation	Skapa förutsättningar till personlig utveckling
Vi har också motion på schema då det också bidrar till god hälsa och tid för reflektion.	Motion för hälsa och reflektion.	Promenader och reflektion		
Utveckling är att gå dit man aldrig har varit. För att dom inte ska bli sjukskrivna och i stället komma ut i arbete bedriver vi hälsofrämjande arbete som består av två delar, det är mental träning och motion. Motion har vi exempelvis raska promenader. Mental träning som är allt från avslappningsövningar till att förstå mål och strategi, språkträning, situationsanpassad övningar. Övningar där målet är att de ska förstå våra sociala koder.	Mental träning och motion... promenader, avslappningsövningar, språkträning.. mål och strategi. situationsanpassade övningar.	Avslappningsövningar	Stöd med friskvård	

## Etiska överväganden

Ett godkännande av verksamhetschefen på Arbetsförmedlingen angående att skriva om detta projekt upprättades och även ett beslut om att få vara med några dagar och intervjua mentorerna säkerställdes.

Deltagare i studien delgavs information om uppgiften genom ett respondentbrev där författarnas kontaktuppgifter framkom, de fick därefter ta ställning till om de ville delta i intervju enligt principen om informerat samtycke. De fick själva ta kontakt med författarna om de ville delta i studien. Vi tillämpade konfidentialitet på ett sådant vis att ingen enskild person kan identifieras av utomstående. Uppgifter användes inte till andra ändamål än vår c-uppsats utifrån nyttjandekravets principer. Intervjuerna byggdes på frivilligt deltagande och deltagarna kommer att få ta del av slutgiltiga rapporten. Vi delgav intervjupersonerna intervju frågorna en vecka innan själva intervjutillfället för att underlätta för kommunikationen i intervjusammanhanget. Vi ställde enbart frågor om stödet som erbjuds inom projektet och det praktiska tillvägagångssättet och de inspelade intervjuerna kommer att förstöras efter examination av uppsats (Ahrne & Svensson, 2011).

## Resultat

### **Att lägga upp individuella strategier mot mål**

#### **Kartläggning mot mål**

Mentorerna ansåg det av vikt att använda sig av uppfattningen om att alla människor är olika och har olika förutsättningar för att ta sig ut på arbetsmarknaden, vissa kanske redan har en fullständig utbildning och har bara svårigheter i språk medan andra kanske behöver validera upp sin utbildning eller utbilda sig på nytt.

Det återkom ofta att mål uttrycktes som något grundläggande i mentorskapet, utan att för den delen vara fastställd i vad som definierades som mål.

*”Vi arbetar med mål och strategi, det är en del av den positiva mentaliteten att få deltagarna att arbeta för sitt mål. Jag upplever att när deltagarna upptäckt vad vi menar med mål strategi och attityd får dom en annan motivation att förändra sitt tänk och förhållningssätt i vårt samhälle, och ta sig ut i arbete”*

*Intervju 1*

Mentorerna menar att det är viktigt att ta hand om de resurser som de redan har och utveckla de, man har ett samtal med deltagaren om vilken tidigare utbildning de har, hur hemma miljön är, vad har de arbetat med tidigare, en slags klarläggning av nuläget på alla plan.

*”I början när man lär känna en ny deltagare försöker vi ta reda på vilka de är och vad dom har gjort tidigare för att kunna stärka det som de redan kan”*

*Intervju 1*

\*

*”Vårt stöd består i att utbilda i de verktyg man behöver för att själv kunna nå sitt mål. Till detta hör strategiskt tänkande, mental träning, träning att analysera och förstå hur man använder presentationskoder i Sverige och skillnaden mellan dessa och hemlandskoderna.”*

### **Att definiera mål**

I det första mötet mellan deltagare och mentor pratar de om drömmar och tankar om framtiden, därifrån utformar man ett individuellt mål. Strategin(plan) utvecklas sedan av deltagaren själv med hjälp av mentorn. De berättar att de stöttar deltagarna i att själva sätta upp sitt mål och utforma en strategi utifrån de behov som finns. Detta sker löpande då både mål och strategi är föränderlig.

*” När vi träffar deltagaren i början pratar vi också om vilka framtidsdrömmar man har, och vi försöker därefter få deltagaren att se ett mål framför sig”*

Intervju 1

Delmål används om deltagaren inte riktigt vet vad de vill och självklart kan målet förändras med tiden. Mentorerna säger att de försöker stötta deltagarna att känna att dom kan om dom vill.

*” så många gånger har man fått höra att saker och ting varit omöjligt, vi menar att inget är omöjligt”*

Intervju 2

### **Att använda sina resurser man har**

Mentorerna menar att det är viktigt att stärka de resurser som deltagarna redan har och utveckla de delar som saknas. Det kan vara exempelvis att någon har läkaryrket som mål. Då kanske de behöver bli bättre i språk, läsa upp betyg för att kunna ta sig in på läkarutbildning. Eller så kanske de redan har läkaridentitet men behöver validera upp det här i Sverige. De kanske även planerar in studiebesök på hälsocentralen för att få en förståelse för vad yrket består av. För att kunna påverka sin situation gäller det också att veta vad jag behöver förändra för att kunna påverka.

