

Rapporter från Forskningsgruppen för utbildnings- och kultursociologi

Sociology of Education and Culture Research Reports

Nr 57

Mentorskap för nyanlända kollegor

Ida Lidegran & Caitlin McEvoy

SEC, Uppsala universitet
<http://www.skeptron.uu.se/broady/sec/>

Mars 2019



UPPSALA
UNIVERSITET

SEC Forskningsgruppen för utbildnings- och kultursociologi, Uppsala universitet
(Sociology of Education and Culture)

URL www.skeptron.uu.se/broadly/sec/

Tel. vx +46 (0)18 4710000

Postadr. Donald Broady, SEC, Sociologiska institutionen,
Uppsala universitet, Box 624, 75126 Uppsala

Redaktörer för serien Rapporter från Forskningsgruppen för utbildnings- och kultursociologi /SEC Research Reports:
Mikael Börjesson & Donald Broady

Ida Lidegran & Caitlin McEvoy
Mentorskap för nyanlända kollegor

Rapporter från Forskningsgruppen för utbildnings- och kultursociologi / SEC Research Reports, 57

Mars 2019

ISSN 1103-1115

Typografering: Ida Lidegran

© Författarna och Forskningsgruppen för utbildnings- och kultursociologi (SEC), 2019

Innehåll

| | |
|--|----|
| INLEDNING..... | 5 |
| Uppföljningsuppdraget..... | 6 |
| Material..... | 6 |
| Historien bakom yrkesmentorsprojektet i Uppsala..... | 7 |
| Kick-off och matchningsmöten..... | 8 |
| Samarbete med Academicum..... | 9 |
| ÖVERSIKT AV ADEPTERNA | 11 |
| Förhållandet mellan adepternas utbildnings- och yrkesbakgrund och sysselsättning i Sverige | 12 |
| MENTORERNAS ERFARENHETER AV MENTORSKAPET..... | 15 |
| Tydliga professioner versus öppna yrkesområden..... | 15 |
| Aktiva mentorer med mycket socialt kapital | 17 |
| ADEPTERNAS ERFARENHETER AV MENTORSKAPET | 19 |
| Integrering genom föreningsliv och boende (adept 8)..... | 19 |
| Att komma tillrätta tar tid (adept 22)..... | 20 |
| Hjälp med att bygga på sitt CV (adept 21)..... | 20 |
| Målet klart från början (adept 3)..... | 21 |
| KONKLUSIONER OCH LÄRDOMAR | 23 |

Inledning

Flyktingsituationen i världen är allvarligare än på mycket länge, och under de senaste åren har fler människor än någonsin sökt asyl i Sverige som fram till år 2016 utmärkt sig som landet i Europa med högst flyktningmottagande per capita. Trots åtgärder för att minska strömmarna till vårt land kommer sannolikt även framgent inkommande flyktingar att tas emot.

Det råder i stort sett politisk konsensus om att viktigast för de nyanländas etablering i det svenska samhället är att de snarast ges möjlighet till tillträde på arbetsmarknaden. Trots att denna ambition är allmänt omfattad inom det politiska fältet och i samhällsdebatten, har endast hälften av alla nyanlända arbete efter sju till tio års vistelse i vårt land, vilket ofta lyfts fram som ett iögonfallande slöseri med mänskliga och samhälleliga resurser. En aktuell indikation på svårigheten för nyanlända att etablera sig på svensk arbetsmarknad ger en undersökning av personer i subventionerade anställningar. Antalet personer i subventionerad anställning har fördubblats sedan år 2010 och de flesta som har subventionerade jobb är nyanlända och långtidsarbetslösa.¹ Siffrorna säger dock inget om vilken typ av tjänst det handlar om eller om en person har fått ett arbete som matchar dennes utbildning. Även om nyanlända akademiker lättare får arbete än nyanlända generellt får de inte arbete som matchar deras utbildning från sitt tidigare hemland.²

Som bot för problemet med de långa ställtiderna mellan ankomsten till Sverige och inträdet på arbetsmarknaden och den svaga matchningen prövas nya slag av insatser, ofta med tanken att ökad kunskap om Sverige i kombination med träning i svenska, arbetsplatsförlagd praktik och så vidare, snabbar på processen att integrera nyanlända i samhället.³

En insats i sammanhanget är så kallade mentorskap som ska stötta nyanlända i etableringen på svensk arbetsmarknad och i det svenska samhället generellt. Det finns flera olika typer av mentorsprogram riktade mot nyanlända akademiker; Arbetsgivarverket, universitet (exempelvis Göteborgs universitet), fackliga organisationer (exempelvis Sveriges Ingenjörer), myndigheter (exempelvis Kammarkollegiet) för att ta några exempel har alla utvecklat mentorsinsatser riktade mot nyanlända akademiker. Tilltron till denna typ av stöd för nyanlända individer är med andra ord stor och mentorsinsatserna bör ses i ljuset av de strukturella svårigheter nyanlända möter när de ska etablera sig på den svenska arbetsmarknaden.⁴

I föreliggande uppföljning står yrkesmentorskap för nyanlända akademiker i fokus och som arrangerats av Rotary i samarbete med Arbetsmarknadsförvaltningen och Länsstyrelsen i Uppsala under perioden 2016–2018.

¹<https://www.arbetsformedlingen.se/Om-oss/Statistik-och-publikationer/Rapporter/Ovriga/2018-11-29-Subventionerade-anstallningar---en-oversikt.html>, s. 17.

² Enligt en rapport av facket Unionen publicerad i juni 2018, "nyanlända med högskoleutbildning fastnar i fel jobb". Pressmeddelande kopplad till rapporten sammanfattar att "Högskoleutbildade som flyktinginvandrat till Sverige kommer betydligt snabbare in på arbetsmarknaden jämfört med personer som flyktinginvandrat utan en högskoleutbildning. Men få har ett jobb i nivå med sin utbildning". Se <https://www.unionen.se/om-unionen/press/nyanlanda-med-hogskoleutbildning-fastnar-i-fel-jobb>; https://unionenopinion.se/wp-content/uploads/2018/06/Vi-kan-bättre_arbetsmarknaden-for-nyanl-anda-med-hogskoleutbildning_2924-....pdf.

³ Se rapporten *Nyanlända akademiker och etableringsutbildning: en uppföljning av Korta vägen* (Lidegran & Collsiö 2019).

⁴ I en studie av mentorskap och etablering av flyktingar på arbetsmarknaden delas resultatet av mentorskapet upp i ett kvalitativt (subjektivt) och ett kvantitativt (objektivt) utfall. Ett subjektivt eller kvalitativt resultat är ett ökat självförtroende, en ökad arbetstillfredsställelse medan de objektiva resultaten visar på en påverkan av mentorskap på inkomst och sannolikheten att få ett arbete. Studiens resultat visar att mentorskap har en större effekt på män än kvinnor. Välutbildade och yrkeserfarna män fick mer ut av mentorskapet sett till utdelningen på svensk arbetsmarknad. I studien påpekas dock att mentorskap inte är en "quick fix" och att de svårigheter nyanlända flyktingar står inför vid inträdet på arbetsmarknaden beror på strukturella faktorer på arbetsmarknaden och i samhället i stort. Nyanlända flyktingar och deras barn har lägre arbetsmarknadsstatus och lägre inkomster och det är mer sannolikt att de blir arbetslösa än andra. (Månsson & Delander 2017)

Uppföljningsuppdraget

Uppföljningsuppdraget gavs i oktober 2018 till Ida Lidegran (docent i utbildningssociologi) och Caitlin McEvoy (doktorand i utbildningssociologi) som båda är anställda vid Institutionen för pedagogik, didaktik och utbildningsstudier vid Uppsala universitet. Uppföljningen genomfördes under perioden november år 2018 till och med januari år 2019.⁵ Det övergripande syftet med uppföljningen var att undersöka hur det har gått för adepterna till yrkesmentorer. Syftet kan delas in i tre olika problemområden.

- 1) Hur har det gått för adepterna på den svenska arbetsmarknaden?
- 2) Hur har relationen yrkesmentor och adept fungerat?
- 3) Vilka andra funktioner förutom att bidra till att få fäste på arbetsmarknaden har mentorskapet haft?

Material

Underlag för uppföljningen har varit intervjuer med mentorer och adept, enkät till mentorer, intervju med projektledare, dokument från Rotarys verksamhet om yrkesmentorer. Särskilt viktigt har yrkesmentorernas uppgifter om sina adept varit. Det är naturligtvis en begränsning att gå via mentorerna då informationen om adepterna filtreras genom mentorernas uppfattning om sakernas tillstånd men eftersom det inte fanns samlat kontaktuppgifter till adepterna var detta den väg vi kunde gå för att samla in information om adepterna. Genom mentorerna fick vi sedan kontakt med ett antal adept varav fyra ställde upp på intervju.

En webbenkät skickades ut i november 2018 till 44 mentorer som vi fått uppgifter om av projektledaren var de mentorer som varit aktiva som yrkesmentorer under den aktuella perioden. Enkäten innehöll frågor om antalet adept, hur kontakten med adepterna hade varit (frekvens av träffar och vad de olika träffarna inneburit), frågorna om adepternas bakgrund och utbildning både i Sverige och från det tidigare hemlandet och deras nuvarande sysselsättning. Frågorna om mentorer inkluderade deras utbildnings- och professionella bakgrund, sociala nätverk och skäl till varför de valt att bli mentor och vad de ansåg hade fungerat bra och mindre bra inom yrkesmentorsprogrammet.

Det var svårt att få in svar på enkäten och vi landade slutligen på 13 enkätsvar⁶ av 41 (när vi räknat bort de tre som meddelat att de inte haft några adept) efter flera påminnelser. Parallellt med att enkäten till mentorerna skickades förfrågan ut om att ställa upp på intervju, vilket resulterade i åtta mentorer intervjuades. Intervjuerna spelades in efter samtycke från de berörda mentorerna. Intervjuerna berörde i stort samma områden som enkäten och de olika temana kunde fördjupas under intervjuens gång. Genom mentorerna fick vi tillgång till att intervjua fyra adept. I intervjuerna med adepterna fokuserade vi på deras nuvarande situation (sysselsättning, utbildning, arbete, boende, familj och så vidare), deras upplevelser och erfarenheter av mentorsprogrammet (hur relationen mellan adept och mentor fungerat) samt på deras utbildningsbakgrund och hur och varför de kom till Sverige. Vi frågade även vad de ansåg att integration och etablering i Sverige innebär och krävde och om mentorskap var viktigt för integrationsprocessen.

