



**PEER4INCLUSION**

# Peer mentorskap Handbok för migranter & flyktingar

Peer4Inclusion handbok för  
genomförande av mentorprogram för  
migranter och flyktingar inom ramen för inkludering

2022-1-ES01-KA210-ADU-000082267



Co-funded by  
the European Union

## Innehållsförteckning

0. Introduktion .....	4
1. Beskrivning av metoden för peer mentorskap .....	5
1.1. Vad är peer mentorskap?.....	5
1.2. Beskrivning av modellen för peer mentorskap .....	6
1.3. Nödvändiga färdigheter i peer mentorskap.....	7
1.4. Fördelar med peer mentorskap för peer mentorer, peer lärlingar och institutioner... 8	
2. Begreppet Peer Mentoring, varför man ska införa Peer Mentoring som en strategi för social integration av migranter och flyktingar, vilka färdigheter som behövs och vilka som utbildas.....	11
2.1. Kännetecknen för migranternas och flyktingarnas integrationsprocess .....	11
2.2. Utmaningar med peer mentorskap som ett integrationsverktyg .....	12
2.3. Fördelar med peer mentoring som ett integrationsverktyg .....	13
2.4 Exempel på tillämpning av Peer mentoring inom yrkesutbildning för vuxna .....	14
3. Varför Peer Mentoring, fördelar för Peer Mentors och Peer Lärlingar, förväntningar .....	16
3.1. PeerMentoring för migranter och flyktingar. Varför?.....	16
3.2. Fördelar för peer mentorer? .....	18
3.3. Fördelar för Peer Lärlingar? .....	22
4. Hur man implementerar ett program för peermentorer för migranter och flyktingar baserat på BEST-modellen (Building/ Enhancing/ Sustaining/ Transitioning). .....	25
4.1. Vad är och vad betyder BEST-modellen? .....	25
4.2. Genomförande i olika etapper .....	26
4.3. Att skapa programmet och uppmuntra deltagarna .....	29
5. Fördelar med peer mentorskap för arbetskraft och social integration .....	39
5.1. Vilket är målet för en social integrationsprocess? .....	39
5.2. Hur uppnås social integration genom Peer Mentoring-programmen? .....	43
5.3. Skillnader mellan peer mentorskap och traditionella vägledningsprogram .....	45
6. Slutsatser .....	48
7. Referenser .....	49



Titel på publikationen: Handbok för peer mentorskap för migranter och flyktingar

Datum och år för publicering: juli, 2023

Tilldelning av bokmall: Docs And Slides Website, <https://docsandslides.com>

Mer information om projektet finns på: <https://www.peer4inclusion.eu/>

## Organisationer som deltar i projektet:

Folkuniversitetet Uppsala

Asociación Moviéndote

İstanbul Valiliği

## Författare och granskare:

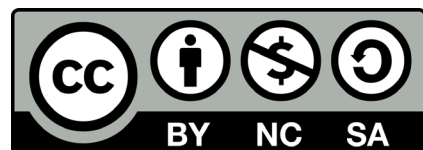
Cecilia Sten, Vivian Welker

Jaione Santos, Esperanza Landa

Burcu Kara



This project is co-funded by  
the European Union



Publikationen är tillgänglig under en öppen Creative Commons-licens. Mer information:  
[www.creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/](http://www.creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/)

---

*Denna publikation har producerats med ekonomiskt stöd från Europeiska kommissionen inom ramen för Erasmus+-programmet. Denna publikation återspeglar endast författarnas åsikter, och Europeiska kommissionen ansvarar inte för innehållet i den.*

## 0. Introduktion

Denna handbok har utvecklats inom ramen för Peer4Inclusion-projektet "Peer4Inclusion". Training Toolkit for boosting humanitarian migrants, migrants and refugees' inclusion through PeerMentoring", finansierat av Erasmus+-programmet.

Det är ett dokument som kan vara användbart för alla enheter som är intresserade av att utforma sina egna utbildningsåtgärder för utbildning av peer mentorer som gör det möjligt för organisationer och utbildningscenter som arbetar med processer för inledande integrering av nyanlända migranter att ha helt innovativa lärarresurser som de kan använda i programmen och integrering resor för individualisering av inlärningsvägar.

MÅLET för PEER4INCLUSION Utbildningshandbok är:

**Att presentera det metodologiska ramverket för tillämpningen av modeller för peer mentorskap i vuxenutbildning och i sociala arbetsprogram för migranter och flyktingar.**

Det sker utanför den formella utbildningsrutinen men är planerat för att hjälpa Peer mentorer och Peer lärlingar att skaffa sig kompetens.

Målgrupperna för Peer4Inclusion Handbook är:

Vuxenutbildare, offentliga anställda och alla relaterade tjänster som tar emot nyanlända, lärare, socialarbetare och tjänster som ansvarar för att koppla dem till arbetsmarknaden.

# 1. Beskrivning av metoden för peer mentorskap

## 1.1. Vad är peer mentorskap?

Mentorskap med kollegor innebär ett intensivt interpersonellt utbyte mellan en erfaren person (mentor) och en mindre erfaren person (protegé eller lärling) som mentorn ger stöd, vägledning och feedback för tillväxt och personlig utveckling.

Peer Mentoring-processen innebär därför att två eller flera personer arbetar tillsammans för att utveckla en individs förmåga (Shanklin & Brumage, 2011).

Peer mentorskap ger vägledning, interpersonellt utbyte mellan en erfaren person (mentor).

**Peer Mentoring är en resa som både mentor och lärling gör tillsammans.**

Några definitioner...

- ✓ Peer mentorskap bygger upp ledarskapsförmågor hos både mentorer och lärlingar. Det är troligt att mentorerna kommer att få en ledarroll (Garringer & MacRae, 2008).
- ✓ Peer mentoring-processen innebär därför att två eller flera personer arbetar tillsammans för att utveckla en individs förmåga (Shanklin & Brumage, 2011).
- ✓ Mentorskap hjälper eleverna att bygga upp positiva relationer med sina kamrater (Carlisle, 2011).

## 1.2. Beskrivning av modellen för peer mentorskap

Peer mentorskap är en typ av mentorskap där en mer erfaren person, en så kallad mentor, ger vägledning och stöd till en mindre erfaren person, en så kallad lärling, som vanligtvis befinner sig i ett liknande skede i sin karriär eller utbildning. Vid peer mentorskap har mentorn och lärlingar en liknande kunskapsnivå, och mentorn har inte nödvändigtvis en högre auktoritetsposition (Jones & Smith, 2014).

Modellen för peer mentorskap bygger på idén att människor kan lära sig effektivt av sina kamrater och att förhållandet mellan mentor och lärlingar är till ömsesidig nytta. Mentorn ger vägledning, stöd och återkoppling till lärlingen, medan lärlingen bidrar med nya perspektiv, idéer och frågor som kan utmana och berika mentorns egen förståelse. Det kan användas i en mängd olika sammanhang, bland annat inom utbildning, på arbetsplatser och i samhällsprogram. Det används ofta för att hjälpa elever att gå över till en ny skola eller ett nytt akademiskt program, stödja yrkesverksamma i början av karriären eller hjälpa personer med särskilda färdigheter eller intressen.

Några av fördelarna med peer mentorskap är förbättrad självkänsla, ökad motivation och förbättrade inlärningsresultat. Dessutom kan peer vägledning skapa en känsla av gemenskap och hjälpa individer att bygga nätverk och relationer med andra inom sitt område (Cheng, 2018).

Sammanfattningsvis kan denna modell vara ett effektivt sätt att stödja individer i deras personliga och professionella utveckling, samt att främja en kultur av lärande och tillväxt inom organisationer och samhällen.

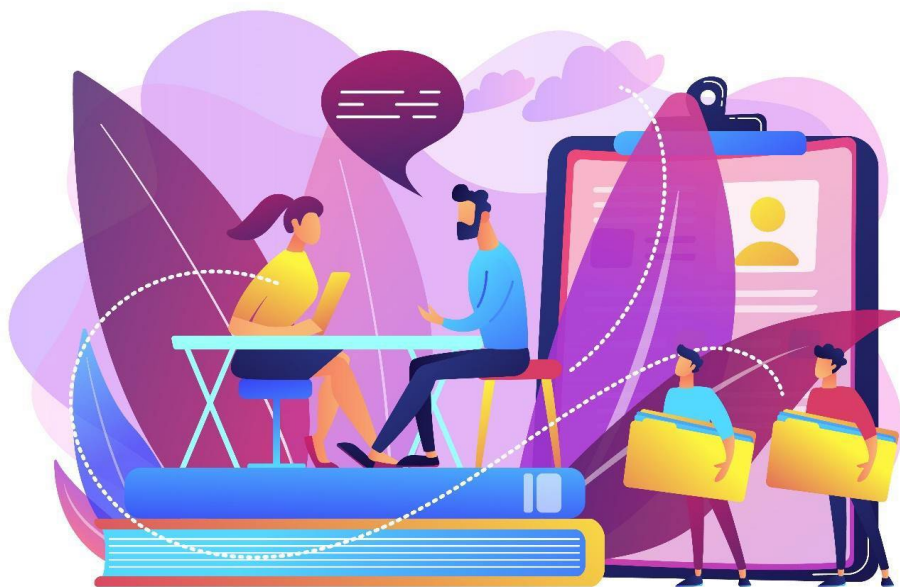


Bild: FreePik

### 1.3. Nödvändiga färdigheter i peer mentorskap

Effektivt peer mentorskap kräver en rad färdigheter som gör det möjligt för mentorer att stödja och vägleda sina lärlingar. Här är några viktiga färdigheter som är avgörande för ett framgångsrikt mentorskap (Various Skills for Peer Mentoring. (n.d.):

- **Aktivt lyssnande:** Mentorerna måste kunna lyssna aktivt på sina lärlingar för att förstå deras behov, problem och mål. Detta innebär att ge den studerande sin fulla uppmärksamhet, ställa klargörande frågor och sammanfatta vad den studerande har sagt för att säkerställa att han eller hon har förstått.

- **Empati:** Mentorerna bör kunna sätta sig in i sina lärlingars situation och förstå deras perspektiv. Detta innebär att vara lyhörd för lärlingens känslor och känslor och reagera med medkänsla och förståelse.

- **Kommunikation:** Mentorerna måste kunna kommunicera effektivt med sina lärlingar med hjälp av ett klart och koncist språk. De ska kunna ge feedback på ett konstruktivt och stödjande sätt och ställa öppna frågor som uppmuntrar till reflektion och diskussion.

- **Konfliktlösning:** Mentorerna måste kunna hantera konflikter som kan uppstå mellan dem själva och deras lärlingar eller mellan lärlingar. Detta innebär att använda konfliktlösningsstrategier som aktivt lyssnande, samarbete och kompromisser.