Mentorerna berättar att de i samtal och gruppdiskussioner, diskuterar vad som gör en attraktiv på arbetsmarknaden, hur den svenska kulturen ser ut och vad som skiljer sig från deras. De pratar om vad de kan göra åt sin situation och kartlägger vilka resurser de har att tillgå, vad krävs för att arbeta med ett visst yrke här jämfört med i sitt hemland.

En mentor beskriver det så här :

*”Stödet består i att lära ut hur han eller hon ska bli attraktiv av egen kraft, hur man ska göra för att nå sitt mål, hur man klarar sig och tar sig fram med det resultat man vill ha.”*

*Intervju 3*

Att mentorerna har målet och strategin som utgångspunkt och utifrån denna struktur stöttar deltagarna i den arbetsplan som de själva har satt upp, ger de underlag till att besvara frågeställningen under det individuella mentorskapet om vad deltagarna behöver för att nå sina mål.

*”Vi pratar om att sätta upp ett mål i vårt fall ett yrke och sen en strategi för att ta sig till sitt mål. Vi har scenarioträning och studiebesök hos olika företag så att de får höra direkt från arbetsgivaren om vad som behövs för att de ska bli attraktiva.”*

*Intervju 2*

## **Skapa förutsättningar till personlig utveckling**

### **Skapa en god grund att stå på med självkänsla och motivation**

I intervjuerna framkom att en framgångsfaktor i arbetet var att delge deltagarna självbestämmande över sin egen situation, det gör de genom att de själva får vara med och själv göra upp sin individuella plan tillsammans med yrkesmentorerna. De gör en kartläggning utifrån klienten vad denna behöver för slags stöd, vill han eller hon till någon specifik yrkes roll eller företag, ska studiebesök bokas in? Vad känner personen inför promenader? Ska de tillämpas mycket eller lite? Hur fungerar språket och kommunikationen till andra människor? Behöver personen annan hjälp från exempelvis sjukvård osv.

*”Vi brukar börja med ett enskilt samtal om helheten och om vad personen vill och drömmer om, hur ska vi ta oss dit? Min roll som mentor blir då att lägga upp ett smörgåsbord av stödåtgärder och möjligheter som finns för deltagaren som sedan själv får berätta vad den vill ha i sitt individuella plan”.*

*Intervju 5*

Mentorerna menar att de arbetar mycket med ”mental” träning genom att bygga upp nya positiva attityder, att det bara är jag som kan förändra min situation. Genom att ge dem de stödåtgärder som krävs, de verktyg som just den personen behöver som exempelvis språkträning eller förstå vad de ska göra i vissa situationer för att bli framgångsrik. Detta görs genom alla stödåtgärder tillsammans, prata med arbetsgivaren så deltagaren vet hur man ska föra sig vid just en anställningsintervju.

*”Här ”boostar” man människor mentalt och ger de verktyg så att de blir valda för egen maskin, lär sig analysera och vara taktiska vid rätt tillfällen.”*

*Intervju 5*

\*

*Den mentala träningen för att de ska förstå hur vårt sociala spel fungerar, det är botten till att ta sig ut i samhället och att delaktigheten kommer från en själv. ”Det är bara jag som kan förändra mig själv”*

*Intervju 2*

Mentorerna berättar att de vill att deltagarna ska ta ansvar för sig själv, genom att själva sätta sin

plan tillsammans med mentorerna är de själva som bestämmer åt de och inte någon annan därmed så blir det också mer viktigt att göra sitt bästa när det är något man själv vill.

*”Erfarenheten av att jag själv har gjort upp min plan väger troligtvis tyngre än om någon annan har gjort det åt mig”*

*Intervju 5*

Mentorerna ansåg att gott mentorskap grundades på att öka hälsan genom att öka deltagarnas välmående och ge en känsla av meningsfullhet. Genom att påverka deltagarna att ta egna initiativ till att påverka sin livssituation på ett positivt sätt, speciellt när det gäller framtida karriär och arbete så kunde man åstadkomma dessa mål. Genom det tidigare nämnda mentala stödet i form av samtal om samhälle och framtid och genom svenska och grammatikträning hjälpte man deltagarna att kommunicera med bland annat arbetsgivare och lärare. Detta bidrog till enligt mentorerna att deltagarnas autonomi i det nya samhället utvecklades. Mentorerna uttryckte sig om denna erfarenhet på detta sätt:

*”När deltagarna inser att, jobbet och att få komma in i samhället inte blir serverat till dom utan att dom själva måste arbeta för det, jämfört i många hemländer där det räcker med att arbeta hårt måste man här också ha den sociala mentala biten för att bli attraktiv på arbetsmarknaden.”*

*Intervju 1*

\*

*”Vi ger dom mentalt stöd för att kunna ta sig ut i Svenska samhället och inte hamna i utanförskap och ohälsa. Det gör vi genom bland annat svenska & grammatikträning för att de ska kunna göra sig förstådda.”*

*Intervju 3*

I deras arbetssätt för att hjälpa deltagarna ingår att ge dom de verktyg de behöver för att kunna uppnå självbestämmande. Att kunna göra sig förstådd och få möjligheten att förstå genom språkträning samt att förstå det arbetsmarknadspolitiska klimat som finns i Sverige var några av dessa verktyg. Mentorerna berättar att de brukar utmana deltagarna att genomgå nya situationer som kan ge en positiv erfarenhet i deltagarens personliga utveckling.