Vi intervjuade även nuvarande projektledare inom Rotary och två tjänstemän på Arbetsmarknadsförvaltningen i Uppsala som var involverade i projektet. I dessa intervjuer var vi intresserade av att fånga hur projektet vuxit fram och tagit form.

Intervjuerna genomfördes under perioden november 2018 till januari 2019. Enkäten och intervjuerna tillsammans omfattar information om 28 adept, det vill säga ungefär 20 procent av alla adept som det skrivits mentorsöverenskommelser om. Eftersom svarsfrekvensen på enkäten var förhållandevis låg har vi använt den som ett kvalitativt underlag. Vi har även fått tillgång till olika

⁵ Uppföljningen gjordes i anslutning till det Vetenskapsrådsfinansierade projektet "Etableringsutbildningarna. Om framväxten av åtgärder för nyanlända som en ny nisch inom det svenska utbildningssystemet" med Lidegran som projektledare och McEvoy's avhandlingsarbete om vuxenutbildning och migranter.

⁶ Av dessa 13 enkätsvar hade 11 enkäter information om adept. I en enkät fick vi uppgiften att personen i fråga hade kommit till träffen med adept men eftersom det inte fanns någon adept med liknande yrke eller arbetserfarenhet blev det ingen adept.

dokument genom Rotarys projektledare och som använts som underlag till presentation av yrkesmentorsprojektet inom Rotary.

Eftersom vi inte fått en fullständig uppslutning i materialinsamlingen är det viktigt att ställa frågan om representativitet. Det finns förstås en risk för att vi framför allt fått svar och kontakt med i första hand de mentorer och adepter som haft en förhållandevis bra relation och där mentorskapet har fungerat tillfredsställande. Samtidigt fick vi under insamlingens gång fem svar från mentorer som angav att de inte haft någon adept eller där kontakten varit svag eller vid bara något enstaka tillfälle och dessa valde att inte ställa upp på intervju. Utfallet nedan bör därför förstås i ljuset av att det är bias mot de mer lyckade mentorskapen av de 138 mentorsöverenskommelserna som har slutits.

Historien bakom yrkesmentorsprojektet i Uppsala

Rotarys arbete med yrkesmentorer är ett integrationsprojekt för nyanlända akademiker som finns runt om i Sverige och som drivs av olika lokala Rotaryklubbar. Projektet finns i dagsläget i Uppsala, Stockholm, Växjö, Linköping, Östergötland, Göteborg, Halland, Kalmar, Västra Götaland och Kristianstad.⁷

Starten för yrkesmentorsprojektet stod en eldsjäl för, Ulla Ekström från Rotary i Vänersborg, som ställde sig frågan varför nyanlända akademiker inte får arbete.⁸ Detta ledde till att hon år 2010 startade yrkesmentorsprojektet. Ungdomsstyrelsen stöttade Västra Götalands distrikt ekonomiskt i projektet. För att Rotary skulle kunna ta emot medel bildades en ideell förening, Förening yrkesmentorer inom Rotary, först i Västra Götaland och sedan spred initiativet sig inom Rotary. Verksamheten startade i Uppsala år 2015, då flyktingströmmen till Sverige var som störst. Rotary i Uppsala fann projektet mycket spännande och det låg väl i linje med hur man inom distriktet ville arbeta med integration. En projektledare i Uppsala län tillsattes och verksamheten kom igång 1 januari 2016. Planen var att pröva verksamheten i tre terminer. Budgeten var 455 000 kronor som skulle täcka konferensavgifter, projektledaren, lokaler och de utlägg som mentorerna hade vid möten med adepter (fika, restaurangbesök, resor till praktikbesök på arbetsplatser). Projektet har även deltagit i Almedalen två gånger med presentationer.⁹

Målen med mentorsverksamheten formulerades på följande vis:

- Introduktion till bransch-specifik del av svenska arbetsmarknaden.
- Introduktion till svenskt samhällsliv.
- Träning i yrkesterminologi.
- Varje relation mellan mentor och adept är unik. Anpassning behöver ske till de enskilda förutsättningarna.
- Målet är att adepten får arbete, praktikplats eller fortsätter med kompletterande studier.

Avslutningsvis konstateras att "alla mentorskap når inte dessa mål men är ändå värdefulla".¹⁰

Länsstyrelsens beviljade år 2015 Uppsala kommun 455 000 kr för projektet "Yrkesmentorskap för nyanlända akademiker med max 6 år i Sverige" som föll inom ramen för den så kallade paragraf 37a som ska främja integration av nyanlända.¹¹ Uppsala kommuns webbsida för "Yrkesmentor för dig som är nyanländ akademiker" beskriver projektet som ett samarbete mellan Arbetsförmedlingen och Rotary. Vidare skriver man att "Yrkesmentorn jobbar inom samma bransch som dig och kan erbjuda samtal och kontakter för att du lättare ska hitta ett jobb som passar dig."¹²

⁷ <http://rotarymentorer.se/projekt/>. Rotary grundades i USA i början av 1900-talet med syfte att människor med olika yrken och bakgrund skulle samlas och forma nätverk. I Sverige startades den första Rotaryklubben i Stockholm år 1926 och i nuläget finns det tio olika Rotarydistrikt i Sverige och Lettland med ca 500 klubbar. Uppsala är en del av Rotarydistrikt 2350 som omfattar 66 olika Rotaryklubbar. <https://www.rotary.se/2350/district/clubs/> <https://wp.rotary.se/>.

⁸ Avsnittet bygger på material från och intervju med Rotarys projektledare.

⁹ Kick-offen för projektet betalade landshövdingen i Uppsala, det var inte några lokalkostnader under verksamheten då Arbetsförmedlingen stod för sådana.

¹⁰ Presentationsmaterial från Rotary.

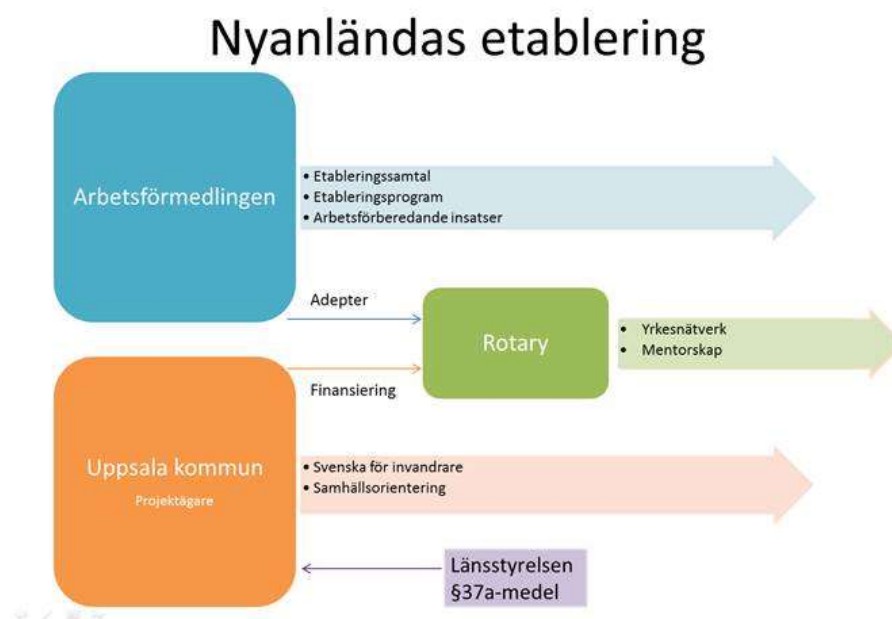
¹¹ Från början satt representanter även med i ledningsgruppen för projektet med detta engagemang drog man sig ur eftersom man ansåg det olämpligt att finansören var med i ledningen för projektet.

¹² Presentationsmaterial från Rotary.

Det var kommunen som kunde söka paragraf 37a-medel, vilket innebär att de var projektägare till yrkesmentorsprojektet och de ansvarar för ekonomin och administration i projektet medan Rotary har operationaliserat verksamheten genom mentorerna.¹³

Förvaltningsdirektören och stabschefen på Arbetsmarknadsförvaltning gav oss följande beskrivning av styrningen av deras verksamhet och där Rotarys yrkesmentorsprogram ligger insprängt i ett nätverk med andra typer av åtgärder.

Figur 1. Arbetsmarknadsförvaltningens styrning av verksamheten med Rotarys yrkesmentorsprogram inplacerat.



Rotarys mentorsprogram är ett av flera externfinansierade projekt vid Arbetsmarknadsförvaltningen. De externa projektintäkterna uppgick 2018 till 30,2 miljoner kronor.¹⁴ Deltagare i programmet kan vara Komvuxstudenter eller deltagare som gör någon form av praktik.

I intervjuerna med förvaltningschefen och stabschefen framkom att man ansåg att Rotary var en bra organisation för att leda yrkesmentorsprogrammet. Ett mål för både det här projektet och andra liknande projekt är att stärka människor genom att de etablerar en egen försörjning. För att projektet ska fungera krävs bland annat ett stort engagemang, engagerad projektledning och att rätt information förmedlas för att få fram adepter som passar i programmet (som i denna satsning var akademiker med eftergymnasial utbildning).

Enligt projektledaren för Rotary har samarbetet med Arbetsmarknadsförvaltningen och Länsstyrelsen fungerat mycket bra och det har varit en tydlig uppdelning av ansvaret och alla har varit drivande i sina delar. Ambitionen är att projektet ska fortsätta ytterligare en termin. Som Rotarian ingår att man ska arbeta i något lokalt humanitärt projekt. Att arbeta med integration menar projektledaren är mycket värdefullt och har därför hela tiden försökt att förlänga projektet.

Kick-off och matchningsmöten

Programmet startade med en kickoff för presumtiva Rotarymentorer med middag på Uppsala slott i landshövdingens privata våning.¹⁵ Med på denna middag var även de från Rotary som startat yrkesmentorsverksamheten i Göteborg och representanter från Arbetsförmedlingen och Uppsala kommun. Initiativtagarna från verksamheten i Göteborg berättade hur de satt igång verksamheten

¹³ Det var förvaltningsdirektören vid Arbetsmarknadsförvaltningen som undertecknade ansökan till Länsstyrelsen.