- **Kulturell medvetenhet:** Mentorerna måste kunna arbeta effektivt med personer med olika bakgrund och kulturer. Detta innebär att förstå och respektera kulturella skillnader, vara öppen och flexibel och undvika antaganden och stereotyper.

- **Tidshantering:** Mentorerna bör kunna hantera sin tid på ett effektivt sätt genom att avsätta tid för mentorskap och hålla sig till tidtabellerna.

Sammanfattningsvis kräver ett effektivt peer mentorskap en kombination av interpersonella färdigheter och ledarskapsförmåga. Med dessa färdigheter kan mentorerna skapa en stödjande och produktiv miljö som främjar lärande, tillväxt och utveckling för både dem själva och deras lärlingar.

## 1.4. Fördelar med peer mentorskap för peer mentorer, peer lärlingar och institutioner.

Mentorskap erbjuder många fördelar för mentorerna, utöver möjligheten att hjälpa andra. Genom att ta på sig rollen som mentor kan individen uppleva personlig och professionell utveckling på flera sätt.

En viktig fördel med peer mentorskap är **möjligheten att förbättra ledarskapsförmågor**. Mentorerna har ansvaret för att vägleda och stödja sina lärlingar, vilket kräver att de utvecklar sin förmåga att coacha, motivera och inspirera andra. Genom att öva på dessa färdigheter kan mentorerna bli effektivare ledare, både i sitt yrkesliv och i sitt privatliv.

En annan fördel med peer mentorskap är möjligheten att förbättra kommunikationsförmågan. Mentorskap kräver effektiv kommunikation mellan mentor och lärlingar, och mentorerna kan förbättra sin förmåga att förmedla idéer, lyssna aktivt och ge feedback. Genom att lära sig att kommunicera tydligt och effektivt kan mentorerna förbättra sin förmåga att övertyga andra och förmedla komplex information.

Förutom att förbättra kompetensen kan peer mentorskap också ge en känsla av personlig tillfredsställelse. Mentorerna kan känna stor glädje av att hjälpa andra att nå sina mål och övervinna utmaningar. Genom att ge stöd och vägledning kan mentorerna ha en positiv inverkan på sina lärlingars liv, vilket kan vara mycket givande.

Slutligen kan peer mentorskap också ge mentorerna möjlighet att lära sig av sina lärlingar. Lärlingar bidrar ofta med unika perspektiv och insikter till relationen, vilket kan utmana mentorerna att tänka annorlunda och få nya insikter. Genom att arbeta med personer med olika bakgrunder och erfarenheter kan mentorerna vidga sina egna perspektiv och öka sin förståelse för världen (Boyle, M., Boice, R., & Collins, C., 2017).

Sammanfattningsvis kan man säga att peer mentorskap erbjuder en rad fördelar för mentorerna, bland annat förbättrade ledarskaps- och kommunikationsfärdigheter, personlig tillfredsställelse och möjligheter till personlig och yrkesmässig utveckling.



När det gäller **peer lärlingar**: Peer mentoring ger dem en rad resurser och stöd för att hjälpa dem att nå sina mål. Här är några av de viktigaste fördelarna som peer mentorskap kan erbjuda lärlingar:

- **Personligt stöd**: Genom peer mentorskap får lärlingarna individuellt stöd från en mentor som kan erbjuda vägledning och feedback som är skräddarsydd för deras individuella behov. Detta personliga stöd kan hjälpa lärlingarna att identifiera och ta itu med specifika utmaningar och kan ge lärlingarna en trygg och stödjande plats där de kan diskutera sina problem.

- **Ökat självförtroende**: Peer mentoring kan hjälpa lärlingarna att bygga upp ett förtroende för sina förmågor och färdigheter. Genom att få uppmuntran och feedback från en mentor kan lärlingarna utveckla en större känsla av självförtroende och tro på sin egen förmåga.

- **Förbättrad kommunikationsförmåga**: Lärlingar kan utveckla sin kommunikationsförmåga genom peer mentorskap. Genom att arbeta med en mentor som lyssnar aktivt, kommunicerar tydligt och ger konstruktiv feedback kan lärlingarna förbättra sin förmåga att förmedla sina idéer och perspektiv.

- **Tillgång till nya perspektiv**: Peer mentorskap kan ge lärlingar tillgång till nya perspektiv och idéer. Genom att arbeta med en mentor som kommer från en annan bakgrund eller har andra erfarenheter kan lärlingarna bredda sin egen förståelse av världen och få nya insikter.

- **Ökad motivation**: Peer mentorskap kan bidra till att motivera lärlingarna att nå sina mål. Genom att få regelbunden feedback och stöd från en mentor kan lärlingarna känna sig mer ansvariga och motiverade att arbeta mot sina mål.

- **Utveckling av nya färdigheter**: Peer mentoring kan också hjälpa lärlingarna att utveckla nya färdigheter och kunskaper. Genom att arbeta med en mentor som har expertis inom ett visst område kan lärlingarna lära sig nya tekniker eller tillvägagångssätt som de kan tillämpa i sina egna liv.

Följaktligen kan peer mentorskap ge lärlingar en rad fördelar, bland annat personligt stöd, ökat självförtroende, förbättrad kommunikationsförmåga, tillgång till nya perspektiv, ökad motivation och utveckling av nya färdigheter och kunskaper. Genom att arbeta med en mentor kan lärlingar känna sig bemyndigade att ta kontroll över sina egna liv och uppnå sina mål (Boyle, M., Boice, R., & Collins, C., 2017).



Bild: Freepik

Peer mentorskap kan vara särskilt fördelaktigt för institutioner som betjänar migranter. Här är några av de viktigaste fördelarna som institutioner kan dra nytta av mentorprogrammen:

Ökad kulturell förståelse: institutioner kan använda sig av mentorprogram för att bygga broar mellan olika kulturella grupper. Genom att koppla samman studenter med olika bakgrund och erfarenheter kan institutionerna bidra till att främja större förståelse och empati bland sina studenter.

- **Förbättrade språkkunskaper:** För institutioner som stödjer personer som inte har det lokala språket som modersmål kan peer mentorskap vara ett värdefullt verktyg för att förbättra språkkunskaperna. Mentorerna som behärskar det lokala språket kan ge ytterligare språkstöd till lärlingarna och hjälpa dem att bättre förstå kursmaterialet och kommunicera mer effektivt med sina kamrater och lärare.
- **Ökat antal kvarstående kunder:** Peer mentorskap kan hjälpa institutioner att öka andelen studenter som stannar kvar genom att ge extra stöd till studenterna. När studenterna har tillgång till mentorerna som kan erbjuda vägledning och stöd kan de vara mer benägna att stanna kvar och fullfölja sina program.

- **Bättre integration i lokalsamhället:** Mentorprogram för kollegor kan hjälpa invandrarstudenter att bättre integreras i lokalsamhället. Genom att få kontakt med lokala mentorer kan eleverna lära sig mer om den lokala kulturen och de lokala sedvänjorna och få värdefulla insikter om arbetsmöjligheter och andra resurser i samhället.
- **Utveckling av yrkeskunskaper:** Peer mentorprogram kan ge studenter möjlighet att utveckla karriär färdigheter. Mentorerna kan hjälpa eleverna att identifiera karriärmål och ge vägledning om hur de ska uppnå dem. Dessutom kan mentorerna erbjuda värdefulla nätverksmöjligheter och hjälpa lärlingarna att få kontakt med potentiella arbetsgivare (Cavazos, K., & Martinez, G., 2018).

Det vill säga, peer mentorskap kan erbjuda många fördelar för institutioner, inklusive ökad kulturell förståelse, förbättrade språkkunskaper, ökad retention, bättre integration i lokalsamhället och utveckling av karriärkompetens. Genom att införa program för kollegiala mentorer kan institutioner ge ytterligare stöd till sina studenter och hjälpa dem att lyckas både akademiskt och yrkesmässigt.

## **2. Begreppet Peer Mentoring, varför man ska införa Peer Mentoring som en strategi för social integration av migranter och flyktingar, vilka färdigheter som behövs och vilka som utbildas.**

### **2.1. Kännetecken för migranternas och flyktingarnas integrationsprocess**

Migranter och flyktingar står inför unika utmaningar när de ska integreras i nya samhällen, bland annat språkbarriärer, kulturella skillnader och brist på sociala stödnätverk. Program för peer mentorskap kan bidra till att hantera dessa utmaningar genom att ge nyanlända vägledning och stöd från erfarna personer i deras nya samhälle.

Ett viktigt inslag i integrationsprocessen är vikten av att bygga upp relationer med medlemmarna i lokalsamhället. Peer mentorskap kan underlätta utvecklingen av dessa relationer genom att nykomlingar kopplas samman med mentorer som kan erbjuda vägledning, stöd och en känsla av tillhörighet. Detta kan vara särskilt viktigt för migranter och flyktingar som kan känna sig isolerade eller marginaliserade i sina nya samhällen.

Ett annat viktigt inslag i integrationsprocessen är behovet av att utveckla språkkunskaper. Många migranter och flyktingar kämpar med kommunikations- och språkbarriärer när de först anländer till ett nytt land. Program för kollegiala mentorer kan ge värdefullt språkstöd genom att koppla samman lärlingar med mentorer som behärskar det lokala språket. Detta kan hjälpa nyanlända att bättre förstå kursmaterialet, kommunicera effektivare med kamrater och instruktörer och i slutändan känna sig mer självsäkra och inkluderade i sitt nya samhälle.

Förutom språkstöd kan mentorprogram för kollegor också hjälpa migranter och flyktingar att utveckla karriärfärdigheter och hitta arbete. Mentorerna kan ge vägledning om karriärmål och erbjuda nätverksmöjligheter med potentiella arbetsgivare. Detta kan vara särskilt viktigt för nyanlända som kanske saknar de yrkeskontakter eller den kunskap om lokala arbetsmarknader som krävs för att hitta en meningsfull anställning.

Följaktligen kan mentorprogram för kollegor spela en viktig roll för att underlätta integrationsprocessen för migranter och flyktingar. Genom att ge vägledning, stöd och en känsla av gemenskap kan mentorer hjälpa nykomlingar att övervinna de utmaningar de möter och nå större framgång i sina nya hem (López-Fernández, O., & Molina-Sánchez, H., 2019).

## 2.2. Utmaningar med peer mentorskap som ett integrationsverktyg

Även om peer mentorskap kan vara ett mycket effektivt integrationsverktyg finns det också vissa utmaningar som måste lösas. Några av dessa utmaningar är följande:

1. **Begränsade resurser:** En av de största utmaningarna för mentorprogrammen är de begränsade resurser som finns tillgängliga för att stödja dem. Det kan handla om finansiering, personaltid och utbildning av mentorer.