*”Genom att våga prova på nya saker så växer man som människa, därför försöker vi få deltagarna*

*att göra allt själv. Exempelvis när vi ska träffa en arbetsgivare så finns vi mentorer enbart i bakgrunden som en stöttning men tanken är att de själva ska ta hand om mötet”*

*Intervju 2*

### **Stöd med friskvård**

Mentorerna anser också att egen tid för reflektion över saker som kanske kommit upp under en gruppdiskussion eller vid annat tillfälle i livet är en viktig del för att människan ska kunna växa. Det är något som mentorerna försöker ta tillvara på under andra aktiviteter som exempelvis promenad eller annan form av träning.

*”Vi har också motion på schema då det också bidrar till god hälsa och tid för reflektion.”*

*Intervju 5*

Deltagarna får hjälp att vända negativa tankar om framtiden till positiva genom stödsamtal. Ett av verktygen mentorerna använder är att promenera med deltagaren, det har visat sig positivt i relationen mellan deltagare och mentor.

*”Utveckling är att gå dit man aldrig har varit. För att dom inte ska bli sjukskrivna och i stället komma ut i arbete bedriver vi hälsofrämjande arbete som består av två delar, det är mental träning och motion. Motion har vi exempelvis raska promenader. Mental träning som är allt från avslappningsövningar till att förstå mål och strategi, språkträning, situationsanpassad övningar. Övningar där målet är att de ska förstå våra sociala koder”*

*Intervju 1*

\*

*” Ibland stöter man på problem, då kan man lösa mycket med hjälp av promenaden, man kommer ut på tumanhand vi kan diskutera mer på det personligaplanet om vad det är som tynger den deltagaren. Jag som mentor lyssnar och försöker stötta”*

*Intervju 5*

## **Skapa förutsättningar för att ta sig ut i arbetslivet**

### **Skapa kunskap om arbetsmarknaden**

Informanterna menade att det var viktigt att skapa förståelse för det svenska samhället. De menar att man måste veta vad som krävs för att få det jobb man vill ha. I de enskilda samtalen belyser dom olikheter och likheter mellan deltagarens hemland och Sverige. Det menar dom får deltagarna engagerad och motiverad till att fortsätta framåt mot sitt mål trots stora kulturella skillnader och rädslor.

*”I det enskilda samtalet utbyter vi erfarenheter av den svenska kulturen och samhälle... för att försiktigt gro en frö för att skapa en förståelse om hur vårt samhälle funkar.”*

*Intervju 1*

I Intervjuerna framkom också att en metod för att skapa förståelse för samhället är att regelbundet bjuda in olika arbetsgivare för att få deras bild av yrket och de olika yrkesroller som finns inom just deras företag. Vilka kunskaper och egenskaper de letar hos personer som söker arbete hos företaget

*”Vi bjuder in regelbundet företag till oss för att dom ska kunna berätta om vad de gör i företaget och vad dom söker hos deras personal när dom nyanställer. Mötet är också till för att kunna skapa kontakter ut i arbetslivet”.*

*Intervju 2*

De berättar också att de inte bara bjuder in företag utan tar med sig deltagarna ut till företag. Studiebesöket görs oftast med en eller ett fåtal deltagare. Studiebesöken arrangeras utifrån vilka företag och arbeten som deltagarna är intresserade av därmed är det inte alltid alla som följer med, exempelvis om någon vill utbilda sig till undersköterska så åker enbart denne person till vårdcentralen för ett studiebesök.

*”Vi hjälper också till genom att erbjuda studiebesök på företag som deltagarna själva önskar för att på så vis få större insikt om vad arbetet består av och även här träffa en chef eller liknande för*

*att visa upp sitt intresse”*

*Intervju 1*

### **Att skapa förståelse för det svenska samhället**

I gruppsamtalen läggs fokus på funktionen i samhället och reflektioner om kulturskillnader och sociala aktiviteter. Mentoreorna försöker öka kunskapen om vårt samhälle. Hur man som nyanländ ska förhålla sig med sina hemlandskoder mot dom sociala koderna som finns ute i samhälle. Mentoreorna hade även en förförståelse till deltagarnas egna tankar och funderingar gällande var den underliggande fokusen låg i diskussionen.