¹⁴ Källa projektsamordnare Gunnar Årnström.

¹⁵ Detta stod landshövdingen för.

och det var även med en adept som presenterade sina erfarenheter från projektet. För Uppsalas del har verksamheten i Göteborg fungerat som en modell och inspirationskälla. Intervjuerna med mentorer vittnar om att det var en pampig start på projektet och det fanns mycket samlad kraft och energi i början som ingöt mod och en känsla av att detta var ett viktigt och angeläget projekt.

Alla inom Rotary som varit intresserade av att agera mentor har fått möjlighet. Det har byggts på frivillig basis. I början fanns inom Rotary ett stort intresse för att ställa upp som mentor, vilket kan ha sin förklaring i att det var mitt i 2015 års flyktingvåg och det var mycket medial uppmärksamhet riktad mot hur nyanlända skulle tas emot och integreras. Under verksamhetsperiodens gång blev det svårare att få fatt i mentorer. I intervjuer med mentorer framkom att man tyckte att fler Rotarymedlemmar borde ha ställt upp som yrkesmentor och att intresset dalade väl snabbt. Att intresset minskade efter hand kan förstås även bero på att de som initialt var intresserade redan hade åtagit sig att bli mentor.

I början arrangerades så kallade matchningsmöten där projektledaren inom Rotary ordnade fram mentorer och Arbetsförmedlingen valde ut adepter. På dessa möten berättade Rotary, kommunen och Arbetsförmedlingen om sina olika roller i mentorsverksamheten. Sedan delades mentorerna upp i grupper som byggde på vilket yrke mentorerna hade (läkare, lärare, ingenjörer och så vidare). Adepterna fick ansluta till de yrkesbranscher man kände att man tillhörde. Rotarys projektledare pushade för att det skulle skrivas under en mentorsöverenskommelse innan man gick därifrån. I denna skrev mentor och adept under att de tillsammans skulle genomföra ett mentorsprogram inom ramen för projektet Yrkementorer inom Rotary, att mentorsprogrammet genomförs under sex till åtta månader och man angav även perioden som överenskommelsen avsåg. Formerna och frekvensen för träffarna formulerades även i överenskommelsen: Mentor och adept ska "träffas för ett längre samtal vid minst tre tillfällen. Under tiden för mentorprogrammet skall också minst ett studiebesök till relevant typ av arbetsplats genomföras. Målsättningen är också att mentorn genom sina nätverk inom och utanför Rotary skall kunna bidra till att adepten får en lämplig praktikperiod."¹⁶ Antal överenskommelser var 138 till antalet när denna uppföljning skrivs.

Matchningsmötena bestod till en början av ett 40-tal personer. Under senare delen av perioden kom det betydligt färre adepter och mentorer på mötena. Projektledaren för Rotary såg det som att det med tiden uppstått kommunikativa problem mellan Arbetsförmedlingen och Rotary, vilket försämrade förutsättningarna för att bedriva verksamheten framgångsrikt. Det största problemet var att förmedlingen av adepter via Arbetsförmedlingen försämrades från hösten 2017 efter ett byte av ledningspersoner hos Arbetsförmedlingen.

Projektledaren från Rotary samlade mentorerna ett par gånger under verksamhetsperioden för att stämna av hur det gick. På dessa möten framkom att det hade varit samarbetsvärigheter med Arbetsförmedlingen. Mentorerna hade känt sig osäkra på alla regler för anställningar och praktik för nyanlända och de tyckte sig inte få den hjälp av Arbetsförmedlingen som de behövde för att räta ut frågetecken. En annan svårighet mentorerna mötte var att adepternas språkkunskaper i svenska var begränsade och att det funnits osäkerhet om de haft den utbildning som de utgett sig för att ha. Projektledaren hade försökt parera dessa svårigheter med att se alla möten som unika och förklara att ytterst var förhoppningen att adepterna fick arbete, praktik eller kom in på någon utbildning men om inte detta var möjligt hade "de [fått] träffa en svensk i alla fall". Den bärande tanken har varit att mentorerna genom sina nätverk av olika slag ska kunna hjälpa adepterna med att få tillträde till svensk arbetsmarknad och samhället i stort. Många av mentorerna har varit eller är i chefspositioner och innehar omfattande sociala tillgångar och där nätverket inom Rotary kan sägas utgöra en bas.¹⁷

Samarbete med Academicum

Förändringar inför verksamhetsåret 2019 handlar om ett sedan slutet av året 2018 nytt samarbete med Academicum och Korta vägen, som är ett åtgärdsprogram för nyanlända akademiker. Academicum förmedlar nu adeptkontakter istället för Arbetsförmedlingen. Arbetsförmedlingen är ansvarig för Korta vägen men det privata företaget Academicum har i uppdrag att utföra programmet Korta vägen i Uppsala tillsammans med Uppsala universitet. Rotarys projektledare menar att genom att gå via

¹⁶ Arbetsmaterial från Rotary.

¹⁷ En ambition från projektledarens håll har även varit att få fler medlemmar i Rotary som framhåller att Rotary bör bestå av ungefär 20 procent medlemmar med utländsk bakgrund eftersom Rotary ska spegla samhället.

Academicum kan en bättre matchningsprocess komma till stånd då Academicum kan ge kortare CV om potentiella adepter, vilket underlättar matchning mot mentorer. Tidigare skedde minglet med mentorer och adepter i storgrupp vilket hade den fördelen att om det inte kändes helt rätt mellan adept och mentor kunde man mingla vidare. Nu blir det en hårdare styrning i vem som ska vara mentor till vem.

Översikt av adepterna

Detta avsnitt bygger på en enkätstudie och intervjuer med mentorer. Vi har kunnat få uppgift om 28 adepters genom enkäten och intervjuerna. Detta motsvarar 20 procent av de mentorsöverenskommelser som har slutits. I tabell 1 nedan ges en översikt av adepterna. De flesta av adepterna kom från Syrien. Lägger man till Mellanöstern (framför allt Iran, Irak och Afghanistan) fångas alla utom tre och de kom något år innan eller efter år 2015 då flyktingvågen från krigshärjade Syrien var som störst. 20 av adepterna är män och 8 är kvinnor. Aldern varierar från 25 år till 50 år men de flesta var i 30 till 40 årsåldern. Det vill säga att de var två tre år yngre när de kom till Sverige än de är i dag. Utbildningsbakgrunden för adepterna (det vill säga utbildningen som de har med sig från sitt tidigare hemland) varierar och den vanligaste utbildningen i vårt material är läkarutbildning. Övriga utbildningar vetter mot yrken som lärare, ekonom, sjuksköterska, jurist, tandläkare, arkitekt och ingenjör (se tabell 1 nedan).

Tabell 1. Sammanställning av adepterna.

| Nr | Kön | Alder | Tidigare hemland | Ankomstår till Sverige | Tidigare yrke | Tidigare utbildning | Sysselsättning i Sverige |
|----|-----|-------------|-------------------|------------------------|--|--|---|
| 1 | M | ca 25 | Syrien | 2015 | Inom teknik, ingenjör | Ej avslutad teknisk utbildning i Syrien | Tidsbegränsad anställning/praktikplats (ingen information om positionen) |
| 2 | M | ca 30 | Syrien | 2015 | Student inom juridik | Juristutbildning från Syrien, ej färdig | Anställning på Arbetsförmedlingen |
| 3 | K | ca 30 | Syrien | 2015-2016 | Tandläkare | Tandläkarutbildning från Damaskus | Kompletterande tandläkarutbildningen på KI, anställd tandläkare i Uppsala |
| 4 | M | Ingen info. | Ingen info. | Ingen info. | Akademiskt yrke | Doktorexamen | Fick praktikplats på SLU, eget projekt förmodligen (kontakten med mentorn upphörde) |
| 5 | K | ca 45 | Filippinerna | 2014-2015 | Restaurang/matservering | Ej färdig sjuksköterskeutbildning, Filippinerna | Praktik, vikarie skolmatsservering |
| 6 | M | ca 30 | Syrien | Ingen info. | Läkare | Läkarutbildning, Syrien | Arbetat inom äldreomsorg, förbereder inför kunskapsprov som ger läkarleg. i Sverige |
| 7 | K | ca 30 | Afghanistan | Ingen info. | Fransklärare vid universitet | Universitetsutbildning, fransklärare i Afghanistan | Inget arbete |
| 8 | M | ca 25 | Eritrea | 2014 | Lärare i geografi, samhällskunskap | Läroarbetsutbildning, Eritrea | Skaffade sig arbete i hemtjänsten |
| 9 | M | ca 55 | Iran | Ingen info. | Lärare i biologi | Läroarbetsutbildning från Iran | Praktikplats på SLU, inget arbete |
| 10 | M | ca 40 | Irak | 2016 | Socionom | Socionomutbildning från Irak | Praktikplats (ingen information om var) |
| 11 | M | ca 50 | Syrien | 2015 | Läkare | Läkarutbildning från Syrien | Inget arbete |
| 12 | M | ca 40 | Syrien | 2016 | Läkare | Läkarutbildning från Syrien | Praktikplats (ingen information om var) |
| 13 | M | ca 35 | Syrien | 2015 | Läkare | Läkarutbildning från Syrien | Tillsvidareanställning/praktikplats (ingen information om var) |
| 14 | K | ca 35 | Syrien eller Iran | 2016 | Oklart | Ingenjörsutbildning (lite oklart) från Syrien eller Iran | Ingen information |
| 15 | M | ca 40 | Syrien | Ingen info. | Arkitekt | Arkitektutbildning från Syrien | Tappade kontakt med mentorn |
| 16 | M | ca 40 | Syrien | 2016 | Läkare | Läkarutbildning från Egypten | Vikarierar som sjukvårdsbiträde |
| 17 | K | ca 30 | Syrien | 2016 | Läkare | Läkarutbildning från Syrien | Vikarierar som undersköterska på intensivvården |
| 18 | M | ca 30-35 | Syrien | 2011-2012 | Ingen information | Högskoleutbildning eller motsvarande från Syrien | Praktikplats på teknologiskt företag |
| 19 | K | ca 30 | Syrien | 2015 | För- och grundskollärare | Läroarbetsutbildning från Syrien | Läroarbetspraktikplats, resurslärare på lågstadiet och snabbspår för lärare |
| 20 | M | ca 33 | Syrien | 2015 | Humanitärt arbete, och biståndsarbete | Akademisk examen i ekonomi från Syrien, Sverige och Tyskland | Doktorand och praktikplats på ett institut |
| 21 | K | ca 40 | Syrien | 2015 | Avdelningschef på en Bank | Universitetsutbildning i ekonomi från Syrien | Ekonomiassistent på universitet |
| 22 | M | ca 30 | Syrien | 2014 | Lärare | Läroarbetsutbildning från Syrien | Praktikplats på en skola, snabbspår för lärare, nu inget arbete |
| 23 | M | ca 30 | Syrien | 2014-2015 | Idrottslärare | Läroarbetsutbildning i Syrien | Byggnadsarbetare i Bollnäs |
| 24 | M | ca 50 | Libanon | 2013-2015 | Jurist | Osäkert, troligen Libanon | Praktik och senare administrativ tjänst på Mercedes |
| 25 | M | ca 25 | Syrien | 2015 | Student, halvklar med teknisk utbildning | Halvklar teknisk högskoleutbildning från Syrien | Praktik och tidsbegränsad anställning (ingen information med vad) |
| 26 | M | ca 25 | Syrien | 2015 | Student, halvklar med teknisk utbildning | Halvklar teknisk högskoleutbildning från Syrien | Praktik och tidsbegränsad anställning (ingen information med vad) |
| 27 | M | ca 25 | Syrien | 2015 | Student, halvklar med teknisk utbildning | Halvklar teknisk högskoleutbildning från Syrien | Praktik och tidsbegränsad anställning (ingen information med vad) |
| 28 | K | ca 45 | Syrien | 2015 | Laboratorieassistent | Ingen akademisk utbildning | Praktik på ett labb (kontakten fungerade inte p.g.a. språkbrister) |