2. **Matchning av mentorer och lärlingar:** Att hitta rätt matchning mellan mentorer och lärlingar kan vara en utmaning, eftersom personerna kan ha olika behov, erfarenheter och bakgrunder. Detta kan kräva mycket tid och arbete för att se till att matchningen blir lyckad.
3. **Språkliga och kulturella hinder:** Språkliga och kulturella hinder kan vara en stor utmaning för mentorprogrammen, särskilt om mentorer och lärlingar har olika kulturell bakgrund. Det kan vara svårt att överbrygga dessa skillnader och kan kräva ytterligare resurser och utbildning.
4. **Bristande engagemang:** Det kan vara en utmaning att bibehålla mentorer och lärlingarnas engagemang, särskilt om de inte får rätt utbildning eller stöd. Detta kan leda till hög utgångsfrekvens och kan resultera i en negativ upplevelse för båda parter.
5. **Utvärdering och ansvarsskyldighet:** Det kan vara svårt att utvärdera effektiviteten hos mentorprogrammen och att hålla mentorer och lärlingar ansvariga för sitt deltagande. Detta kan vara särskilt svårt om programmet drivs av frivilliga och det inte finns några formella mekanismer för utvärdering och ansvarsskyldighet.

Med andra ord är det viktigt att vara medveten om dessa utmaningar och vidta åtgärder för att lösa dem, även om peer mentorskap kan vara ett effektivt integrationsverktyg. Detta kan innebära att investera i ytterligare resurser, tillhandahålla utbildning och stöd samt utveckla system för utvärdering och ansvarsskyldighet.

### 2.3. Fördelar med peer mentoring som ett integrationsverktyg

Mentorskap med kollegor kan vara ett mycket effektivt integrationsverktyg av flera olika skäl. Några av fördelarna med peer mentorskap är följande:

1. **Bygga relationer:** Peer mentorskap kan hjälpa nyanlända att skapa meningsfulla relationer med personer som har liknande erfarenheter och bakgrund. Dessa relationer kan underlätta övergången till en ny miljö och ge en känsla av tillhörighet och gemenskap.
2. **Att ge stöd:** Peer-mentorer kan ge nykomlingar känslomässigt och praktiskt stöd. Det kan handla om att hjälpa dem att hantera kulturella skillnader, ge information om lokala resurser och ge råd om hur de ska lyckas i en ny miljö.

3. **Förbättra kommunikationsförmågan:** Peer mentorskap kan hjälpa nyanlända att förbättra sina språkkunskaper, eftersom de interagerar med sina mentorer regelbundet. Detta kan också bidra till att bygga upp förtroendet för att kommunicera med andra.
4. **Förbättring av kulturell kompetens:** Genom att arbeta med en peer-mentor kan nyanlända lära sig mer om kulturen och sedvänjorna i sin nya miljö. Detta kan bidra till att överbrygga kulturella skillnader och skapa en mer inkluderande och välkomnande gemenskap.
5. **Ökad tillgång till möjligheter:** Peer-mentorer kan hjälpa nyanlända att identifiera och få tillgång till utbildning, karriär och andra möjligheter. Detta kan vara särskilt användbart för dem som kanske inte är bekanta med det lokala landskapet.

På det hela taget kan peer mentorskap vara ett värdefullt integrationsverktyg som ger många fördelar för både nyanlända och samhället i stort. Genom att bygga relationer, ge stöd, förbättra kommunikationsförmågan, öka den kulturella kompetensen och öka tillgången till möjligheter kan peer mentoring bidra till att skapa en mer inkluderande och stödjande miljö för alla.

## 2.4 Exempel på tillämpning av Peer mentoring inom yrkesutbildning för vuxna

Genom peer mentorskap utvecklas en personlig och ömsesidig relation, som är mindre formell än en traditionell mentorskapsrelation, men som ändå är strukturerad så att den är till ömsesidig nytta.

- Definiera programmets syfte och mål.
- Skapa en struktur för hur programmet ska fungera.
- Vem som ska matchas med vem, hur ofta de ska träffas, vilka ämnen de ska diskutera osv.
- Beslut om vilken typ av stöd utbildningscentret ska ge till lärlingar och mentorer.
- Planera hur länge programmet ska pågå och när/hur det ska utvärderas.

Effektivt mentorskap kräver mer än bara kunskap och erfarenhet inom ett visst område. **Det kräver unika färdigheter och egenskaper, bland annat tålmod, effektiv kommunikation, konstruktiv feedback, empati, aktivt lyssnande och en vilja att lära sig.**

Å andra sidan finns det vanligtvis två huvudstrukturer som kan användas när det gäller att genomföra ett mentorprogram för peer-to-peer-mentorer: **en-till-en-mentorskap** och **mentorskap i grupp**.

En-till-en-mentorskap innebär att en mentor kopplas ihop med en lärling för en mer personlig och individualiserad mentorskapsupplevelse. Denna struktur är ofta att föredra när det finns en specifik kompetens eller kunskapslucka som den studerande vill utveckla eller när den studerande behöver mer personlig uppmärksamhet och vägledning. I denna struktur är mentorn ensam ansvarig för att vägleda och stödja den studerande, och den studerande har möjlighet att få mer individualiserad feedback och stöd.

Gruppmentorskap innebär å andra sidan att en grupp lärlingar kopplas ihop med en eller flera mentorer som arbetar tillsammans för att ge vägledning och stöd till lärlingarna. Denna struktur är ofta att föredra när det finns gemensamma mål eller problem som de studerande står inför och när de studerande kan dra nytta av att lära sig och dela erfarenheter med sina jämnåriga. I denna struktur fungerar mentorn som en facilitator och vägledare och hjälper till att skapa en samarbets- och stödjande miljö där lärlingarna kan lära sig av varandra och växa tillsammans.

I slutändan beror valet mellan dessa två strukturer på mentorprogrammets specifika mål och behov samt på mentorernas och lärlingarnas önskemål och tillgänglighet. Båda strukturerna kan vara effektiva på sina egna sätt och kan ge värdefulla möjligheter till lärande och utveckling för lärlingarna. Det är viktigt att noga överväga fördelarna och begränsningarna med varje struktur innan du väljer den som passar bäst för ditt program.

## 3. Varför Peer Mentoring, fördelar för Peer Mentors och Peer Lärlingar, förväntningar

### 3.1. PeerMentoring för migranter och flyktingar. Varför?

PeerMentoring: Förhållandet mellan två personer vars karriärer befinner sig i en liknande situation och som båda har erfarenhet och kunskap inom ett område som den andra personen söker stöd inom.

Migranter och flyktingar kan uppleva personliga, kulturella och strukturella utmaningar när de anpassar sig till nya liv i värdländerna. I denna mening används program för peer mentorskap för att underlätta vidarebosättning, bygga upp egenmakt och förbättra flyktingars och migranternas arbetsberedskap. Det är mycket viktigt att programmen för peer mentorskap utformas med hjälp av deltagande metoder för att säkerställa kulturell acceptans. Vi kan säga att kommunikation och delning är de viktigaste kraftfulla faserna i Peer Mentoring, eftersom huvudsyftet alltid är att stödja migranter och flyktingar i deras anpassningsprocess till ett värdland.

Peer Mentoring-programmen förbättrar det sociala stödet, ökar självförtroendet och stärker migranter och flyktingars självförtroende. Liknande erfarenheter skapar alltid starkare band och effektivare bidrag mellan kamrater. Dessa positiva band kan bli starkare med framtida program för peer mentorskap och leda till bästa praxis i samband med migranter och flyktingarnas integrationsperioder i värdländerna.





I detta skede är det viktigt att veta att ett partnerskap för peer mentorskap bygger på ömsesidigt förtroende och respekt. Oftast omfattar det två personer inom samma nätverksorganisation. Vi måste understryka att ett av huvudsyftena med mentorskapsprocessen är att dela med sig av kunskap och erfarenhet. Att få vägledning, uppmuntran och stöd av en jämnårig mentor kan ge migranter och flyktingar många personliga och yrkesmässiga fördelar.



Bild: Freepik.com

Som det har sagts i tidigare avsnitt syftar peer mentoring till att uppmuntra och stärka migranter och flyktingar i deras personliga utveckling. I denna mening hjälper en peer mentor till att identifiera lärlingar karriärmål och stödjer dem att uppnå dessa mål på det mest effektiva och mjuka sättet.

Att få hjälp med att identifiera och åtgärda bristerna i generiska färdigheter och kunskaper ökar lärlingarnas självförtroende på ett positivt sätt. Det är också ett tydligt faktum att Peer Mentoring utvecklar och upprätthåller ett bredare perspektiv på karriärmöjligheter och sociala möjligheter.

För migranter och flyktingar är den första ankomsten till värdlandet den mest utmanande processen. De har anpassningsstegen som kräver pappersarbete, boende, arbetsbaserade utmaningar, social integration, kulturell anpassning och mycket mer. Under den här perioden är det en fantastisk chans att kunna dela alla dessa punkter med

någon som bara har haft samma väg tidigare. Samma typ av erfarenhet kommer säkerligen att vägleda den nykomne och stödja honom eller henne både i psykologiska och sociala aspekter.

**PeerMentoring** blir därmed en mycket inspirerande och stödjande metod för migranter och flyktingar i deras anpassningsprocess till värdlandet och dess kulturella aspekter.



Bild: Bild: Freepik.com

### 3.2. Fördelar för peer mentorer?

Genom Peer Mentoring-programmen kan mentorerna få chansen att dela med sig av sin konstruktiva feedback till lärlingarna. Att ge konstruktiv feedback är en viktig del av en bra process för peer mentorskap. Detta kan bli ett kraftfullt verktyg för mentorn för att vägleda den praktiska delen av processen. I denna praktik bör kunskapsöverföring ske på ett mjukt sätt för att skapa en atmosfär av samarbete med den studerande.

### Att ge konstruktiv och effektiv feedback:

Mentor för kollegor
bör hålla ögonkontakt och ha ett väl avvägt tonläge.
bör vara specifika när de ger feedback
bör skapa en atmosfär av ömsesidigt förtroende och respekt
bör hålla återkopplingen enkel.
De bör besluta om ett litet antal områden som de vill täcka in.
Bör inte ge någon negativ feedback på ett öppet område med andra runt omkring sig.

PeerMentoring-sessioner gör det möjligt för mentorerna att utveckla sin kommunikationsförmåga och förmåga att uttrycka sig. Eftersom det är nödvändigt att vara icke-dömande under en mentorsession, övar sig mentorerna i att lyssna på lärlingarna med ett öppet sinne. Detta sätt skapar direkt en attityd av empati och gör det därför möjligt för den studerande att uttrycka sina känslor och idéer tydligt. I detta skede är det också viktigt att upprätthålla ett positivt kroppsspråk för båda sidor.