*”Hur ser det ut, hur styrs vårt samhälle, vilka instanser har man i Sverige. Hur ser lagen ut exempelvis våld i nära relation att i Sverige är det mot lag att slå sin fru/man. Även våra sociala koder i så enkelt som när man säger - Hej hur mår du? Att det idag har blivit mer en hälsningsfras än att veta hur du egentligen mår.”*

*Intervju 3*

*”Vi arbetar med deltagarna både individuellt och i grupp med samtal om hur samhället fungerar och hur viktiga dom sociala koderna är och hur man ska förstå dom, i de enskilda samtalen tas mer känsliga ämnen upp som man kanske inte vill delge gruppen”.*

*Intervju 4*

Mentoreorna ansåg att vikten av att kunna förstå och kunna tillhandahålla sig information och uppgifter på ett positivt sätt. Att kunna få ut deltagarna och träffa människor, arbetsgivare och vänner ansågs vara viktigt i mentoreornas arbete för att fylla deltagarnas vardagliga miljö med positiva kontakter med andra människor samtidigt som man bearbetar deltagarnas tidigare negativa erfarenheter.

*”Dom behöver träffa människor och lära sig hur det fungerar, och dom behöver känna att dom har en tillhörighet. Det är jätteviktigt. Det här är människor som kanske har skador som inte syns, om de inte får det här är det lätt att de hamnar i utanförskap och isolerar sig vilket kan bidra till ohälsa och framtida sjukskrivningar”*

*Intervju 3*

Mentorerna arbetar även gruppvis där man pratar om deras olika erfarenheter av samhället och även om hur det var i deras hemland, vilka likheter finns, varför finns det olikheter? Hur gjorde man i ditt hemland och hur gör man här? Är det bra eller dåligt, varför är det olika? Med hjälp av varandras samlade erfarenheter och uppkomna funderingar hjälpte deltagarna i gruppen sig själva lösa problem som uppstår i den främmande vardagen. Mentorerna tyckte att denna form av diskussionsforum skapade möjligheter för utveckling för deltagarna.

*”Jag upplever att gruppsamtalen är bra då man får igång en diskussion om bland annat hur man ska förhålla sig i vissa givna situationer”*

*Intervju 4*

### **Skapa kontakter på arbetsmarknaden**

En viktig del för mentorerna var att ha en nära kontakt med den reguljära arbetsmarknaden för att kunna skapa broar mellan arbetsgivare och deltagare för att kunna ge deltagarna de kunskaper de behöver för att ta sig dit de vill, kanske är det just till en specifik arbetsgivare eller yrkesroll. Man har också en kvalitetssäkring gentemot företagen som påvisar att personen kommer som en resurs till företaget och inte en belastning. Det görs genom att aktivt föra en dialog med eventuella framtida arbetsgivare för att se vad de önskar hos sin personal, vilka kompetenser krävs och vilka egenskaper behövs.

*” Vi har en aktiv dialog med olika företag för att få dom intresserade av att komma till projektet och träffa deltagarna, det innebär att vi som mentorer har första kontakten med arbetsgivaren.”*

*Intervju 5*

\*

*” En mycket viktig del är också taktik och förståelse för företagstänkande och de sociala koder som krävs för att bli attraktiv gentemot företaget....bli vald för att man är det bästa valet för företaget.”*

*Intervju 4*

Mentorerna menade att alla stödåtgärder är lika viktiga för den enskilda individen eftersom de är anpassade utifrån individens egna behov där alla delar behövs för att få ett framgångsrikt resultat.

Om individen känner inifrån och ut att man kan ta sig framåt ökar hälsan och välbefinnande, därav är det så viktigt att också sträva efter ett "riktigt" jobb och inte bara en praktikplats.

*"Hela paketet som vi har är viktigast. Det består av de framanalyserade delar som i kombination gör skillnaden. Det är också av största betydelse att skilja på reguljär arbetsmarknad där företagen själva avlönar personal och de många tillfälliga praktikplatser som betalas av Arbetsförmedling och kommun, och som slarvigt kallas för "jobb" men som inte leder någon vart och som söndrar människors hopp. Det här projektet har en riktig yrkesidentitet, ett riktigt jobb som mål, och en ny framgångsattityd. Vårt mål är att varje ska bli varaktigt framgångsrika i samhället, målet är en yrkesidentitet."*

*Intervju 5*

Ur intervjuerna framkom också att de erbjuder stöttning genom bland annat att kunna följa med deltagarna till arbetsgivare och andra myndigheter. De menar att de inte alltid har de självförtroende som behövs för att våga ta det utrymme som krävs hos olika aktörer i samhället, på grund utav att språket kan vara ett hinder eller självförtroendet i sig.

*"Det händer ibland att vi följer med någon av våra deltagare till någon arbetsgivare, då de själva tycker det är för jobbigt. Vi brukar oftast vänta utanför, tanken är ju att vi bara ska finnas till hands och stötta."*

*intervju 1*

\*

*"Det handlar om att ta hand om en utsatt grupp. Vi måste få ut dom i samhället, det dummaste vi kan göra är att låta dom bli sjukskrivna eller sitta hemma ensamma. Dom här människorna behöver få vara med folk och prata och känna sig delaktiga."*

*Intervju 3*

Deras stöd består också av extra språkstöd, även här är det individuellt anpassat, man återupptar sfi (svenska för invandrare) arbete, då man har sett att om personen inte kommer ut och träffar människor med svenska språket lätt enbart kommunicerar med sina landsmän och då tappar det han eller hon har lärt sig. Mycket träning läggs på faktaord som är anknutet till det arbete som deltagare skulle vilja arbeta med, eftersom att språket ofta har sett som ett hinder för anställning när

deltagarna har pratar med företagen om vad de vill ha hos sina nyanställda.