Förhållandet mellan adepternas utbildnings- och yrkesbakgrund och sysselsättning i Sverige

Adepternas sysselsättning under eller i anslutning till mentorstiden spänner från arbetslöshet till fast anställning. Däremellan finns olika former av yrkespraktik som ska fungera som en brygga mellan arbetslöshet och avlönat arbete. Vi ser att flera adepters i vårt material hade praktikplats på någon arbetsplats, men även tidsbegränsade anställningar och studier förekom.

Matchningen mellan adepternas utbildningsbakgrund och den sysselsättning som rapporterades om vid undersökningstillfället varierar, men slående är att få hade en sysselsättning som matchade både yrkesområde och hierarkisk position. Exempel på när glappet är stort mellan utbildningsbakgrund och sysselsättning i Sverige uppvisar adept 17 (i tabell 1 ovan) som har en läkarexamen från Syrien och som arbetade som undersköterska. Yrkesområdet överlappade men inte den hierarkiska positionen där glappet var stort. Andra exempel där både område skilde sig åt (och troligen även hierarkisk position) är fall 5 ovan som har en ej avslutad sjuksköterskeutbildning från sitt tidigare hemland Filippinerna men som hade praktik eller vikariat inom skolbespisning.

Vi har dock några exempel där matchningen är fullständig och det tydligaste i sammanhanget står adept 3 för som kom till Sverige från Syrien när hon precis var färdigutbildad tandläkare från ett prestigeuniversitet i Damaskus. Vi uppehåller oss vid adept 3 ett slag för att peka på viktiga aspekter som har betydelse för att en så kallad matchning mellan utbildningsbakgrund och integrering på den svenska arbetsmarknaden ska vara möjlig. Adept 3 flydde kriget i Syrien tillsammans med sin yngre bror när hon var i 25-årsåldern. Hennes far var läkare och hade haft en egen klinik och modern hade varit hemmafru i Syrien. Situationen i Syrien hade varit riskfylld för familjen under flera år men adepten var fast besluten att avsluta sin tandläkarutbildning innan hon lämnade landet då hon gjorde bedömningen att en oavslutad utbildning från Syrien inte skulle värdesättas i det nya landet. Väl i Sverige (efter en mycket besvärlig flykt i båt till Grekland och sedan vidare till Sverige) fick adepten och hennes bror vänta i ett år på uppehållstillstånd. Denna tid beskriver hon som mycket svår och fylld av oro. Under denna väntan såg hon till att lära sig svenska på egen hand och hon tog tidigt reda på vad som krävdes av henne för att få arbeta som tandläkare i Sverige. Hon valde att rikta in sig på den kompletterande utbildningen på ett år som gavs vid bland annat Karolinska institutet. Förberedelserna för att komma in krävde mycket inläsning och självstudier, vilket gjorde att hon hamnade i en svår situation med de krav som Arbetsförmedlingen hade på omfattande närvaro på kurser av olika slag för att kunna upprätthålla det nödvändiga etableringsstödet. Hon klarade av att både lära sig svenska flytande, komma in i hård konkurrens på den kompletterande tandläkarutbildningen på Karolinska institutet och närvara på de kurser Arbetsförmedlingen placerade henne på. När vi träffar henne i januari 2019 är hon sedan ett halvår klar med utbildningen och har sedan lika länge en fast anställning som tandläkare i Uppsala.

Mitt i denna process erbjuds hon en mentor av Arbetsförmedlingen i Uppsala. Hon tackar ja till erbjudandet och får efter minglet med yrkesmentorer en mentor som var civilingenjör. Adepten beskriver att hon var klar över vad hon ville göra när hon träffade mentorn men att det var värdefullt med ett stöd i allmänhet. Hon behövde inte hjälp med att ordna praktik eller arbete men menade om hon hade behövt hjälp med kontakter in på arbetsmarknaden hade hon fått det av sin mentor. Han kände tandläkare i Uppsala som han var beredd att koppla in om det hade behövts. Adepten och mentorn träffades efter att mentorsprojektet slutat och de har umgåtts med sina familjer. Hon är numer gift med en svensk man och hennes mamma har även kommit till Sverige. Hon beskriver relationen med mentorn som att det är något mitt emellan en professionell kontakt och en vän, "bekantskap" menar hon ringar in relationen bäst.

Livsberättelsen visar på svårigheten att peka på vad exakt mentorskapet betyder i de olika fallen. Som adepten själv beskriver det hade hon genomfört sin kompletterande utbildning till tandläkare även utan bekantskapen med mentorn men samtidigt gav det trygghet att veta att det fanns resurser att koppla in om det hade behövts. Kontakten gav också stöttning i att hon var på rätt väg och gjorde förnuftiga prioriteringar. Det var en neutral kontakt som inte hade krav på någon motprestation på det sätt som kontakten med myndigheter ofta förutsätter. Att det gått så bra för adepten beror förmodligen på en rad faktorer: Hon kommer från en familj där fadern har mycket utbildning, hon tar en examen från en prestigeutbildning i Damaskus, vilket vittnar om att när hon anländer till Sverige har mycket nedärvda och egna förvärvade utbildningsresurser med sig. Hon är förhållandevis ung, lär sig behärska svenska snabbt, hon är utbildad tandläkare vid en tidpunkt då det råder brist på denna

yrkeskategori, hon träffar en svensk man och relationen med yrkesmentorn faller väl ut. Sammantaget gav det förutsättningar för henne att konvertera sitt utbildningskapital från Syrien till Sverige och det gav förhållandevis snabbt utdelning på den svenska arbetsmarknaden.

Mentorernas erfarenheter av mentorskapet

Följande avsnitt bygger på intervjuer med mentorer och enkätsvar från mentorer. Vi har sammanlagt nått 28 mentorer inom olika yrkesområden såsom medicin, juridik, utbildning, ekonomi och industri (ingenjörer).

Tydliga professioner versus öppna yrkesområden

En skiljelinje som vi kan skönja i materialet är den mellan tydliga professioner som läkare och tandläkare versus mer öppna yrkesområden som ekonomi, teknik och juridik. I fallen där vi har haft en läkare som mentor och adepter som varit utbildade läkare har det från början varit helt klart vilken yrkesposition som var aktuell. Mentorn kallade sina adepter för kollegor och det var uppenbart att yrkesidentiteten överskred nationella gränser. Han hade stort engagemang för att hjälpa sina kollegor som kom hit med att komma intill läkaryrket i Sverige. Han arbetade även med studiecirklar som förberedde nyanlända läkare att klara av kunskapsprov som var en nyckeln till att få läkarlegitimation i Sverige. Provet ansågs mycket svårt och krävde lång förberedelse.

Mentorn hade två adepter varav den ena var en ung kvinnlig läkare från Syrien med grundutbildning från Damaskus. Hon hade läst och lärt sig svenska själv så när mentorn träffade henne var hon väldigt duktig på svenska. Mentorn började med att ställa frågan vad hon behövde. Var det praktik i svensk sjukvård hon behövde? Eller hjälp med att klara kunskapsprovet för att få möjlighet att erhålla en läkarlegitimation framöver? Den andra adepten var en manlig läkare från Syrien som var utbildad i Egypten. Han ville bli ögonläkare men var inte specialist när mentorn träffade honom. Båda adepterna deltog i studiecirkeln under perioder och de båda hade som slutmål att göra kunskapsprovet. Ingen av dem hade dock gjort provet ännu vid intervjutillfället med mentorn. För den kvinnliga läkaren öppnade sig möjligheten att få en tjänst på Akademiska sjukhuset som undersköterska. Mentorn berättade att hon själv ordnade anställningen och fick därigenom vara med på ronder, läsa journaler och så vidare vilket gjorde att hon lärde sig väldigt mycket om hur svensk sjukvård fungerade. Han var övertygad om att hon framöver skulle kunna arbeta som läkare i Sverige. Det stora hindret att övervinna var kunskapsprovet och där fanns mentorn som ett stöd den dagen hon kände sig mogen att genomföra det. Den manliga läkaren började på ett program som hette Svenska för medicinsk personal. Det var Arbetsförmedlingen tillsammans med regionen som anordnade utbildningen. I programmet, som handlade om träning på yrkessvenska inom det medicinska området, ingick även praktik. Planen var att framöver göra kunskapsprovet.