Att diskutera olika åsikter och vara öppen för nya alternativ under mentorskapetsprocessen leder oftast till en starkare relation mellan mentorn och lärlingaren.

När vi inkluderar röster som är annorlunda än våra egna kan vi lösa utmaningar och nå större gemensamma framgångar. Vi kan säga att olika åsikter under mentorskapsessionerna ger dem verklig styrka och stöd.

**🌀 För en Peer Mentor är det också till stor hjälp att vara öppen för olika perspektiv under en mentorsession. Vi kan ge några tips för att uppnå detta;**

- 
- Inse att varje person har ett unikt sätt att uttrycka sig själv.
- 
- Erkänna olika åsikter, bidrag och värde.
- Kom ihåg att det inte finns någon enda sanning om något ämne.



**🌟 Uppriktigt samarbete** mellan mentorn och lärlingaren är en annan viktig aspekt av Peer Mentoring-sessionerna. Hela Peer Mentoring-processen är ömsesidig och måste styras med ett gemensamt bidrag från båda sidor.

**I en PeerMentoring-session i samarbete får lärlingen hjälp och vägledning, men även mentorn drar nytta av detta. Processen styrs av båda parter och detta skapar ett gemensamt förhållningssätt mellan dem.** Under hela PeerMentoring-processen bör mentorn vara medveten om lärlingens behov.

Lärlingar ska känna sig fria att dela med sig av sina önskemål när det gäller att skapa en lärandemiljö. Det är viktigt att besluta om alla detaljer i mentorskapsessionerna med hjälp av både mentor och lärlingar.

Peer Mentors har möjlighet att uppgradera sina färdigheter i kommunikation och vägledning. De är också mycket goda lyssnare och en bra peer mentor är vanligtvis en person som kan lyssna och ge feedback samtidigt som han eller hon är respektfull. Som peer mentor hjälper man sina lärlingar att växa och utvecklas till den person eller yrkesperson som de strävar efter att bli. Det är ett utmärkt tillfälle för mentorerna att tänka efter och utveckla sina egna uppdragsbeskrivningar efteråt.

Några av de färdigheter och egenskaper som en bra peer mentor utvecklar med tiden:
• Att vara en aktiv lyssnare
• Visa ömsesidig respekt
• Att vara entusiastisk
• Hjälpa människor att försvara sig själva
• Koppla människor till resurser och arbete
• Fastställande av mål
• Underlättar stödgrupper.
• Inläring Coaching för återhämtning ansikte mot ansikte
• Ge ärlig återkoppling
• Att vara intresserad av att hjälpa andra

**☀ Tillgänglighet, aktivt lyssnande och analysförmåga hos peer mentor:**

- **Tillgänglighet** innebär att en mentor bör erbjuda eller ställa sin tid, erfarenhet, uppmuntran, feedback och råd till förfogande.
- **Aktivt lyssnande** innebär att din mentor ska vara tyst och uppmärksam när du talar och inte distraheras.
- **Analys** innebär att en bra mentor bör kunna analysera vad du säger, din situation och ge detaljerad feedback eller lösningar så att du kan utvecklas.

### 3.3. Fördelar för Peer Lärlingar?

I peer mentoring är det mycket givande att inse att hela processen innefattar samlärande mellan mentor och lärlingar. Till exempel kan en nykomling i värdlandet börja som den som lär sig, men i takt med att relationen utvecklas upptäcker han/hon vanligtvis att han/hon har något att erbjuda sin partner i form av andra erfarenheter. Förhållandet utvecklas då till en miljö för gemensamt lärande.

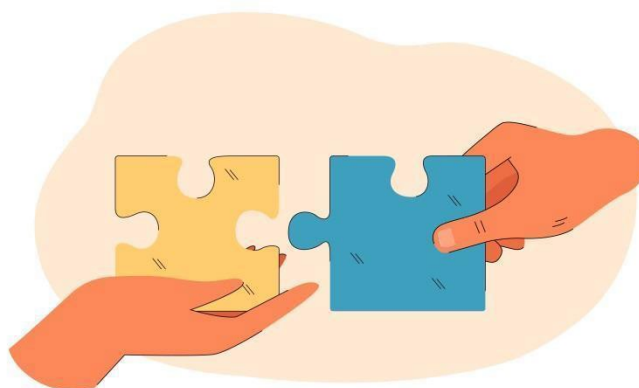


Bild: freepik.com

I konventionellt mentorskap är mentorn mer erfaren och kan uppfattas som betydligt mer "senior" inom yrket eller ämnet. Detta kan skapa en maktskillnad mellan mentor och lärlingar, vilket kan hindra utvecklingen av en relation, särskilt i de tidiga skedena. Genom peer mentorskap överbryggas den hierarkiska klyftan. I konventionella mentorskapsrelationer är utbytet mer ensidigt (även om mentorerna gynnas), medan balansen är mer jämn i peer mentorskap. Detta skapar en bekvämare atmosfär för migranter och flyktingar.

Det är alltid lättare när vi delar våra erfarenheter med människor som just har gått igenom liknande erfarenheter. Dessutom kan peer mentorskap vara mer tillgängligt för potentiella lärlingar, helt enkelt för att det finns fler kamrater än erfarna mentorer.

Kram och Isabella (1985) menar att peer mentorskap kan ge större möjligheter till empati och en känsla av rättvisa och expertis. Deras studie tyder på att kamratrelationer kan ha en längre livslängd och att medan traditionella mentor relationer kan vara mest användbara i början av karriären, kan kamratrelationer ha mer att erbjuda i senare skeden. Förhållandet är mindre formellt än ett traditionellt mentorförhållande, men ändå strukturerat så att det är till ömsesidig nytta. Båda parter ska känna att de får något ut av det.

Peer mentorer ger stöd och råd och fungerar som en resurs för inspiration och nya möjligheter för lärlingarna.



bild: elements.envato.com

**Peer Mentoring-programmen gör det möjligt för lärlingar att utveckla sina kommunikativa och sociala färdigheter, t.ex;**

- **Aktivt lyssnande:** Detta är en viktig färdighet både för en mentor och en lärlingar, eftersom de båda tillbringar den mesta tiden med att tala och prata. Det kräver att man fokuserar på vad som har sagts, förstår och svarar på det. Det är en förmåga som kan förbättras. Båda parter bör därför betrakta lyssningsprocessen som en lärdom.
- **Fastställande av mål:** Det första och viktigaste steget i mentorskapsfasen är att sätta upp mål. Eftersom målet är i centrum för mentorskapet och dess framgång eller brist på framgång. Att vara långt ifrån eller nära förbättringarna och resultaten definierar kvaliteten på mentorskapet. Så en mentor bör ha en god förståelse för att sätta upp mål och ha kraft att uppnå dem. Även om detta är något som ska göras tillsammans med mentorn, faller huvudansvaret på den studerande. Det slutliga målet och de förväntade resultaten i slutet av mentorskapet bör definieras tydligt och delas med mentorn.



- **Att vara en kontinuerlig elev:** Mentorskap är en ömsesidig process både för mentor och lärlingar. Den gör det möjligt för dem att lära sig tillsammans. Det är därför viktigt att båda är villiga att lära sig, är öppna och glada att dela med sig av sina kunskaper till varandra. Under mentorskapsessionerna upplever den mentorerade att han/hon är en kontinuerlig elev, vilket bidrar till hans/hennes personliga utveckling på ett mycket positivt sätt.

Peer mentorsessioner för migranter och flyktingar skapar en atmosfär där den mentorerade känner sig fri att dela med sig av sina önskemål. Detaljerna i mentorsessionerna utformas med hjälp av både mentors och den lärlingar bidrag.

<b><u>Några andra fördelar med peer mentorskap för en lärlingar:</u></b>
• Tydlig kommunikation
• Motivation att lyckas
• Tillit till sig själv
• Flexibilitet



Peer Mentoring-programmen stöder migranternas och flyktingarnas anpassningsprocesser i värdeländernas sociokulturella rum. Det är ett utmärkt verktyg för att stärka migranter och flyktingar, särskilt under deras första tid i värdlandet. Det är fördelaktigt för både mentorer och lärlingar att dela med sig av gemensamma erfarenheter. Som deltagarna i liknande program har beskrivit är det en erfarenhet som båda parter vinner på.

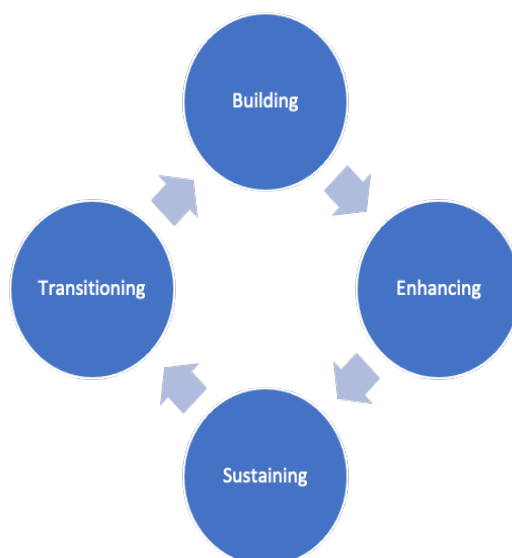
## 4. Hur man implementerar ett program för peermentorer för migranter och flyktingar baserat på BEST-modellen (Building/ Enhancing/ Sustaining/ Transitioning).

### 4.1. Vad är och vad betyder BEST-modellen?

Det finns många sätt att genomföra ett mentorprogram för kollegor, antingen på en formell nivå med regler och riktlinjer eller på en informell nivå där stegen inte är lika tydliga. En strukturerad modell med vissa mål och stegstenar är BEST-modellen. I det här kapitlet förklaras BEST-modellen och hur man tillämpar den på ett program för peer mentorer med migranter och flyktingar. Fokus kommer främst att ligga på hur man agerar som mentor, men informationen är viktig för båda parter.

**BEST-modellen** kan ses som livscykeln i en relation mellan en mentor och en lärling.

Faserna i modellen kallas för uppbyggnad - förbättring - upprätthållande – övergång (Building/Enhancing/Sustaining/Transitioning):



Etapperna är inte alltid tydliga och kan vara ganska dynamiska - precis som i ett förhållande. De olika stadierna är kända för att överlappa varandra och kan gå tillbaka till början eller gå igenom mer än en gång (The Mentoring Partnership of Southwestern PA, n.d.). För att förstå hur denna modell kan implementeras i ett Peer Mentor Program med migranter och flyktingar måste vi gå igenom modellens olika stadier och deras betydelse.