*”Språkstöd kan behövas för flera, till och med de som bedöms som ”färdiga” med språket. Talet kan vara otydligt, speciellt vokaler och att man vänder på meningarna. Beroende på yrkesval och nivå tränar vi detta intensivt eller mindre intensivt”*

*Intervju 4*

## **Diskussion**

Syftet med uppsatsen var att belysa vilket stöd mentorerna erbjuder de nyanlända och hur mentorerna arbetar med de nyanlända. Resultatet har visat att mentorerna gav stöd i form av att lägga upp individuella strategier mot mål igenom kartläggning och att definiera mål samt att använda sina resurser man har. Skapa förutsättningar till personlig utveckling genom en att skapa en god grund att stå på med självkänsla och motivation samt stöd med friskvård. Skapa förutsättningar att ta sig ut i arbetslivet genom att skapa kunskap om arbetsmarknaden och förståelse för det svenska samhället samt att knyta kontakter på arbetsmarknaden.

Mentorerna berättar hur de aktivt stöttar deltagarna i beslut och serverar dem ett smörgåsbord av möjligheter som de kan sedan själva välja ifrån. När de följer med och stöttar vid möte med företag men är passiva för att deltagaren själv i första hand ska ta ansvar för sitt möte.

I många drag kan vi se en stor likhet till Case managements arbetsätt där man enbart ska finnas till som en resurs till deltagaren, en stödjande person som kan hjälpa en person att förändra sitt liv genom att finna och upprätthålla resurser som personen behöver för att utföra denna förändring (Rapp, 2001).

Case management bygger på att eliminera dessa motståndsbrister genom att skapa stöd för utsatta personer i behov av punktinsatser för att stärka individens upplevelse av empowerment. Mycket handlar om att ha tillit till vad personen klarar av och inse var gränsen går etappvis i individens utveckling till en stark autonomi (Larsson, 2007). Här kan vi se hur mentorerna hjälper deltagarna med möjligheter och tankar och på så vis styr de mot alternativ som mentorerna tror att deltagarna faktiskt klarar av.

Genom att bygga på nyanländas inre styrka med att undertrycka stressorer som bidrar till livserfarenheter med bristande entydighet, underbelastning eller överbelastning samt utan medbestämmande, ökar mentorskapet chansen för nyanlända till högre välmående och bättre copingförmåga. Vissa gånger krävs det dock tid innan resultat uppkommer av ett sådant arbete.

Betydelsen av att utveckla språkkunskaper är av vikt för individen, att kunna göra sig förstådd och förstår hur samhället är utformat. Vid låg kontroll är det lätt för isolering och utanförskap, i många fall är de barnen i en familj som får vara tolk till sina föräldrar. Isoleringen leder i sin tur till utanförskap och risk för depression och nedstämdhet ökar. Man kommer inte in i ett sammanhang. Risker för sjukskrivning, ohälsa blir stora. Ökad segregering ett faktum, chans till jobb minskar för var dag som går. Därför lägger mentorerna stor vikt på att deltagarna faktiskt göra sig förstådd.

Mentorerna menar att människor växer och utvecklas med utgångspunkten från deras intressen och ens inneboende styrkor. Genom att fokusera på individens förmågor, möjligheter och titta på vad individen har gjort, försöker ta till vara och stärka deltagarens egna styrkor och resurser. Att koordinera deltagarens önskningar och talanger med det stöd som erbjuds. Här kan man se liknelser på vad en mentor är och vad det står för ( Westrhäll et.al 2010).

Mentorerna tillhandahåller verktyg för nyanlända för att komma framåt i sin utveckling och ge förmågan till att påverka den egna situationen. Detta ansågs vara ett recept till framgång i mentorskapet. Arbetet riktade in sig på att förebygga utanförskap och oförmåga att kunna kommunicera med språket i sitt nya samhälle. Att skapa framtidsplaner och mål tillsammans med nyanlända och att tillhandahålla en ny förståelse för en kultur med andra regler än sitt gamla hemlands kulturella struktur ansågs vara av vikt för förebyggandet av utanförskap.

Länsstyrelsen (2011) menar att utformningen av etableringen där individen lämnas ensam utan möjligheten att påverka sin situation är en riskfaktor för ohälsa. Och att det i dag finns rimliga metoder som fungerar för att förändra flyktingmottagandet och etableringsinsatser till en mer hälsofrämjande insats utan att förlora effektiviteten är känt.

Det har tidigare uppkommit tendenser till att en stor orsak till ohälsa hos denna grupp kan vara de krav på prestationer som sätts på personen och att mycket av dagens insatser är kring strukturella behov och ser inte till individens enskilda behov (Länsstyrelsen 2011). När vi pratar om detta i intervju menar mentorn att insatserna ska vara individuellt anpassade för deltagaren samt att deltagaren själva får vara med att utforma sin strategi (plan) i och med att de får vara delaktiga minskar även kraven på prestationer då det inte är något som någon annan har bestämt åt dom utan att de själva har tyckt att det känns okej.