Beskrivningarna ovan visar hur innehållet i mentorskapet var förhållandevis klart från början. Läkare är läkare oavsett varifrån man kommer. Det handlar om att snabbt lära sig språket och komma ut i praktik inom svensk sjukvård och att klara kunskapsprov för att få möjlighet att erhålla den eftertraktade läkarlegitimationen. Det fanns tydligt utarbetade vägar som nyanlända läkare kunde ta för att nå fram till målet att bli läkare även i Sverige. Problemet handlade framför allt om att kraven som var ställda på kunskapsprovet var extremt höga, vilket gjorde att förberedelsestiden kunde bli lång. Mentorskapet var oproblematiskt ur aspekten vad som förväntades. En kollega hjälper en annan kollega. Sedan kunde det ta mer eller mindre tid för adepterna att nå slutmålet men det rådde inga tvivel för någon inblandad om vad som var målet och därmed kunde olika vägar för att nå dit utvecklas. Som mentorn uttryckte det "mentorskap för en kollega som ska bli legitimerad läkare får ju ett innehåll när man träffar den personen".

Detta kan ställas mot de fall där adepternas yrken vette mot mer öppna yrkesområden som ekonomi, teknik och juridik. För adepter inom dessa områden vittnade mentorerna om utmaningar vad det gällde att överföra utbildnings- och yrkeserfarenheterna från det tidigare hemlandet till svenska förhållanden. En mentor som var ekonom från början och med en bred och gedigen yrkesbana inom näringslivet, talade tidigt om för sin adept som hade arbetat på en bank i Syrien med en position

som avdelningschef att "Det bankjobb du hade i Syrien finns inte i Sverige. Och finns de är de på väg att rationaliseras bort. Vissa banker har inte ens pengar." Mentorn hade inlett sina möten med adepterna att diskutera hur "branschen" såg ut i Sverige för att få adepterna att förstå att de kanske var tvungna att tänka om och anpassa sig till hur innehållet inom olika yrkesområden såg ut på den svenska arbetsmarknaden. I ett annat fall var mentorn civilingenjör och hade bland annat en adept som läst juridik. Mentorn hjälpte till genom att agera referens när adepten fick anställning på Arbetsförmedlingen som någon slags handläggare. Det var inte ett arbete kopplat specifikt till juridik, men det var enligt mentorn en bra startpunkt för att gå vidare. Ytterligare ett exempel på när det inte var helt enkelt att avkoda kraven eller växla in en tidigare utbildnings- och yrkesbana på svensk arbetsmarknad gav en mentor som var jurist. Hon hade en adept som hon var lite oklar över vad det gällde utbildningsbakgrunden. Det var något slags utbildning inom juridik, men adepten hade arbetat med bilförsäljning. Han ordnade själv en praktikplats inom bilförsäljning som senare mynnade ut i betalt arbete som inte hade mycket med juridik att göra men var en inkörsport till svensk arbetsmarknad och som knöt an till hans tidigare yrkeserfarenheter. Adepten ville träna svenska med mentorn och eftersom hans orientering var mot bilförsäljning, vilket låg utanför mentorns kontaktområde, passades detta bra och de träffades och diskuterade allt från vardagsliv till världspolitik.

Exemplen visar på hur mentorerna i de fall när det var uppenbart att en inväxling av adepternas tidigare utbildningar—den typ av arbete de tidigare haft existerar inte i Sverige eller innehållet skiljer sig markant mellan länder som i det senare fallet—anpassade sin mentorsinsats till att i första hand handla om att vara en medmänniska som stöttade och hjälpte adepterna att finna en social tillhörighet i det nya hemlandet.

Ett yrkesområde som karaktäriserades av att hamna mitt emellan dessa två ytterlighetspositioner var utbildningssfären. Flera adepters hade lärarbakgrund. Mentorerna som hade hand om adepterna med lärarbakgrund uttryckte en känsla av otillräcklighet. Läraryrket kräver numer en legitimation samtidigt som det inte finns samma snitslade bana för att komplettera och ge möjlighet att få legitimation som för läkare. Det rådde även oklarheter i vilken typ av lärarutbildning adepterna hade med sig från sina tidigare hemländer. Mentorerna kände att adepterna önskade få praktik eller anställning inom yrket, men att det var mycket svårt att ordna detta då det krävdes att de behärskade svenska språket väl först och att skillnaden mellan deras lärarutbildning och en svensk sådan var svår att överskåda. En av adepterna var idrottslärare från Syrien. Han fick under mentorstiden beskedet att hans högre utbildning från Syrien inte kunde valideras. Därmed stod han inför valet att antingen läsa om utbildningen i Sverige eller omorientera sig. Han valde det senare och sahlade om till byggnadsarbetare genom en kortare byggnadsutbildning. Han fick efter avslutad byggnadsutbildning anställning som byggnadsarbetare, vilket innebar att han även kunde få en fast bostad. Efter två år i Sverige hade alltså adepten fast arbete och fast bostad men inte i paritet med hans utbildningsbakgrund, vilket gnagde hos mentorn. Mentorn hade ytterligare en lärarutbildad adept som vid undersökningstillfället fortfarande kämpade med att komma intill läraryrket i Sverige. Det senaste mentorn hade hört av honom var att han valt att gå ett så kallat snabbspår med inriktning mot läraryrket innehållande praktik på en skola.

En annan mentor som var akademiker vid Uppsala universitet hade en adept från Eritrea som var gymnasielärare i samhällsvetenskapliga ämnen. Adepten hade valt att läsa en tvåårig vårdutbildning eftersom han hade gjort bedömningen att han inte kunde använda sin lärarutbildning i Sverige inom överskådlig tid och att han snabbare skulle få ett arbete med en omorientering mot vården. Mentorn menade att det var svårt att ordna med praktik inom universitetet och att hon inte riktigt hade de kontakter som krävdes för att hjälpa sina adepterna att komma in på arbetsmarknaden. Hennes två andra adepterna (en hade biologiutbildning och en var språklärare) hade under mentorstiden famlat lite och mentorn hade känt sig otillräcklig när hon inte kunnat få in dem på arbetsmarknaden. Hon menade att även om det hade gått att ordna en praktik på universitetet hade det sedan med all sannolikhet tagit stopp eftersom det är sådan konkurrens om tjänsterna. Mentorn framhöll att kanske hade varit bra med någon typ av mentorsutbildning eller mentorsträffar där mentorerna kunde stöttat och hjälpt varandra.

För att summera: upplevelsen av mentorskapet varierade och måste förstås i relation till de olika förutsättningar som yrkesområdena bjuder i Sverige. Tydliga yrkesområden där innehållet överskrider nationella gränser ger ett annat innehåll åt mentorskapet än fallen där adepten har ett yrke inom mer öppna branscher där yrkeskraven varierar mer mellan länder.

Aktiva mentorer med mycket socialt kapital

För att kunna svara på frågorna om hur relationen yrkesmentor och adept fungerade och vilka andra funktioner, förutom att bidra till att få fäste på arbetsmarknaden, som mentorskapet hade, krävs att vi tar i beaktande mentorernas förutsättningar och ingångar i projektet samt deras resurser.

Det första som kan konstateras är att det var en mycket resursstark mentorsgrupp. Samtliga mentorer som vi kom i kontakt med hade framgångsrika utbildnings- och yrkeskarriärer bakom sig. I de fall där mentorerna var pensionärer var aktiviteten fortfarande hög och flera hade startat egna företag som innebar att man i stort sett fortfarande arbetade heltid. Kontaktytorna på den svenska arbetsmarknaden var i fler fall omfattande och det kunde täcka stora områden både nationellt och internationellt. Därtill fanns även det nätverk som Rotary hade internt. För det andra var de engagerade i föreningar eller organisationer utöver Rotary vilket ökade kontaktytorna än mer. För det tredje innebar den seniora positionen på arbetsmarknaden en distans till yrkeslivet som gjorde att man vågade ge råd och vad man kallade en "second opinion" till adepterna. Samtidigt var man inte en myndighetsperson så adepterna gavs möjlighet att prata om sådant man inte tog upp i andra sammanhang—som hur en svensk begravning går till, vilken lön man ska begära, vilken praktik som är mest strategisk och så vidare. För det fjärde var mentorsprogrammet frivilligt både för adepter och för mentorer, vilket innebar att mentorerna inte kunde kräva att adepter slutförde programmet. En mentor jämförde Rotarys yrkesmentorsprogram med ett professionellt mentorsprogram han varit inblandad i och upprepade i intervjun att det var stor skillnad på ett mentorsprogram där deltagarna hade betalat mycket pengar för att gå och ett som byggde på frivillig basis. Kraven på ett frivilligt mentorsprogram kunde inte vara alls lika höga som på ett professionellt mentorsprogram samtidigt som den frivilliga grunden gav friheter att utveckla relationerna med adepterna under mindre pressade förhållanden.

I flera fall hade mentorsöverenskommelser skrivits men adepterna hade fallit ifrån tidigt eller inte hört av sig alls, men eftersom allt byggde på frivillighet ansåg mentorerna att det inte var så mycket att göra åt saken. Det byggde på att adepterna hade ett eget driv och ville träffa mentorn. En utgångspunkt som genomsytrade projektet var att "vi pekar på de dörrar som ni ska öppna", det vill säga att det krävdes ett engagemang och en drivkraft från adepternas sida och de kunde inte förvänta sig att mentorerna skulle gå före och öppna dörrar åt dem. Att relationen mentor—adept präglades av kravet på en aktiv adept framkom i intervjuerna. När adepterna var drivna, svarade på inbjudningar till möten och kom i tid och så vidare hade ofta kontakten varit frekvent och gett utdelning, men i de fall adepten varit svår att få kontakt med hade den i de flesta fall runnit ut i sanden.