## 4.2. Genomförande i olika etapper

### Första etappen - Uppbyggnad

Det allra första du behöver göra är att börja bygga upp en relation mellan dig och din lärlingar. Vilka är era gemensamma intressen? Som i alla relationer är starten mycket ömtålig, eftersom det ni bestämmer här mer eller mindre kommer att sätta tonen för resten av relationen. Det är därför mycket viktigt att vara öppen, stabil och pålitlig.

Mentoring Partnership of Southwestern PA (n.d.) föreslår i sin handbok att det första mötet ska följa denna typ av struktur:

- Presentera dig själv med självförtroende och ett leende!
- Lär dig hur du uttalar din lärlings namn.
- Berätta om dig själv för din lärling och ställ frågor om din lärling.
- Det kan ta tid för din lärling att bli varm i kläderna. Var tålmodig, icke-dömande och öppen.
- Förbli positiv och avsluta med en bra nyhet!

Alla delar är mycket viktiga och tillämpliga för ett program för kamratmentorer med migranter och flyktingar. Att dela med sig av personliga migrationsberättelser kan till exempel bidra till att bygga upp en intimitet och kontakt, vilket gör att din lärling känner sig trygg och avslappnad i situationen. Ditt slutmål i denna process bör vara att skapa förtroende, så att din lärling kan känna sig trygg i din roll som mentor.

Eftersom det kan vara ganska svårt att bygga upp förtroende har Mentoring Partnership of Southwestern PA (n.d.) också gett några bra tips om hur man kan arbeta med förtroende som mentor:

- **Kom ihåg att vara en vän**

Tidigare forskning visar att flyktingar och migranter kan vara rädda för myndigheter, så det är mycket viktigt att vara en vän istället för en auktoritetsfigur. Det kan få din lärling att känna sig mycket säkrare.

- **Ömsesidig respekt**

Detta gäller naturligtvis för båda parter, men som mentor bör du komma ihåg att inte tvinga din lärling att göra saker som han eller hon inte vill göra. Och var uppmärksam på eventuella signaler om obehag.

- **Vara stödjande**

Visa att du står på din lärlings sida, oavsett vad som händer. Stötta dem.

- **Lyssna**

Försök att vara en aktiv lyssnare, försök att ta reda på vilka intressen, bekymmer och mål som din lärling kan ha.

- **Ta ett steg tillbaka**

Det är du som lärlingar som står i fokus och det är viktigt att mentorn är medveten om detta. Som lärlingar kan du själv bestämma vad du ska göra, vad du ska prata om och vilka mål du ska arbeta med.

- **Var konsekvent**

Följ upp vad du har sagt. Var närvarande och uppmärksam.

- **Var realistisk**

Gå inte med på extravaganta önskemål, var realistisk när du sätter upp mål.

- **Var dig själv och ha kul!**

Som mentor behöver du inte ta på dig en roll för att kunna få kontakt med din lärlingar. Var autentisk. Och kom ihåg att ha roligt, alla samtal behöver inte handla om mål. I början är det viktigt att ha roligt så att ni kan arbeta med utmanande saker senare.

När du har byggt upp en stabil grund är det dags att gå vidare till nästa steg.

### **Andra etappen - Förbättring**

Det är nu dags att förbättra mentorskapet ytterligare. Utforska dina intressen, sätt upp mål och presentera dig själv som en resurs för din lärling. I allmänhet kan målen vara av personlig karaktär, t.ex:

- Karriärorienterad
- Fokus på akademiska studier

Mentoring Partnership of Southwestern PA (n.d.) rekommenderar att man använder målmodellen S.M.A.R.T:

**Specifikt** - Svara på frågorna "vem, vad, när, var, varför, hur och vilka".

**Mätbart** - Bestäm exakt hur du ska veta när ditt mål har uppnåtts.

**Uppnåeligt** - Se till att det är realistiskt att nå målet inom din tidsram, med andra ansvarsområden i åtanke.

**Relevant** - Är målet viktigt? Hur kommer det att skapa en positiv förändring? Vilka effekter får det att nå målet?

**Tidsmässigt** - Skapa en tidsram för när målet ska vara uppnått. Ange ett datum för förfallodag och datum för kontroll för att mäta framstegen.

I ett program för migranter och flyktingar kan målen vara lite annorlunda. Kanske vill du diskutera mål som kan hjälpa din lärling att känna samhörighet, du kan också ge tidigare erfarenheter på temat att vara migrant. Målet kan vara att nå samma nivå av trygghet som du kanske känner i din roll som migrant som redan är integrerad i värdsamhället. Kom dock ihåg att fokusera på din lärlingars ambitioner och förhoppningar för programmet. När detta är fastställt är det dags att gå vidare till att upprätthålla relationen.

### Tredje etappen - Upprätthållande

Förtroende har nu skapats, vilket gör att samtalet går smidigare. Ni kan nu diskutera på en mer personlig nivå och vara lite mer öppna. I det här skedet arbetar ni mer med era mål, och det är förmodligen det centrala fokuset.

Om du har byggt upp en stabil grund för ditt mentorskap i det första steget (**uppbyggnad**), kommer det här steget förmodligen att gå utan problem. Men om din lärling börjar kämpa för att leva upp till de undantag eller ambitioner som ni har satt upp tidigare, kan ni behöva utvärdera vad ni har åstadkommit hittills, sätta upp nya mål och hur ni vill arbeta framöver. Detta är ett tydligt exempel på hur BEST-modellen är som en cykel. Låt inte en ojämnhet på vägen ge upp det som ni har beslutat att göra tillsammans.

### Fjärde etappen - Övergång

Det sista steget, och förmodligen det mest skrämmande för lärlingen. Här är det viktigt att prata om övergången, men också att fira hur mycket ni har åstadkommit så här långt. Förbered lärlingar så mycket du kan, och påminn också om hur lång tid det är kvar av programmet. En del av den här diskussionen bör omfatta hur båda parter vill att relationen ska se ut när programmet är avslutat.

När programmet avslutas - **ge ett avslut!** Att avsluta innebär att avsluta relationen på ett bra sätt, fira den tid ni har tillbringat tillsammans och klargöra hur relationen ska gå vidare (The Mentoring Partnership of Southwestern, n.d.).

### 4.3. Att skapa programmet och uppmuntra deltagarna

#### Generering av programmet

Att använda samma steg som i det tidigare kapitlet skulle vara en bra start för att skapa ett program för Peer Mentors med migranter och flyktingar. Vissa av de tidigare stegen är viktigare än andra. MENTOR (2009) skriver i sin handbok att arbetet med migranter och flyktingar kräver mycket empatisk omsorg. Det är viktigt att ta sig tid att lyssna, att verkligen höra de erfarenheter, förhoppningar och utmaningar som varje migrant- eller flykting står inför.

Unga migranter, eller migranter i allmänhet, som flyttar in i ett nytt land kan ha problem med att förlora sitt hemland, sin familj eller sina vänner. När man planerar den här typen av program rekommenderas det starkt att utforska sätt att skapa ett programklimat som är välkomnande, lyhört och inkluderande (MENTOR, 2009).

MENTOR (2009) har tagit fram en bra verktygslåda som du kan använda när du planerar eller skapar ett program. Den är främst inriktad på unga amerikanska migranter som kan behöva hjälp med att lära sig engelska, eller en mentor som kan ge viktigt stöd när de känner sig socialt isolerade eller hjälpa till med andra praktiska uppgifter. Läs mer nedan om de olika typerna av mentorer som en ung migrant eller flykting kan behöva:

**Mentorerna** kan fungera som "kulturella översättare" och guider för att förhandla om den amerikanska kulturen och samtidigt stödja den kultur som deras lärlingar har. De kan också ge perspektiv för att hjälpa den unga personen att bättre hantera och reagera på konflikter som kan uppstå med föräldrarna under assimileringprocessen.

**Mentorerna** kan hjälpa sina lärlingar att lära sig tala och läsa engelska (eller det språk som gäller i värdlandet).

**Känslomässigt stöd** Unga migranter känner sig ofta socialt isolerade och kan bli offer för retorik och mobbning på grund av att de är annorlunda. En mentor kan ge ett viktigt stöd genom att skapa en stark känsla av tillhörighet i mentorskapet.

**Advokatmentorer** kan hjälpa sina lärlingar att lära sig att få tillgång till resurser för att tillgodose olika behov. Exempel på detta är hur man använder kollektivtrafiken, hittar och använder det lokala biblioteket och deltar i andra ungdomsprogram.

**Råd och vägledning Mentorerna** kan hjälpa både lärlingen och hans/hennes familj (i förekommande fall) i frågor som läxor, färdigheter för att söka jobb, ta körkort och söka till college.

**Förebild** När det är möjligt att ha matchningar med samma kultur är mentorn en viktig förebild för assimilering, utveckling av en bikulturell eller tvåspråkig identitet och för att lyckas i en ny kultur.

*(MENTOR, 2009)*

Att skapa ett program med BEST-modellen enligt ovanstående kriterier borde vara mycket lättare när man väl har fastställt vilken typ av migrant elev det rör sig om och vilken typ av mentor de behöver.

Med hjälp av verktygen **Byggande - Förbättrande - Upprätthållande - Övergång** till annat, till exempel **emotionellt stöd**, skulle det kunna se ut så här -

- Att bygga upp ett förtroende är den viktigaste nyckeln i denna situation. Stöd, lyssna, var en vän och ha ömsesidig respekt.
- Förbättra, sätt upp mål som du strävar efter. Vad behöver din lärling för att känna sig mindre isolerad? Vad kräver de av dig? Målet kan till exempel vara att försöka få din lärling att känna sig trygg i nya situationer.
- Fortsätt att arbeta på dina mål. Eller behöver du ta ett steg tillbaka?
- Att övergå är förmodligen det svåraste steget i den här typen av situation, eftersom lärlingen kanske har byggt upp en stark känsla av att vara knuten till dig. Men påminn din lärling om att relationen inte är över och om vad ni har uppnått hittills.

Om du skulle arbeta som ansvarig för att inrätta ett mentorprogram för migranter och flyktingar är det mycket viktigt att vara mycket strukturerad. MENTOR (2009) föreslår en tidslinje som skulle kunna tillämpas för den här typen av program:

## **FÖRSTA MÖTET**

**Ha en tydligt definierad struktur för det första mötet** mellan mentor och lärlingar. Bestäm var, när och vem som kommer att vara närvarande när mentorn och lärlingen lär känna varandra för första gången. Personalen bör alltid vara närvarande vid det första mötet och ge introduktioner och se till att både mentorn och den studerande känner sig bekväma. Ditt program bör också bestämma om mentorns förälder(ar) eller vårdgivare också ska vara närvarande.