Antonovsky (1991) med sin teori med känsla av sammanhang (KASAM) visar på vikten av att få en struktur i vardagen och få verktyg till att klara påfrestande perioder av sitt liv med positiv utgång.

Antonovsky kallar detta för generella motståndsresurser, eller GMR. Dessa resurser bygger på livserfarenheter som har innehållit entydighet, har gett individen ifråga en delaktighet i att forma resultatet av erfarenheten och balanserat episoden med egen inverkan mellan över- och underbelastning. GMR i sig stärker individens KASAM.

Antonovsky (1991) talar om den kroniska stressorn. Detta är en situation hos en individ som karaktäriserar personens liv. Dessa anses som generaliserade och är långvariga hos individen samt har en stor betydelse för en persons KASAM-nivå.

Med ovanstående i beaktande så var mentorernas medvetenhet om de nyanländas tidigare livssituation av vikt för att veta vad de kunde förvänta sig av dom i deras utveckling mot att förbättra sin autonomi. Mentorernas sätt att inte bara arbeta med människor i nuet, utan att väva in individens tidigare erfarenheter och uppkomna livssituationer i mentorskapet förbättrar de nyanländas möjligheter till välmående. Tanken med att arbeta tillsammans med deltagarna i deras utveckling till god empowerment kantas som tidigare nämnts av deltagarnas egen vilja att utvecklas vilket uppmuntras med ett aktivt mentorskap där mentorn tillhandahåller resurser till deltagaren utan vara styrande. Att skapa empowerment handlar om att individerna själva ska få en självbestämmande roll i sitt eget liv vilket är en faktor för att få människor att utvecklas mot mål.

Delaktighet och förståelse för samhället är något som återkommer kontinuerligt. Oavsett vilken folkgrupp det handlar om är delaktighet, förståelse och självbestämmande viktiga komponenter för en god hälsa. Att känna delaktighet och att individen själv kan påverka sin etablering är av största vikt för att bibehålla god hälsa ( Westrhäll et al 2010).

## **Metoddiskussion**

Att använda sig av en kvalitativ ansats med innehållsanalys innehållande semistrukturella frågor ansågs vara den metod som kunde ge ett tillfredsställande svar på syftet i arbetet. Att frågorna just var semistrukturerade gjorde det möjligt att hålla sig till det belysta fenomenet ifråga utan att få med data innehållande mycket runt omkring fenomenet som kan uppkomma i en helt öppen forum i intervjumetoden. Att studien belyste en kvalitativ ansats var viktig för att kunna förstå vilket stöd de i praktiken erbjuder jämfört med en kvantitativ ansats om exempelvis en enkätundersökning genomförts där det är lätt att missa information. Detta för att respondenten inte får beskriva frågorna med egna ord. Antalet deltagare till studien var under tio, vilket inte skulle ge god validitet i en kvantitativ ansats.

Att använda sig av en hermeneutisk metod med innehållsanalys har sitt ursprung i den förståelse som krävdes för att komma in i projektet och förstå mentorernas och projektdeltagarnas bakgrund

I ett senare skede kan en kvantitativ ansats vara av värde då deltagarnas framgångar mäts i en experimentell studie där interventionen vore deltagandet i projektet.

### ***Trovärdighet, överförbarhet & Äkthet***

Genom att vara två stycken som gör denna studie ökar trovärdighet eftersom att vi lättare kan kritiskt granska varandra och påminna varande att ha ett objektiva synsätt gentemot oss själva och vårt studie objekt. Vi har båda varit delaktiga i analysen och reflekterat. Informanterna som deltog i studien hade olika utbildningsbakgrunder och erfarenheter allt från utbildning i ledarskap till läraryrket och erfarenheter från migrationsverket till klädbutiker. Informanternas ålder låg i spann mellan 30 – 50 år och könsfördelningen var likvärdig. Eftersom informanterna själva fick ta kontakt med oss blev det en blandad bakgrundsfakta oss dessa personer. Vi kan tänka oss om vi hade haft informanter med en entydig utbildningsbakgrund och erfarenheter kan resultatet gett ett annat utslag, då utbildning kan påverka den enskildes synsätt.

Överförbarhet uppnås om man kan förklara hur man gjort studien och presentera resultat, därefter avgör läsaren om det är överförbart. Utifrån denna information anser vi att detta resultat är överförbart till andra målgrupper som behöver etableras.

Äkthet får vi genom att försöka återge en så objektiv rapport som möjligt. Vi har flertal gånger under studietiden återgått till vår projektplan för att återkoppla att vi inte har avvikit från vårt huvudsyfte med studien. Vi har under hela studiens tid haft frågeställningen framför oss som en påminnelse om vilka svar vi ska söka efter. Detta för att hålla oss till det vi faktiskt avser att mäta med studien (Bryman.2007).