Den seniora och höga position som mentorerna hade haft i yrkeslivet innebar att man hade tillgång till rikligt med socialt kapital som man i flera fall använde eller visade sig villig att använda. Påhittigheten var stor som när en mentor som själv var civilingenjör var beredd att koppla in sin tandläkare han gått till under många år för att ordna en praktikplats åt sin adept som hade tandläkarexamen från Syrien. "Skulle någon av mina adepter söka ett arbete kan jag ringa och berätta för dem att det är duktiga personer. Då litar de på mig. Jag kan inte sälja bort mina kontakter. Jag är fruktansvärt ärlig. Med erfarenhet kan jag läsa av människor, om det är en adept som inte jag kan gå i god för kan jag säga att jag tror att du måste börja här, du måste ändra din attityd." Utsagan pekar på den balansakt mentorerna hade att hantera. De måste kunna lita på att adepterna presterade väl när de använder sina sociala kontakter som hade byggts upp under lång tid. Denna bedömning av om adepterna skulle komma att fungera väl menade mentorn ovan inte var några problem att göra. Hans erfarenheter av rekrytering av personal genom yrkesåren gjorde att han kände sig trygg i att hantera sina sociala kontakter i relation till adepterna. En annan mentor uttryckte mer tveksamheter i att använda sina professionella kontakter för praktikplacering. Hon menade att det fanns svårigheter i att det förväntades av adepterna att det skulle ordnas fram någon typ av praktik eller till och med arbete. Hennes erfarenhet av adeptens prestation var inte enbart positiv och hon framhöll att hon hade ett ansvar i två riktningar, dels mot adepten dels mot sin sociala kontakt.

Hur kan relationen adept och mentor bäst beskrivas? Från ett mentorsperspektiv varierar relationen från en näst intill nära vänskaplig relation där mentor och adept umgicks efter att projektperioden var över tillsammans med respektive familjer till att vara en stöttande medmänniska som hade lite sporadisk kontakt med sin adept. Överlag hade det varit regelbundna träffar under perioder och i flera fall hade kontakterna varit frekventa. Som adept 3 ovan uttryckte det finns relationen någonstans mellan att vara vän och ha en professionell relation. Här kommer förstås en

tidsaspekt in. En vänskapsrelation tar tid att bygga upp och kräver en tidshorisont som går långt utöver projektets ramar. För flera av mentorerna var adepterna betydelsefulla i den meningen att man ville följa med i deras resa att ta sig in i det svenska samhället. Man hade nått en hög och etablerad position i sitt yrkesliv och ville ge tillbaka lite till personer som hade en utsatt och osäker situation i det svenska samhället.

Adepternas erfarenheter av mentorskapet

Så till adepternas erfarenheter av mentorskapet. Som vi ovan har beskrivit har det varit svårt att få kontaktuppgifter till adepter då dessa inte funnits samlade. Vi fick kontakt med fem adepter varav fyra resulterade i intervjuer. Avsnittet nedan bygger på dessa intervjuer. Vi är förstas medvetna om att de adepter som vi nått och som vi kunnat intervjua har en bias mot att etableringen i Sverige har gått relativt bra. Trots detta visar fallen på stora olikheter i vägarna in i det svenska samhället som bör ses i ljuset av deras olika förutsättningar i form av utbildnings- och yrkesbana, språktillgångar, nedärvda tillgångar, familjesituation och så vidare.

Integrering genom föreningsliv och boende (adept 8)

Adept 8 var man och kom från Eritrea. Han var utbildad lärare i sitt tidigare hemland. Han menade att hans språkkunskaper i svenska inte hade varit tillräckligt bra när han började yrkesmentorsprogrammet. Han beskrev hur han via ett sms-meddelande från Arbetsförmedlingen fick ett erbjudande att delta i mentorsprogrammet utan någon förklaring om vad det handlade om. Mentorsprogrammet som helhet uppfattade han hade varit bra, men att det funnits en otydlighet initialt från Arbetsförmedlingen angående vad programmet handlade om och gick ut på och att det varit svårt i början när han inte kunde svenska tillräckligt bra. När han blev inbjuden till att delta i programmet hade han bara varit i Sverige i åtta månader och han var då inte heller klar över vilken väg han skulle ta för att kunna erhålla ett arbete i Sverige.

Vidare lyfte adept 8 fram att han hade önskat en kontinuerlig kontakt med en mentor över en längre tid. Han menade att det tar tid att komma till rätta i ett nytt land och "i början ska man bara överleva och komma ut" [...] en nyanländ ska överleva först sedan anpassa sig". Adepten sa att det krävde mycket av den som kommer till Sverige och man måste hitta strategier för att klara av att anpassa sig och lära sig hur alla system fungerar. Under etableringsprocessen sker en personlig utveckling, där man måste lära sig ett helt nytt normsystem, "man ska lära sig vad är rätt eller fel och det kräver tid". Adepten påpekade att det saknades fungerande myndigheter i hans tidigare hemland och att det var tvärtom i Sverige. En mentor fyllde funktionen att hjälpa till med att ge inblick i hur olika "system" i det svenska samhället fungerade. Adepten såg fördelarna med att ha en mentor som inte var en myndighetsperson och som man kunde lita på.

Vägen in i det svenska samhället för adept 8 hade framför allt gått via engagemang i svenskt föreningsliv med syfte att tillskansa sig ett socialt nätverk. I en förening träffade adepten en tysk-svensk familj som var väldigt föreningsaktiva och familjen blev ett viktigt emotionellt och familjärt stöd. Familjen bjöd adepten att bo hos dem och denna kontakt var "hemligheten" till en lyckosam resa in i det svenska samhället.

Adepten hade valt att sluta den praktik han fick i samband med yrkesmentorsprogrammet för att istället studera på en yrkesutbildning inom vård och omsorg (undersköterska) där han såg arbetsmöjligheter efter avslutad utbildning. Han valde därmed att omorientera sig. I sitt tidigare hemland Eritrea hade han arbetat inom utbildningssektorn, men vägen till att bli lärare i Sverige bedömde han var för lång och hans etableringspengar räckte bara två år, vilket innebar att han inte skulle kunna hinna bli klar lärare innan det ekonomiska stödet tog slut. Efter avslutad undersköterskeutbildning hade adepten fått en heltidsanställning inom hemtjänsten. Anställningen gav trygghet och inneburit möjlighet till ett eget boende.

Att komma tillrätta tar tid (adept 22)

Adept 22 var man från Syrien med en lärarutbildning i bagaget. Han beskrev att han känt en osäkerhet i början av yrkesmentorsprogrammet vad gäller syftet och användningen av mentorskapet. Han menade även att hans begränsade språkkunskaper i svenska hindrade honom i början. Efter hand blev han imponerad och "chockerad" över det engagemang som mentorn lade ner på sina adepter och lyfte fram att mentorn hade ordnat med bostad åt en av adepterna när denne inte hade haft någonstans att bo. Han menade att mentorn varit en nyckelperson och som alltid hade varit beredd att hjälpa till.

Vad det gällde svensk arbetsmarknad och integrering i samhället framhöll adepten att det var hård konkurrens om arbeten på den svenska arbetsmarknaden, vilket innebar att om man kom utifrån var man tvungen att komplettera sin utbildning, det räckte inte med en lärarutbildning från Syrien ("svensk papper och betyg och erfarenhet krävs"). Han hade förståelse för att arbetsgivare föredrog personer med svenskt ursprung för att "slippa problem med kulturkrock". Svenskarna är inkörda på och vana vid att arbeta åtta timmer per dag, vilket inte hade varit fallet för adepten som hade verkat som lärare på deltid i Syrien.

Vägen in i det svenska samhället hade kantats av en del motgångar. Adepten genomgick en period av depression tiden efter ankomsten till Sverige och han hade behövt tid för att orka med att få ordning på sin situation i Sverige. Han menade att det från början hade känts enkelt och lätt att förstå hur det svenska samhället fungerade, men att det efter en period i landet blev svårare, och han framhöll att han blivit uppgiven när hade fått veta att det i genomsnitt tog sju år att få fäste på arbetsmarknaden för nyanlända. Så han såg det som viktigt att vara tålmodig. Han hade efter hand börjat engagera sig i olika sportföreningar och genomgått SFI, snabbspår mot läraryrket och olika kurser på Komvux. Han hade även för första gången i sitt liv röstat på ett politiskt parti. Något arbete hade han dock fortfarande inte lyckats få men han hade ett fast boende och var aktiv i samhället genom föreningslivet.

Hjälp med att bygga på sitt CV (adept 21)

Även adept 21 (kvinna från Syrien som var utbildad ekonom med erfarenhet av arbete i bank i sitt tidigare hemland) vittnade om språksvårigheter i inledningsfasen av mentorstiden och att detta hade varit begränsande till en början. Hon berättade vidare om att hon hade fått mycket hjälp av sin mentor med att bygga på sitt CV. Mentorn hade hjälpt henne hitta två olika praktikplatser och han hade även ställt upp som referensperson. Hon hade kunnat fråga sin mentor om kulturella koder såsom vad man ska ha på sig på en begravning i Sverige.

Vid intervjutillfället (hösten 2018) arbetade adepten som ekonomiassistent vid Uppsala universitet samtidigt som hon studerade en yrkesutbildning på Komvux till ekonomiassistent och som skulle slutföras vid årsskiftet 2018/2019. Hennes anställning vid Uppsala universitet betalades av Arbetsförmedlingen. Adepten hade ganska lång erfarenhet av arbete på bank från Syrien så en matchning vad gäller yrkesområde hade skett men hon hade varit tvungen att börja på en lägre hierarkisk position och med uppgifter som inte krävde en längre akademisk utbildning.

Ett tecken på att hon var på god väg in i det svenska samhället framkommer när hon berättar att hon vid ett besök i sitt tidigare hemland Syrien saknade Sverige: "Syrien gillar jag mycket och jag var i Syrien förra året, men jag vill bara kom tillbaka till hit. För att här är mycket folk... är mycket snälla, och de följer regler. Det finns mycket regler, jag gillar regler."

Liksom adept 8 och 22 hade även adept 21 varit mycket aktiv. Hon hade gått på en yrkesutbildning inom ekonomi och på Korta Vägen som var en etableringsutbildning för nyanlända akademiker. Hon har genomfört flera praktikperioder (vid Stockholms universitet, Finansdepartementet, ett byggföretag och Knivsta kommun). Hennes yrkesmentor hade ordnat praktiken vid byggföretaget och Knivsta kommun. Efter praktiken på byggföretaget fick adepten ett sommarjobb där och hon hade som ovan nämnts även fått ett arbete på Uppsala universitet som var en årsanställning. Kontakten och anställningen vid Uppsala universitet fick hon genom sin syster som också var i Sverige. Därtill var hon aktiv i föreningsliv av olika slag (exempelvis hade hon lärt sig att cykla genom en förening).