**Använd en isbrytare som låter mentorer och lärlingar dela med sig av sin kultur.** Ett förslag - låt mentorer och lärlingar rita en "mentor/mentor"-karta över sina liv fram till nuet. Säg åt dem att ta med platser där de har bott, viktiga händelser och "milstolpar" som de vill dela med sig av. Detta kan också omfatta intressen och hobbies och när de började njuta av en aktivitet.

**För att hjälpa till att skapa kontinuitet i matchningen** kan du be mentorer och lärlingar boka in sina tre nästa möten. Genom att börja relationen med ett fastställt schema kan mentorer och lärlingar börja bygga upp förväntningar på varandra.

**Låt mentorer och lärlingar skriva under ett kontrakt.** Ge dem möjlighet att lägga till olika punkter som de tycker är viktiga, t.ex. vad de kan förvänta sig om någon måste missa ett möte.

## **FÖRSTA MÅNADEN**

**Håll föräldrarna informerade om mentorprogrammet.** Det är lämpligt att låta materialet översättas till olika språk. Tänk dock på att analfabetism kan vara ett problem. Därför bör ni också ta fram bilder och annat visuellt material som kan hjälpa till att kommunicera vad ert program gör och hur man kan komma i kontakt med er personal.

**Kontrollera både mentorer och lärlingar ofta och konsekvent.** Kom ihåg att du också försöker bygga upp ett förtroende för dina nya matchningar - att ta kontakt med dem personligen kan verkligen bidra till att underlätta din plats i dessa nya relationer.

**Ge en stödgrupp för nya mentorer i slutet av den första månaden.** Detta kan ge dem en chans att dela med sig av sina första utmaningar och framgångar med andra nya mentorer - och bygga upp ett stabilt stöd från kamrater när de behöver känna att deras behov av stöd tas upp.

**Skicka ut veckobrev via e-post till mentorerna med veckans tips och förslag till strategier från den inledande utbildningen.**

## **MÅNADER 2-6**

**Fortsätt att kontrollera mentorer och lärlingar ofta** och konsekvent för att lösa problem som kan uppstå.

**Erkänna milstolpar** för mentorpar - ge certifikat och/eller kort till paren när de har uppnått milstolpar i relationen.

**Sponsra evenemang som omfattar hela programmet.** Dessa evenemang kan vara semesterfirande från olika kulturella och etniska grupper, internationella potluckmiddagar med måltider som representerar alla kulturer i programmet, utflykter till särskilda evenemang eller festivaler eller aktiviteter för inläring av tjänster.

**Ge mentorerna uppdateringar om nyheter i den studerandes hemland** och vidarebefordra all relevant information som kan vara särskilt viktig (om tillämpligt).

**Erbjuda stödgrupper för föräldrar eller familjer (om det är lämpligt).**

**Ta fram och dokumentera bästa praxis från ditt organ som** har varit särskilt positivt för unga människor under de första månaderna av deras matchning. Detta kan hjälpa ditt program att registrera och behålla metoder som kan kopieras.

**Fira och erkänn prestationerna hos varje unik mentor partner.** Ge intyg på lärlingar modersmål och på engelska.

**Erbjuda valfria ESL-utbildningstillfällen för mentorer, där expertlärare ger undervisning** i grammatik, tempus och strategier för att uppmuntra erfarenhetsbaserat lärande.

**Dokumentera alla möten mellan mentorer och lärlingar** och redogör för vilka typer av aktiviteter de deltog i samt för lärlingarnas framsteg.

## **MÅNADER 6-12**

**Fortsätt att erbjuda mentorstöd grupper varje månad eller kvartal.** Förbättra dessa stödgrupper med talare från lokala sociala stödorganisationer för migranter och flyktingar, pedagoger, psykologer, lärare i engelska och andra som har expertkunskaper



om frågor som invandrarungdomar ställs inför. Ge era mentorer möjlighet att utvärdera och bedöma nyttan av dessa möten och bidra till att välja ut ämnen som är av intresse för dem.

**Erkänn mentorerna genom att skicka inspirerande citat,** tackbrev och certifikat för deras hårda arbete och engagemang. Var kreativ.

**Erkänn lärlingar vid speciella evenemang,** skicka sms för att tacka dem för att de deltagit i programmet (om det är lämpligt), ge dem donerade biljetter till speciella kulturella evenemang.

**Dokumentera alla aktiviteter för mentor och lärlingar.**

**Ge föräldrarna uppdateringar om ditt program.** Kom ihåg att använda en mängd olika uppsökande strategier, inklusive översättning och bild representationer - utgå inte från att de kan läsa och skriva.

**Be högpresterande mentors matchningar att ta på sig ledarroller i din organisation - involvera** dem i styr- eller rådgivande grupper, rekryterings insatser och tala med nya mentorer och lärlingar för att berätta vad de kan förvänta sig under sin nya matchning.

**Ge möjligheter till reflektion och förberedelser för att avslutningen** avslutas i slutet av året. Be mentorer och lärlingar att lägga till ytterligare information till sin första "mentorkarta" som visar vart de ser sig själva ta vägen från och med nu. Detta kan också ge dem en möjlighet att dela med sig av vad de har lärt sig av varandra.

*MENTOR, 2009*

### **Bästa praxis och strategier som har varit effektiva när det gäller att integrera migranter och flyktingar på arbetsmarknaden.**

I rapporter från olika EU-länder kunde man identifiera nyckelelement för en effektiv integrering av flyktingar och migranter på arbetsmarknaden. Effektiv politik och god praxis kan sammanfattas nedan:

- a) Språk- och färdighetsträning,
- b) hjälp med jobsökning och karriärvägledning,
- c) Mentorskap
- d) möjligheter till nätverkande,
- e) stöd för erkännande av referenser, och
- f) uppsökande verksamhet till arbetsgivare för att öka medvetenheten och minska fördomar.

### Definition av peer-mentoring

Mentorskap med kollegor är en process genom vilken en mer erfaren person (mentor) uppmuntrar och hjälper en eller flera mindre erfarna personer (lärlingar) att utveckla sin potential inom ett gemensamt intresseområde. Detta leder till att alla deltagare får möjlighet att växa och utvecklas. Lärlingar är personer som kan ha en gemensam bakgrund, egenskaper eller omständigheter. Dessa kan vara relaterade till kön, ålder, social status, etnicitet, förmåga, intressen osv. Exemplet är många och varierande. Peer mentors är personer som har mer erfarenhet inom ett gemensamt område och som med lämplig utbildning kan hjälpa andra att förvärva kunskap, färdigheter och attityder för att lyckas.

### Hur man utvecklar ett program för peer mentorskap

Ett mentorprogram kan vara särskilt inriktat på personer med låg utbildning, personer med högre utbildning, kvinnor, flyktingar från vissa regioner eller länder osv. Nya studier har visat att olika projekt för peer mentorskap kan vara ett effektivt sätt att integrera flyktingar och migranter på arbetsmarknaden.

#### 1. Definiera programmets syfte och mål.

Syftet med ett program för peer mentorskap är det avsedda resultatet. Ett program för peer mentorskap med ett syfte: integrering av flyktingar och migranter på arbetsmarknaden i ett värdland, bör utformas på ett sådant sätt att det ger allt stöd och all vägledning som krävs för att flyktingar och migranter ska lyckas i sitt valda arbetsområde i värdlandet.

Å andra sidan avser mål ett specifikt och mätbara mål som måste fastställas för att uppnå ett önskvärt resultat. Exempel på mål för ett mentorprogram för flyktingar och migranter är följande:

- Att hjälpa flyktingar och migranter att få arbete inom det område de önskar.
- Att ge stöd och vägledning till flyktingar och migranter när de navigerar på arbetsmarknaden.
- Hjälpa flyktingar och migranter att bygga upp ett professionellt nätverk i värdlandet.
- Att hjälpa flyktingar och migranter att få självförtroende i sitt arbetssökande.
- Att främja kulturellt utbyte mellan mentorer och lärlingar.

#### 2. Identifiera målgrupperna.

Deltagarna i ett mentorprogram är mentorer och lärlingar. Mentorerna är erfarna personer med tidigare kunskap och expertis inom ett visst område. Mentorer som är angelägna om att ge stöd och råd till lärlingarna. Lärlingar är personer som söker vägledning och stöd inom ett visst område.

Ett mentorprogram för flyktingar och migranter kan rekrytera mentorer som redan har fått ett jobb och är bekanta med arbetskraftens flöden och normer. Lärlingar kan vara flyktingar och migranter som vill komma in på arbetsmarknaden eller till och med förbättra sin nuvarande position.

### **Urvalskriterier för lärlingar**

Vissa gemensamma kriterier för lärlingar i en grupp för peer mentorskap är nödvändiga för att hitta lämpliga lärlingar. De bör vara likartade för alla deltagare. Därför är de faktorer som måste beaktas till exempel följande:

- Personligt (ålder, kön)
- Den studerandes arbetslivserfarenhet och anställningsstatus.
- Språkkunskaper i värdlandets språk
- Utbildningsnivå för den lärlingar som får en lärlingar
- År då du anlände till värdlandet
- Kommer från ett EU-land eller ett land utanför EU\*

*\* Om du kommer från ett land utanför EU kan permanent uppehållstillstånd/medborgarskap behövas, vilket innebär ytterligare hjälp.*

Exempelvis kan deltagarna fylla i frågeformulär med fokus på program projektens verksamhet innan programmet startar för att få fram information om urvalsprocessen i projekten.

### **3. Rekrytera och utbilda mentorer**

Det är viktigt att rekrytera mentorer som är passionerade och motiverade och som är villiga att hjälpa och stödja flyktingar och migranter att integreras på arbetsmarknaden. Utbildningen av mentorerna kan omfatta information om programmet och lyfta fram nyckelkompetenser som en mentor bör ha, t.ex. aktivt lyssnande, kulturell lyhördhet och kommunikationsförmåga.

### **4. Matchning av mentorer och lärlingar**

Det är viktigt att vara exakt och tydlig när det gäller mentorns och lärlingar roller. En bra och noggrann matchning anses vara viktig för den studerandes deltagande och mentorprogrammets resultat. Förhållandet bör syfta till att upprätthålla den studerandes identitet och hjälpa honom eller henne att utveckla färdigheter som gör honom eller henne till en yrkesmotiverad och aktiv person.

### **5. Upprätta programmets struktur**

Programmet bör innehålla uppgifter om hur ofta, hur länge, i vilket format och med vilket innehåll mentorerna kommer att delta. Till exempel:

- Antal sessioner (6-12 sessioner, beroende på sessionernas längd)
- Frekvens av mentorskapssamtalen (veckovis, varannan vecka, månadsvis).
- Längden på peer mentorskapsessionerna (30 min-2 timmar)
- Formatet för mentorssessionerna (personliga möten, virtuella möten, gruppmöten).