### **Konklusion**

Det stöd som mentorerna erbjuder i praktiken är stöttning till personlig utveckling för att gynna ingång i arbetslivet och en god hälsa. Med ett hälsofrämjande förhållningssätt motverkar man utanförskap och ohälsa. Genom att introducera deltagarna i samhällslivet, genom delaktighet och kunskapslyft ger mentorerna deltagarna de resurser dom behöver för att kunna bli självförsörjande och självständiga. Det gör dom genom att definiera mål och lägga upp strategier utifrån deltagarens resurser, det vi kan se är att utveckla möjlighet till att definiera mål på ett effektivare sätt genom att lägga upp en tydligare plan an i dagens läge. Vi kan se en tydlig koppling till flera arbetsmodeller

som strength modell of case mangement, kasam, empowerment, vi kan se en möjlighet till att utveckla kunskapen om att använda sig av dessa metoder hos mentorerna för att kunna vidareutveckla sina stödåtgärder och bli ännu bättre på kartläggning, målsättning. Detta även för att kunna stärka sitt arbetsmetod om det klarare framgick att de använde sig av evidensbaserade metoder.

## Referenser

Ahrne, G. & Svensson, P, 2011 Handbok i kvalitativa metoder, Malmö: Liber AB.

Antonovsky. A. (1991). Hälsans mysterium. Stockholm: Natur och Kultur.

Bryman, Alan 2007 Samhällsvetenskapliga metoder Malmö: Liber AB

Backman, Jarl 1998 Rapporter och uppsatser Lund: Studentlitteratur AB

Bergman, Kee 2012 Vinnare sover aldrig Sverige: The Power Unit KB

Graneheim, U. H., & Lundman, B. (2004). Qualitative content analysis in nursing research: concepts, procedures and measures to achieve trustworthiness. *Nurse Education Today*, 24(2), 105-112 Databas: Academic Search Elite Hämtad 13-04-22

Harp, H. Empowerment of mental health consumers in vocational rehabilitation. *Psychosocial Rehabilitation Journal*, 1994,17, 88-102. Databas: Academic Search Elite 13-02-20

Kosciulek John F. Empowering People with Disabilities Through Vocational Rehabilitation Counselling” . *American Rehabilitation*, 2005, Vol. 28 Issue 1, p40-47. Databas: Academic Search Elite Hämtad 13-02-20

Larsson, A-C 2007 Empowermentprocesser- ett sätt att öka långtidssjukskriva kvinnors resurser? Linköping: Liu Tryck

Lindencrona, Fredrik. 2008 Strategies for a health promoting introduction for newly arrived refugees and other immigrants Stockholm : Karolinska institutet

Lindencrona, Fredrik 2011 En hälsofrämjande introduktion. Strategier för en hälsofrämjande introduktion för nyanlända flyktingar och andra invandrare *Psykisk Hälsa* 2011;52(1)29-37 Databas: Swemed Hämtad: 13-02-04

Medin, J, Alexanderson, K 2009 Hälsa och hälsofrämjande – en litteraturstudie Studentlitteratur AB

Rapp CA. Theory, Principles, and Methods of the Strengths Model of Case Management. Utdrag ur boken *Case Management for mental ill Patients – Theory and Practice*. Av Harris M & Bergman HC 2001. Harwood Academic Publisher, Washington DC, USA.

Westerhäll Vahlne, Lotta. Bergroth, Alf. Ekholm, Jan. 2009 Rehabiliteringsvetenskap – Rehabilitering till arbetslivet i ett flerdisciplinärt perspektiv Lund: StudentlitteraturAB

## Elektroniska dokument

Arbetsförmedlingen (2013) Arbetsförmedlingens Återrapportering 2012 – Etablering av vissa nyanlända – analys av genomförande

[http://www.arbetsformedlingen.se/download/18.3485b9a713b6ad32ce18521/%C3%85terrapport\\_8a\\_-\\_Etablering\\_av\\_vissa\\_nyanl%C3%A4nda\\_-\\_analys\\_av\\_genomf%C3%B6randet.pdf](http://www.arbetsformedlingen.se/download/18.3485b9a713b6ad32ce18521/%C3%85terrapport_8a_-_Etablering_av_vissa_nyanl%C3%A4nda_-_analys_av_genomf%C3%B6randet.pdf) Hämtad 13-04-14

Arbetsförmedlingen (2013) <http://www.arbetsformedlingen.se/Om-oss/Var-verksamhet/Projekt-och-samarbeten/Etablering-av-nyanlanda.html> Hämtad 13-05-19

Länsstyrelsen (2011) Utan hälsa, ingen etablering – hälsans roll i flyktingmottagandet

<http://www.lansstyrelsen.se/stockholm/SiteCollectionDocuments/Sv/publikationer/2011/utan-halsa-ingen-etablering.pdf> Hämtad 13-04-14

Mentorskap (2013)

[www.mentorskap.se](http://www.mentorskap.se) Hämtad 13-04-22

Regeringen (2010) Etablering lag Tillgänglig: [http://www.riksdagen.se/sv/Dokument-Lagar/Lagar/Svenskforfattningssamling/Forordning-201084-om-statsb\\_sfs-2010-84/](http://www.riksdagen.se/sv/Dokument-Lagar/Lagar/Svenskforfattningssamling/Forordning-201084-om-statsb_sfs-2010-84/)