Adepten hade också sin familj i Sverige (man och barn samt sin syster). Hennes man kom till Sverige år 2013 och hade fått uppehållstillstånd innan hon kom till Sverige år 2015. Mannen var utbildad ingenjör, men hade ombildat sig till barnskötare i Sverige och arbetade på en förskola. Det

var uppenbart att familjen hade haft stor betydelse – genom att vara en trygghet och ett stöd – för hennes möjligheter att snabbt ta sig an uppgiften att etablera sig på svensk arbetsmarknad.

Målet klart från början (adept 3)

Adept 3:s resa in i det svenska samhället har redan beskrivits ovan men är värd att sätta i relation till de övriga intervjuade adepterna. Först en kort rekapitulation. Adepten är en kvinna med tandläkarutbildning från sitt tidigare hemland Syrien. Till skillnad från de andra adepterna var hon fast besluten att växla in sin tidigare utbildning i Sverige och verka som tandläkare i Sverige. Hon hade från början siktet inställt på att lära sig svenska väl och att komplettera med det som behövs för att få en tandläkarlegitimation i Sverige. Hon nämner inte som de andra att det varit svårt att erövra det svenska språket och talar flytande svenska vid intervjutillfället. Hennes mentor fyllde rollen som ett stöd på vägen fram till målet, men som hon själv sa, hade hon nått sitt mål även utan mentorn. Med en mentor vid sin sida blev vägen lättare att gå och en "bekantskap" med en etablerad svensk person möjlig att utveckla – en bekantskap som med tiden har potential att utvecklas till nära vänskap, något som är väldigt svårt att uppnå för en nyanländ person som helt saknar kontakter i det nya hemlandet.

Konklusioner och lärdomar

Hur kan vi förstå yrkesmentorsprogrammet och dess utfall om vi sätter ihop organisationen av programmet med de ingående och centrala aktörerna (mentorerna och adepterna)? Och vilka lärdomar kan vi dra av projektet?

En viktig pusselbit i projektets design var att det byggde på frivillighet, även om så kallade mentorsöverenskommelser skrevs så vilade projektet på en ideell och frivillig grund. Mentorerna fick inte arvode för sitt engagemang och ingen myndighet krävde att adepterna deltog i programmet. Därmed var adepternas egna driv in i mentorskapet avgörande för vad det utvecklades till. I vårt material finns flera exempel på när mentorskapet har varit avgörande i olika skeden i adepternas etablering i Sverige. Det har handlat om allt från att ordna med praktik och boende till språkträning och trygghet i form av att vara en icke myndighetsutövande person, vilken man kan fråga om råd. Baksidan har varit att adepterna som av olika anledningar inte visat intresse av att upprätthålla kontakten med mentorer har fallit ifrån och det finns lite uppgifter om vad som har skett med dem. Det finns exempel i vårt material på att adepterna mått dåligt initialt och inte orkade med att hålla kontakten med mentorn. Det framkom även i intervjuer med adepterna och mentorer att det hade varit lite oklar information från Arbetsförmedlingen om vad programmet gick ut på och att språkbehärsningen inte alltid nådde upp till önskad nivå. Adepterna vittnar om de hade behövt mer tid för att ta in allt nytt i det nya landet och bara överleva (som adept 8 uttryckte det) för att sedan kunna ta in vad ett yrkesmentorskap kunde erbjuda. Många av adepterna var mycket aktiva i olika typer av föreningar och skapade genom detta engagemang kontakter. Ibland resulterade kontakterna i anställningar. Att delta i yrkesmentorsprogrammet var med andra ord en av många aktiviteter som adepterna deltog i.

Till den frivilliga grunden kan läggas mentorernas rikliga innehav av socialt kapital. De nyanlända akademikerna saknar sociala kontaktytor på den svenska arbetsmarknaden och i samhället i stort och detta brukar framhållas som en av de stora bristerna för immigranter.¹⁸ Detta projekt byggde på personer med reella sociala resurser som gick att växla in i praktikplatser, deltagande på Almedalen, boende och så vidare. Att få en mentors namn som referens i en ansökan om arbete kunde vara avgörande eftersom det var personer som hade höga positioner i samhället och därmed en erkänd legitimitet. En balans att hantera för mentorerna var att bedöma om adepterna kunde leva upp till de förväntningar som ställdes under en praktikperiod exempelvis för att inte sätta ens sociala kontakter på spel. Som en mentor uttryckte det, "det är ansvar i två riktningar".

En problematik i relation till mentorernas sociala resurser har varit matchningen mellan mentorer och adepterna. Den förhållandevis fria formen på matchningsmötena där mentorer och adepterna minglade med varandra innebar att matchningen sett till yrke inte i alla fall var helt tillfredsställande. Här kan vi se hur mentorskap inom tydliga professioner som läkar- och tandläkaryrket hade tydligare vägar att gå för att nå ett från början klart definierat mål; yrkeslegitimation i det nya landet. Mentorskapen inom branscher med mindre tydliga gränser innebar utmaningar i att se möjliga vägar att gå. Mentorer menade att de hade svårt att använda sina kontakter för att finna praktikplats eftersom adeptens utbildnings- och yrkesbakgrund inte var helt i linje med ens egna bransch eller att det var lite oklart vilken typ av utbildning- och yrkeserfarenhet som adepterna faktiskt hade. Det fanns i sammanhanget en önskan om ett större engagemang från Arbetsförmedlingens sida med hjälp att reda ut vilka möjligheter som fanns i form av etableringsutbildningar av olika slag och en sortering i vilka regler som gällde för arbetsgivare om man tog emot en praktikant eller ville anställa en nyanländ akademiker. En mentor menade att han nog kunde ordna praktik och kortare anställning genom kontakter, men att han inte kunde regelverket och inte såg vilka möjligheter som fanns för potentiella arbetsgivare och att han hade behövt lite stöd i att få klarhet i detta.

¹⁸ Se exempelvis Caroline Tovatts avhandling *Erkännandets Janusansikte. Det sociala kapitalets betydelse i arbetslivskarriärer*, 2013, Linköping: REMESO, Linköping universitet.

I de fall där mentorerna hade tidigare erfarenhet av mentorskap i inom ramen för sitt yrkesliv lyfte man fram just aspekten att matchningsprocessen kunde styras mer. Förslag på en kortare mentorsutbildning kom också upp och uppstyrda möten där enbart mentorerna träffades för att utbyta erfarenheter av mentorskapet och ge varandra stöd och tips nämndes. I det inledande arbetet med Academicum var matchningen mer styrd och projektledaren hade inför matchningsmöte bestämt vem som skulle vara med vem med utgångspunkt i adepternas och mentorernas CV.

Resultatet i utfallet av vilka vägar adepterna slår in på finns en tydlig tendens till att välja en omorientering mot så kallade bristyrken (äldreomsorg, undersköterska och barnskötare). I intervjun med adept 4 som arbetade som tandläkare framhölls att nyckeln till framgång på den svenska arbetsmarknaden var att det var brist på tandläkare just nu i Sverige och hon bedömde det som osannolikt att få ett arbete i hård konkurrens med svenska kollegor.

Ett tema som återkommer i vårt material är vikten av att behärska det svenska språket. När adepterna inte har haft tillräckligt hög språknivå har det varit svårt att få mentorskapet att fungera tillfredsställande. Projektledaren för Rotary, mentorer och adepter berättar om att Arbetsförmedlingen, som var ansvarig för att plocka ut adepter till mentorsprogrammet, har brustit i denna process och för flera adepter kom detta erbjudande för tidigt in på anländandet till Sverige och därmed fanns inte de språkliga förutsättningarna för en fruktbar relation.

Det övergripande målet med yrkesmentorsprogrammet var att stötta nyanlända akademiker i deras väg in på svensk arbetsmarknad och i samhälle i stort. Detta är ingen lätt uppgift och vår uppföljning av projektet visar på att det handlar om många aspekter, vilken utbildning och yrke adepten har med sig i bagaget och hur detta passar in på svensk arbetsmarknad sett både till innehåll och rådande konkurrens, innehav av språktillgångar särskilt i det svenska språket, familjesituation (kom man ensam eller har man familj eller släktingar i närheten), ålder (när i livscykeln man anländer påverkar förstås möjligheterna till anpassning) och så vidare. Därmed är det inte så konstigt att en del adepterna avbryter programmet under vägen eller har en låg närvaro och litet engagemang. Som också framgått utgör mentorsprogrammet ett av många program och aktiviteter som adepterna har att förhålla sig till, varav en del är direkt avgörande för deras försörjning.

Samtidigt har de adepter vi har kommit i kontakt med och fått uppgift om genom mentorer visat på att mentorskapet har fyllt en rad viktiga funktioner för etableringen. Eftersom projektet har benämnts som ett yrkesmentorskap har det här och var funnits förhoppningar om att det ska kunna leverera anställningar (något som framkom i intervjuer med mentorer) men att det lika mycket, och ofta framför allt, har handlat om att vara en medmänniska i form av en etablerad svensk person i relationen med adepten – en nog så viktig funktion att erbjuda till dem som kommer till ett nytt land.

En viss naivitet går att skönja i upplägget på projektet vad gäller integreringen på svensk arbetsmarknad men detta kanske också var en förutsättning för att skapa ett engagemang för programmet som bygger på ideella insatser. Den kanske viktigaste reflektionen genom uppföljningen av mentorsprogrammet är att låta processer få ta tid och att det inte finns några snabba lösningar i integrationssammanhang. Att sträcka ut mentorsprogrammet i tid, ta tillvara på de erfarenheter som gjorts och justera verksamheten utifrån dessa, vara tålmodig och arbeta med att upprätthålla ett engagemang i frågan även i tider när vi inte längre är mitt inne i en akut flyktmottagningskris är en utmaning. Många insatser som riktas mot nyanlända är tillfälliga och åtgärderna ändras ständigt skepnad. Att utveckla verksamheter för nyanlända akademiker som har viss hållbarhet över tid är viktigt och här ser vi stor potential hos yrkesmentorsprojektet.