## 6. Utvärdering av programmet

Undersöka effekterna av mentorprogrammet för migranter och flyktingar i värdlandet för att utvärdera om deltagarna kom närmare arbetsmarknaden (utfall/resultat). Resultaten av mentorskap kan vara subjektiva eller objektiva. Subjektiva eller kvalitativa resultat är till exempel effekten på arbetstillfredsställelse, upplevd stress eller effekten på självkänslan. Exempel på objektiva eller kvantitativa resultat är effekten på inkomsten eller på sannolikheten att få ett jobb eller en befordran.

### Praktiska exempel på mentorskap med kollegor som kan vara effektivt för att integrera dem på arbetsmarknaden.

#### Session 1: Lär känna varandra

För att programmet ska bli framgångsrikt är det viktigt att skapa en miljö där både mentorer och peerlärlingar känner sig bekväma att dela med sig av sina erfarenheter, ställa frågor och stödja varandra. Isbrytande aktiviteter är ett utmärkt sätt att hjälpa dina nya lärlingar att lära känna varandra på ett roligt sätt (bilaga 1).

Isbrytningsaktiviteten kan följas av en gruppdiskussion där deltagarna kan dela med sig av några vanliga utmaningar som människor som är nya i värdlandet har och hur de kan hanteras. Moderatoren kan sammanfatta målen för programmet och kanske presentera ett schema för de kommande sessionerna.

#### Session 2: Språk- och färdighetsträning\*<sup>i</sup>

Språkutbildning, yrkesutbildning och färdighetsträning som är särskilt anpassade till arbetsmarknaden kan hjälpa migranter och flyktingar att bättre integreras i arbetslivet. Många utbildningsanordnare i EU-länderna erbjuder gratis språkkurser och yrkesutbildning, vilket kan hjälpa migranter och flyktingar att skaffa sig de färdigheter de behöver för att arbeta i värdlandet.

Språkundervisning bör påbörjas inom tre månader efter ankomsten för migranter och flyktingar med goda förutsättningar att få stanna. Flyktingar med färdigheter som är till nytta för värdlandet bör prioriteras i språkkurser. Under den andra sessionen kan en bedömning av språknivån göras. Dessutom kan lärlingarna få information om hur de kan ansöka om språkkurser och hjälp med att stödja ansökan.

### **Session 3: CV och personligt brev**

Peer mentorerna kan hjälpa lärlingarna genom att ge vägledning om hur de ska formatera sitt CV och personligt brev enligt en mall och använda rätt språk och innehåll. Därför kan lärlingarna lära sig att lyfta fram sina färdigheter, kvalifikationer och tidigare arbetslivserfarenhet som är relevanta för den tjänst de söker. De kan också överväga att betona sin beslutsamhet, anpassningsförmåga och motståndskraft, som ofta är viktiga egenskaper för att lyckas på arbetsplatsen.

### **Session 4: Social och kulturell orientering om värdlandet**

Att ge social och kulturell orientering till personer som är nya i ett främmande land kan vara en avgörande aspekt för deras integration och framgång i den nya miljön. Denna orientering kan omfatta information om kulturella normer, sociala sedvänjor, lokala lagar och förordningar och andra viktiga aspekter av det dagliga livet i värdlandet. Ovan nämnda faktorer kan också hjälpa dem att bättre förstå hur värdlandets arbetsmarknad fungerar och vad arbetsgivare söker hos arbetskandidater.

Några exempel på social och kulturell orientering (förutom att erbjuda språkkurser) är:

- Information om kollektivtrafik och lokala tjänster
- Arrangera kulturevenemang och kulturell verksamhet.
- Koppla samman nyanlända med lokala samhällsgrupper eller organisationer.
- Information om bostäder, hälsovård
- Session i form av frågesport eller spel i förhållande till normerna i värdlandet (Suppl.2).

Exempel som är specifika för arbetskultur kan vara:

- klädkod,
- kommunikationsstilar
- etikett på arbetsplatsen.

Förutom praktisk information är det viktigt att ge känslomässigt och psykologiskt stöd till personer som är nya i ett främmande land. Detta kan omfatta följande:

- Erbjuder rådgivningstjänster.
- erbjuda möjligheter till sociala kontakter
- ta itu med problem eller frågor som enskilda personer kan ha

### **Session 5: Stöd för erkännande av referenser**

Migranter och flyktingar kan ha svårt att få sina färdigheter och kvalifikationer erkända i värdlandet. Därför kan stöd till lärlingar för erkännande av meriter hjälpa dem att hitta arbete som motsvarar deras kvalifikationer. Utvärdering av redan befintliga meriter och färdigheter för personer som inte kan uppvisa dokumentation (t.ex. flyktingar) kan ske genom intervjuer och praktiska tester. Under en mentorssession kan några praktiska aktiviteter (Suppl 4) äga rum:

- Undersöka processen för erkännande av referenser
- Ge känslomässigt stöd
- Hjälpa till att samla in nödvändiga dokument
- Hjälpa med översättning av dokumentet om det är möjligt
- Granska ansökan

### **Session 6: Stöd till jobsökning**

Genom att erbjuda hjälp med jobsökning, karriärvägledning och rådgivning kan man hjälpa migranter och flyktingar att hitta arbete som motsvarar deras färdigheter och kvalifikationer. Några exempel på hur man kan hjälpa till med jobsökning är följande:

- Hjälpa lärlingarna att navigera i jobbsökmotorerna
- Identifiera jobbmöjligheter
- Att nå ut till rekryterare
- Skådespelarintervjuer.
- Ge råd om hur du kan nätverka och hitta jobbmöjligheter.

### **Session 7: Möjligheter till nätverkande:**

Peer mentorer kan hjälpa lärlingar att bygga upp sina professionella nätverk genom att introducera dem till andra yrkesverksamma inom sitt område, ge vägledning om nätverksevenemang och hjälpa dem att skapa en professionell närvaro på nätet.

### **Session 8: Uppsökande verksamhet till arbetsgivare:**

Genom att samarbeta med arbetsgivare för att öka medvetenheten och minska fördomar kan man bidra till att skapa fler arbetstillfällen för migranter och flyktingar. Många arbetsgivare är öppna för att anställa migranter och flyktingar, men vet kanske inte hur de ska navigera i processen eller är medvetna om fördelarna med att anställa olika talanger.

### **Session 9: Information om egenföretagande:**

Att uppmuntra egenföretagande kan vara en effektiv strategi för att integrera migranter och flyktingar på arbetsmarknaden i värdlandet. Egenföretagande kan vara ett alternativ till traditionell anställning och ge migranter och flyktingar möjlighet att använda sina kunskaper och sin expertis för att starta egna företag.

### **Session 10: Fira deras framgångar**

Under denna sista session är det viktigt att sammanfatta de viktigaste resultaten, lyfta fram milstolpar och uppmuntra till nästa steg. Om det är möjligt, diskutera idéer om framtida åtgärder. Tacka deltagarna för deras deltagande och bidrag och ha ett litet mingel.

## 5. Fördelar med peer mentorskap för arbetskraft och social integration

### 5.1. Vilket är målet för en social integrationsprocess?

Att integrera sig på en ny plats är en mångdimensionell och komplicerad process. Migrationsresor kan påverka en persons psykiska hälsa på många sätt och därför är det viktigt för migranter och flyktingar att få tillgång till socialt stöd, t.ex. genom kamratstöd.

Omfattningen av de problem som rör migranter och flyktingar beror till stor del på hur väl de kan integreras socialt, där social integration kan förstås ur två perspektiv.



Bild: freepik.com

För migranter innebär det att utveckla en känsla av tillhörighet till värdsamhället. Detta innebär ofta att man måste acceptera och agera i enlighet med samhällets värderingar och normer och vid behov bygga upp det sociala kapital som värdlandets institutioner anser vara nödvändigt. Den inhemska befolkningens roll är lika viktig: social integration är möjlig först när invandrarna är accepterade som medlemmar av samhället. Ett sådant ömsesidigt erkännande leder, förutom till bättre individuellt välbefinnande, till bättre social sammanhållning och har betydande ekonomiska konsekvenser, från tillhandahållande av offentliga nyttigheter och omfördelning till lagarbete och produktivitet i företag. Men om migranter och den inhemska befolkningen skiljer sig åt i många sociala och kulturella avseenden utgör den sociala integrationen en utmaning.

Att förstå vad som bestämmer den sociala integrationen och hur den kan underlättas är därför ett politiskt relevant forskningsområde.



**Det finns flera förklaringar till den observerade klyftan mellan migranter och den inhemska befolkningen:**

- För det första kan migranter skilja sig åt när det gäller vissa grundläggande egenskaper, t.ex. ålder eller utbildning, som är relevanta för att förklara sociala beteenden och val.
- För det andra möter migranter olika begränsningar, särskilt när de anländer: bristande språkkunskaper, otillräckliga ekonomiska resurser eller tidsresurser, osäkerhet om hur länge de ska stanna och direkta hinder för att få tillträde till vissa delar av samhällslivet, t.ex. att rösta eller delta i politiska aktiviteter.
- För det tredje har migranter utsatts för en annan kultur antingen i sitt ursprungsland, i etniska grannskap eller i familjen. Kulturen påverkar preferenser och uppfattningar och påverkar därmed människors förtroende, riskattityder och sociala preferenser samt deras syn på religion, familjeband, könsroller och politiskt engagemang.

**Den senaste forskningen visar att naturalisering verkar ha en positiv inverkan på migranternas och flyktingarnas sociala integration. I denna speciella process är den positiva effekten av peer mentorskap mycket tydlig och den främjar direkt en känsla av samhörighet för migranter och flyktingar.**





I detta sammanhang **bör man konstatera att känslomässig integration är en nyckelfaktor för migranternas och flyktingarnas välbefinnande.** Dessutom är känslomässig integration inte bara av stor betydelse för den enskilde migranten eller flyktingen, utan hela samhället gynnas av att migranter har en hög grad av känslomässig integration. Detta beror på att höga nivåer av emotionell integration, särskilt nationell identifiering, kan anses utgöra grunden för nationell solidaritet.

De första antagandena om sambandet mellan social integration och nationell identifikation kan göras utifrån begreppet socialt avstånd. Socialt avstånd ses som ett subjektivt mått som beskriver den upplevda avståndet till en annan person eller social grupp. Man kan förvänta sig att migranter som har sociala nätverk som liknar de inföddas, det vill säga nätverk med en stor andel infödda, upplever ett mindre socialt avstånd till infödda och värdssamhället och därför uppvisar en större känsla av samhörighet.