Hämtad 13-02-04

Riksdagen (2013) Förordning (2000:634) om arbetsmarknadspolitiska program

[http://www.riksdagen.se/sv/Dokument-Lagar/Lagar/Svenskforfattningssamling/Forordning-2000634-om-arbet\\_sfs-2000-634/](http://www.riksdagen.se/sv/Dokument-Lagar/Lagar/Svenskforfattningssamling/Forordning-2000634-om-arbet_sfs-2000-634/)

Hämtad 13-05-20

Statskontoret (2012). En uppföljning av myndigheternas genomförande av etableringsreformen

Tillgänglig: <<http://www.statskontoret.se/upload/Publikationer/2012/201222.pdf>> Hämtad: 13-02-04

Hej

Det tar i dag lång tid för nyanlända att ta sig ut i arbetslivet. Studier har visat att personer med en stabil social situation, gott självförtroende och upplever en större tillfredsställelse och autonomi i livet har en högre chans att ta sig ut i arbetslivet än andra. Vi anser att det är viktigt att belysa vikten av att arbeta hälsofrämjande och förebyggande med denna utsatta grupp för att motverka marginalisering, utanförskap och ohälsa och istället öka känslan av sammanhang och autonomi i denna grupp. Vårt syfte med denna C-uppsatts är att belysa vilket stöd mentorerna erbjuder de nyanlända och hur stödet tillämpas i praktiken. För att ta reda på detta kommer vi intervjua yrkesmentorer med attityd och strategi från Yrkesidentitet; Ny attityd. Självklart kommer uppsatsen och resultaten göras tillgängliga för er som deltar. Vi vill intervjua dig och hoppas att du har möjlighet att dela med dig av dina erfarenheter och beskriva dina upplevelser, under ca 1 timme? Deltagande är självklart frivilligt och du kommer kunna avbryta ditt deltagande när du vill utan att behöva ange anledning.

Vi kommer inte att presentera några personuppgifter i uppsatsen och all data som vi kommer samman kommer enbart hanteras av oss och vår handledare för att sedan förstöras. Vi kommer att presentera personer utifrån intervju 1 osv och antal år personen har arbetat. Projektnamnet kommer att nämnas i vårt arbete med godkännande av projektägaren. Är du intresserad av att ställa upp på en intervju för denna studie är du välkommen att kontakta oss, våra kontakt uppgifter är :

#### Kontaktuppgifter

Student Miriam Johansson

Tfn; 076-7963773

E-mail; miriam.johansson@hotmail.com

Vänliga hälsningar

Frida Wennberg & Miriam Johansson

Student Frida Wennberg

Tfn 073-0478768

E-mail; fridawennberg84@hotmail.com

## **Allmän information**

Arbetstid inom projektet

## **Mentorstödets betydelse**

1. Hur ser ert stöd ut som ni erbjuder?
2. Vilket stöd har visat sig varit bra?
3. På vilket vis tillämpar ni stödet i praktiken?
4. Vilka fördelar kan du se med detta mentorskap?
5. Viket stöd upplever du är det viktigaste för att ta sig in på den reguljära arbetsmarknaden?

Bilaga C, Analys 2

Koder	Under kategorier	Kategorier
Samtal om våra sociala koder Lära sig hur det fungerar Känna en tillhörighet Kunskap om hur man förhåller sig Vardagliga osagda normer	Skapa förståelse för det svenska samhället	
Ge hopp om arbete Upprätthålla kontakter med olika företag Kunskap om vad jag redan kan och vad jag behöver lära mig om arbetslivet Få dom att träffa andra människor Stöttning vid möten med företag och arbetsgivare Språkutveckling utifrån yrkesval	Skapa kontakter på arbetsmarknaden	Skapa förutsättningar för att sig ut i arbetslivet
Utbyter erfarenheter Man frågade företagen vad de söker hos en medarbetare Studiebesök hos olika företag	Skapa kunskap om arbetsmarknaden	
Skapa motivation genom att visa dem att de kan själv Stärka resurs	Att använda sina resurser man har	
Kartlägga den enskildes framtidsdrömmar Ger hopp	Att definiera mål	Att lägga upp individuella strategier mot mål
Betydelsen av att jobba med mål Att stärka personens resurser Utbilda i presentationskoder, hur man är och hur man bör agera i vissa situationer.	Kartläggning mot mål	

Koder	Under kategorier	Kategorier
Avslappningsövningar		

<p>Med hjälp av promenader, komma ut på tumanhand</p> <p>Promenader och reflektion</p>	<p>Stöd med friskvård</p>	
<p>Känna sig Attraktiv på arbetsmarknaden för den jag är</p> <p>Språkträning</p> <p>Stöttning till att våga göra själv</p> <p>Skapa Självkänsla</p> <p>Jag är min egen framgångsfaktor</p> <p>Lägga upp ett smörgåsbord av möjligheter</p> <p>Jag kan själv</p>	<p>Skapa en god grund att stå på med självkänsla och motivation</p>	<p>Skapa förutsättningar till personlig utveckling</p>