Skeptronhäften

(Skeptron Occasional Papers)

ISSN 0284-0731

1. Anna Lena Lindberg, *"Men Gud förbarme sig, hvilket Publikum!" Om konstpedagogikens rötter i Sverige*, 1987
2. Francine Muel-Dreyfus, *Folkskollärare och socialarbetare. Metodologiska kommentarer till den historiska sociologin*, 1987
3. Theresa Martinet, *En provensalsk bondkvinna och hennes män. Ett exempel på småborgerlig ackumulation*, 1987
4. Anna-Maja Johannesson, *Lärarnas villkor i de första decenniernas folkskola (1850–1880)*, 1989
5. Ronny Ambjörnsson, *The Honest and Diligent Worker*, 1991
6. Collège de France, *Förslag till framtidens utbildning*, 1992
7. Donald Broady & Boel Englund (1992), *Ulf P. Lundgrens skrifter 1966-1991. En bibliografi*, 1992
8. Eva Trotzig, *"qvinnan bär hemmets trefnad på spetsen af sin synål." Kvinnlig skolslöjd i Stockholms folkskolor decennierna runt 1900*, 1992
9. Gisèle Sapiro, *Collective biographies and the theory of "literary fields"*, 1992
10. Monique Pinçon-Charlot & Michel Pinçon, *Considérations sur l'enquête sociologique dans les beaux quartiers*, 1996
11. Barbro Andersson et al., *Recherches sur les champs de production culturelle. Travaux récent ou en cours*, 1996
12. Jesper Svenbro, *Vägra läsa, vägra skriva. Attityder till det skrivna ordet i antikens Grekland*, 1997
13. Ann-Catherine Wagner, *Les stratégies transnationales en France*, 1997
14. Sandro Campana Wadman, *Det biologiska och det sociala. Marc Augé om sjukdom och andra olyckor*, 1997
15. Donald Broady, *Kapitalbegreppet som utbildningssociologiskt verktyg*, 2 korr. uppl. 1998.
16. Christophe Charle, *French Universities and Intellectuals. Two Lectures*, 1998
17. Donald Broady, *Arkeologin och det symboliska kapitalet*, 2003

Rapporter från Forskningsgruppen för utbildnings- och kultursociologi

(Sociology of Education and Culture Research Reports)

ISSN 1103-1115

1. Donald Broady & Mikael Palme, *Högskolan som fält och studenternas livsbanor*, 1992
2. Mikael Palme, *En "trygg" uppväxtmiljö*, 1992
3. Stig Elofsson, *Vad blev barnen? Rekryteringsstudier*, 1992
4. Annika Ullman, *De plåtslagarna! De plåtslagarna!*, 1992
5. Annika Ullman, *Humaniora som personlighetsför djupning?*, 1992
6. Donald Broady, *Läsestycken för samhällsvetare*, 1994
7. Boel Englund, *Språk, argumentation och vetenskaplig verksamhet*, 1994
8. Kerstin Skog Östlin, *Fädernas kyrka i Sveriges television*, 1994
9. Mikael Palme, *Valet till gymnasiet*, 1994
10. Mikael Palme, *Gymnasieskolans sociala struktur i Stockholmsregionen före 1991 års skolreform*, 1994
11. Mikael Börjesson, *Det naturliga valet. En studie i studenters utbildningsval och livsstilar*, 1996
12. Richard Palmer, *Socio-Economic Spaces of Transnationally Connected Business Professionals*, 1996
13. Ingrid Heyman, *"...det är utbildningen som gjort att vi kommit någonstans". Studier av tre elitgymnasier med internationalisering på programmet*, 1997
14. Elisabeth Hultqvist *"Jag tycker det är för slapt". Om pedagogiken på det individuella programmet*, 1998
15. Mikael Börjesson, *Kampen om det "internationella". En kartläggning av transnationella strategier vid högskolor och universitet i Stockholm*, 1998
16. Mikael Palme, *The Meaning of School. Repetition and Drop Out in the Mozambican Primary School*, 1998.
17. Mikael Palme, *Final Report and Recommendations from the Evaluation of Teaching Materials for Lower Primary Education in Mozambique. I. General Issues*, 1998
18. Kenneth Hyltenstam & Christopher Stroud, *Final Report and Recommendations from the Evaluation of Teaching Materials for Lower Primary Education in Mozambique. II. Language Issues*, 1998
19. Wiggo Kilborn, *Final Report and Recommendations from the Evaluation of Teaching Materials for Lower Primary Education in Mozambique. III. Mathematics*, 1998
20. Ulla Alfredsson & Calisto Linha, *Where God lives. Introduction to a Study of the Independent Protestant Churches in the Maputo Area*, 1998
21. Kenneth Hyltenstam & Christopher Stroud, *Proposals for Revised Language Curricula for Mozambican Primary Schools. A Discussion Document*, 1998

22. Donald Broady et al, *Formering för offentlighet. En kollektivbiografi över Stockholmskvinnor 1880–1920. Forskningsplan*, 1998
23. Ulf Borelius, *Habitus och religionstillhörighet i Peru*, 1998
24. Ulf Borelius, *Tillit och habitus*, 1998
25. Kerstin Sund-Tidholm, *Internationalisering vid gymnasieskolans omvårdnadsprogram. En intervjustudie*, 1998
26. Mikael Börjesson, *An Introduction to Manuel Castells' The Information Age*, 1999
27. Donald Broady, Mats B. Andersson, Mikael Börjesson, Jonas Gustafsson, Elisabeth Hultqvist & Mikael Palme, *Skolan under 1990-talet. Sociala förutsättningar och utbildningsstrategier*, 2000
28. Donald Broady, *Studier av högskolan och gymnasieskolan som fält. Forskningsprogram 2002–2004*, 2001.
29. Esbjörn Larsson, *Inventering av utbildningshistorisk forskning vid svenska lärosäten*, 2003
30. Mikael Börjesson, *Det svenska högskolefältet och lärarutbildningarna*, 2003
31. Ulf Borelius, *Källkritik och befrielseologi. Ett bidrag till forskningen kring befrielseologins uppkomst*, 2004
32. Mikael Börjesson, *Gymnasieskolans sociala struktur och sociala gruppers utbildningsstrategier. Tendenser på nationell nivå 1997–2001*, 2004
33. Ingrid Nordqvist & Monica Langerth Zetterman, *Gymnasieskolan som konkurrensfält. Ett regionalt perspektiv – Gävleborgs län*, 2004
34. Ida Lidegran, *Uppsala – en akademiskt dominerad gymnasieskola*, 2 uppl. 2006
35. Mikael Börjesson, *Högre utbildning och nationell härkomst. Exemplet Södertörns högskola*, 2004
36. Mattias Eriksson, *Sociologisk atlas över Stockholm*, 2005
37. Mikael Börjesson, *Transnationella utbildningsstrategier vid svenska lärosäten och bland svenska studenter i Paris och New York*, 2005
38. Esbjörn Larsson, *Det svenska utbildningssystemets födelse. Olika perspektiv på den svenska läroverksutbildningens utveckling under 1800-talet*, 2006
39. Donald Broady, Mikael Börjesson, Emil Bertilsson, Gergei Farkas, Märit Gunneriusson Karlström, Esbjörn Larsson, Ida Lidegran & Ingrid Nordqvist, *Utvärdering av Rekryteringsdelegationen*, 2 rev. uppl. 2006
40. Elisabeth Hultqvist & Mikael Palme, *"Om de kunde ge en mall". En studie av lärarstudenternas möte med lärarutbildningen*, 2006
41. Monica Langerth Zetterman, *Kvinnors mötesplatser och sociala och kulturella tillgångar kring sekelskiftet 1900. Beskrivning av prosopografiskt material inom projektet Formering för offentlighet*, 2006
42. Emil Bertilsson, *Lärarna på skolans kungsväg. Om det naturvetenskapliga programmet på några gymnasier i Uppsala*, 2007
43. Håkan Forsberg, *En skola i tiden. Rosendalsgymnasiets etablering bland Uppsalas gymnasieskolor*, 2008
44. Andreas Melldahl, *Västerled tur och retur. Del 1: Utbildning och ekonomi. En ekonomihistorisk studie av Sverige-Amerika Stiftelsens stipendieverksamhet 1919–2006*, 2008
45. Emil Bertilsson, Mikael Börjesson & Donald Broady, *Lärarstudenter. Utbildningsmeriter och social bakgrund 1977–2007*, 2008
46. Mikael Palme, *Personlighetsutveckling och målrationalitet. Kulturellt kapital i Stockholms gymnasieskolor på 2000-talet*, 2008
47. Emil Bertilsson, Mikael Börjesson & Donald Broady, *Männen flyr fältet. Könsmönster i rekryteringen till svenska lärarutbildningar 1977–2007*, 2009
48. Emil Bertilsson, *Språkens konjunkturen. Del 1: De moderna språken i grund- och gymnasieskolan*, 2010.
49. Alexander Ekelund, *Julia Kristevas genomslag i Sverige – fransk feminism som symbolisk tillgång i litteraturkritikens fält*, 2011
50. Esbjörn Larsson, *Ekonomiska förutsättningar för pedagogisk förändring. Kostnaderna i samband med växelundervisningens införande i Sverige under 1820-talet*, 2011
51. Andreas Åkerlund, *Från föreningsverksamhet till statligt intresse. Utlandsriktad utbildnings- och kulturpolitik ca 1880–1945. En översikt*, 2012
52. Tobias Dalberg, *Engelskans utbredning i den svenska högskolan. En kartläggning av engelskspråkiga benämningar av program och kurser i svensk högre utbildning 1993–2009*, 2013
53. Ida Lidegran, Mikael Börjesson, Caroline Olsson & Donald Broady, *Utbildningssociologiska analyser av könsskillnader i utbildningssystemet och arbetslivet*, 2014
54. Carina Carlhed, *Vid den normala studietaktens utkanter. Analyser av studieavbrott på lärarutbildningar vid Uppsala universitet*, 2015
55. Ida Lidegran, Mikael Börjesson, Germund Larsson & Donald Broady, *Forskning och forskarutbildning av utbildningsvetenskaplig relevans vid Uppsala universitet. Inventering 2013*, 2015
56. Ida Lidegran & Astrid Collsiö, *Nyanlända akademiker och etableringsutbildning. En studie av Korta vägen*, 2018
57. Ida Lidegran & Caitlin McEvoy, *Mentorskap för nyanlända kollegor*, 2019

Sociology of Education and Culture / Utbildnings- och kultursociologi
www.skeptron.uu.se/broadly/sec/
SEC, EDU, Uppsala University, Box 2136, S-750 02 Uppsala



UPPSALA
UNIVERSITET