Vi kan också understryka de integrationsteorier som visar på ett starkt samband mellan andra former av integration och nationell identifiering. Dessa former inkluderar:

<b>Strukturell integration</b> - invandrarnas ställning i samhället och dess centrala institutioner.
--

<b>Kulturell integration</b> - förvärv av kunskaper, färdigheter, attityder och beteenden som är specifika för ett visst land eller en viss region.
---

<b>Social integration</b> - (regelbunden) kontakt och interaktion med infödda.
--

Social integration sker i det offentliga och privata livet, över generationsgränserna och på individ-, familje-, samhälls- och nationell nivå. Några typiska tecken på framgångsrik integration av migranter är att skillnaderna mellan migranter och icke-migranter minskar när det gäller uppgifter om bland annat sysselsättning, utbildning, hälsa och social integration.

Denna integrationsprocess sker inte - som ofta antas - enbart på den enskilda migranterns nivå, vars integration mäts i termer av bostad, arbete, utbildning och social och kulturell anpassning till det nya samhället. Den äger också rum på kollektiv nivå i invandrargruppen. Invandrarorganisationer mobiliserar resurser och uttrycker gruppens ambitioner. Dessa organisationer kan också integreras, dvs. de kan bli en accepterad del av det civila samhället och en potentiell partner i integrationspolitiken - eller så kan de isolera sig eller uteslutas. För det tredje sker integrationsprocesserna på institutionell nivå.



designed by freepik

Två typer av institutioner är relevanta i detta sammanhang. Den första är allmänna offentliga institutioner i mottagarsamhällena, t.ex. utbildningssystemet eller institutionella arrangemang på arbetsmarknaden. Lagar, förordningar och verkställande organisationer samt oskrivna regler och praxis är en del av dessa institutioner. Dessa offentliga institutioner kan främja integrationsprocessen för migranter, men de kan också hindra nykomlingar från att få tillgång till eller uppnå lika resultat, eller till och med helt utestänga dem. Hur dessa allmänna offentliga institutioner fungerar och hur de kan anpassas med tanke på den växande mångfalden är av yttersta vikt: på denna nivå är integration och utestängning spegelbilder.

## 5.2. Hur uppnås social integration genom Peer Mentoring-programmen?

Begreppen social integration, inbäddning och social placering syftar alla till hur migranter skapar sociala relationer som ökar deras samhörighet med den plats där de bosätter sig och med det bredare samhället runt omkring dem. Begreppet social integration har varit det mest använda inom olika discipliner när det gäller migranternas bosättning, även i den politiska diskursen, och har följaktligen ifrågasatts inom olika akademiska discipliner (Ager och Strang, 2008). Begreppen "inbäddning" och "social placering" har mindre att göra med de sociala relationernas roll när det gäller de praktiska aspekterna av bosättningen, utan mer med begreppen "tillhörighet", som här definieras som känslomässig anknytning till en social grupp eller plats och att känna sig hemma (Yuval-Davis, 2006).

"Integration" har i allmänhet använts i den offentliga och akademiska debatten för att hänvisa till processer som innebär att nykomlingar anpassar sig socioekonomiskt, politiskt, socialt och kulturellt och att gemensamma sociala relationer, värderingar och metoder uppstår, vilket åtminstone i teorin innebär att den sedan länge bosatta befolkningen anpassar sig till nykomlingarna. Sociologer har gjort skillnad mellan olika integrationsområden, såsom strukturell, social och kulturell integration. Med social integration avses de relationer som migranter etablerar efter att de anlänt till ett nytt land. Sådana relationer kan vara med medlemmar av det mottagande samhället, genom klubbar, föreningar och institutioner, eller med andra etniska grupper. Det är viktigt att den sociala integrationen anses vara avgörande för tillgången till mer strukturella aspekter av integrationen, eftersom information om jobb, bostäder och skolor ofta erhålls genom sociala kontakter (Vermeulen och Penninx, 2000).



Vi kan nu konstatera att effektiviteten hos ett mentorprogram för kollegor stärker den sociala integrationsprocessen för migranter och flyktingar. Peer mentorerna kan vägleda lärlingarna om hur de ska prioritera sin tid och avgöra vilka viktiga frågor som rör deras integrationsprocess i värdlandet. Eftersom mentorerna har liknande erfarenheter av den sociala integrationsprocessen i värdlandet är det mycket vägledande och användbart att dela med sig av sina förslag och råd till lärlingarna. När den studerande har en färdplan för denna process blir allting tydligare och mindre utmanande. De sociala mönstren, de formella dokumentationsfaserna och andra frågor genomförs mer noggrant med mentors vägledning.

Programmen för peer mentorskap främjar migranternas och flyktingarnas självförtroende, särskilt under deras ankomst till värdlandet.

Som vi har nämnt i tidigare kapitel upplever flyktingar och migranter personliga, kulturella och strukturella utmaningar när de anpassar sig till nya liv i värdländerna. I denna mening används Peer mentorprogram för att underlätta vidarebosättning, bygga upp egenmakt och förbättra flyktingars och migranternas arbetsberedskap. De flesta mentorprogrammen utformas tillsammans med samhällsbaserade tjänsteleverantörer, med hjälp av deltagande metoder för att säkerställa kulturell acceptans. Kommunikation och utbyte av information underlättas genom workshops och särskilda möten.



### 5.3. Skillnader mellan peer mentorskap och traditionella vägledningsprogram

Det finns flera skillnader mellan ett traditionellt vägledningsprogram och peer mentorsessioner. I traditionella vägledningsprogram är mentorn aktiv och vägleder lärlingaren med konkreta idéer och uttalanden. Å andra sidan är mentorn i peer mentorprogrammen en aktiv lyssnare och vägleder den lärlingar som får hjälp genom att ställa hjälpsamma frågor.

**Aktivt lyssnande** är en teknik där du koncentrerar dig helt och hållet på det som sägs och observerar icke-verbala signaler som kroppsspråk. Du lyssnar med alla dina sinnen utan att vara dömande. Du visar intresse för samtalet genom att hålla ögonkontakt, nicka, säga ord som "ja", "okej" eller "jag vet" med mera.

#### **Vikten av aktivt lyssnande i mentorskap:**

- avdramatisera konflikter
- skapa förtroende
- identifiera problem och hitta bättre lösningar



**Att ge konstruktiv feedback är en** annan viktig del av en bra mentorprocess. Detta kan bli ett kraftfullt verktyg för mentorn för att vägleda den praktiska delen av processen. Kunskapsöverföringen bör ske på ett mjukt sätt för att skapa en samarbetsatmosfär med lärlingen.

**Att ge konstruktiv och effektiv feedback:**

<b>MENTOR</b>
<b>bör hålla ögonkontakt och ha ett väl avvägt tonläge.</b>
<b>bör vara specifika när de ger feedback</b>
<b>bör skapa en atmosfär av ömsesidigt förtroende och respekt</b>
<b>bör hålla återkopplingen enkel.</b>
<b>De bör besluta om ett litet antal områden som de vill täcka in.</b>
<b>Bör inte ge någon negativ feedback på ett öppet område med andra runt omkring sig.</b>

**Att inte vara dömande är en** annan viktig faktor för att upprätthålla en öppen och välkomnande mentorsession. Det är mycket viktigt för en mentor att ha en positiv attityd och ett öppet sinne för att kunna vara ett verkligt stöd.



---

Mentorerna bör tänka på nedanstående teman för att inte döma varandra under en mentorsession.

---

Var nyfiken på hela processen

Försök att använda ordet "intressant" i stället för "bra" eller "dåligt".

Fortsätt att lyssna med ett öppet sinne	Anta en attityd av empati
Låt lärlingaren uttrycka sina känslor och idéer tydligt.	Upprätthålla ett positivt kroppsspråk och känna igen kulturella skillnader

**Att värdesätta mångfalden av perspektiv** kräver självmedvetenhet, intellektuell flexibilitet och breda kunskaper som gör det möjligt att se världen med andras ögon.

Att diskutera olika åsikter och vara öppen för nya alternativ under mentorskapsprocessen leder oftast till en starkare relation mellan mentorn och lärlingaren. När vi inkluderar röster som är annorlunda än våra egna kan vi lösa utmaningar och ha mer gemensam framgång. Vi kan säga att mångfalden inom mentorskapsessionerna ger dem den verkliga styrkan.

En annan viktig faktor för ett framgångsrikt mentorprogram är ett uppriktigt samarbete mellan mentor och lärlingar. Hela mentorprocessen är ömsesidig och måste styras med ett gemensamt bidrag från båda sidor.

**I ett peer mentorskapsamarbete** får lärlingaren hjälp och vägledning, men även mentorn drar nytta av detta. Processen styrs av båda parter och detta skapar ett gemensamt förhållningsätt mellan dem.

## 6. Slutsatser

Sammanfattningsvis kan man säga att **peer mentorskap kan erbjuda flera fördelar för migranter och flyktingar**. Peer mentorskap kan öka den kulturella förståelsen genom att studenter med olika bakgrund och erfarenheter kopplas samman, förbättra språkkunskaperna för dem som inte har det lokala språket som modersmål, öka andelen kvarvarande studenter genom att ge dem ytterligare stöd, underlätta en bättre integration i lokalsamhället genom att erbjuda möjligheter för studenterna att komma i kontakt med lokala mentorer och få inblick i arbetsmöjligheter och resurser samt främja utvecklingen av karriärkompetens genom att erbjuda vägledning om karriärmål och möjligheter till nätverksbyggande.

För att maximera fördelarna med peer mentorskap för invandrar- och flyktingstudenter är det viktigt **att utforma programmen med deras unika behov i åtanke**. Det kan till exempel handla om att erbjuda språkstöd, kulturell utbildning och resurser för att hjälpa eleverna att integreras i lokalsamhället. Mentorerna bör väljas ut noggrant och utbildas på lämpligt sätt för att säkerställa att de är rustade för att ge effektivt stöd till sina lärlingar. De bör också vara **kulturellt känsliga, empatiska och ha en god förståelse för de utmaningar som invandrar- och flyktingelever står inför**.

**Institutionerna bör investera i mentorprogram för kollegor och tillhandahålla de resurser som krävs för att stödja genomförandet och hållbarheten**. Detta kan innefatta finansiering av mentorsutbildning, programsamordning och stödtjänster för lärlingar. Institutionerna bör också regelbundet utvärdera effektiviteten hos mentorprogrammen för kollegiala mentorer och göra justeringar vid behov. Detta kan innebära att man samlar in feedback från lärlingar och mentorer, spårar akademiska framsteg och bibehållande av studier samt bedömer programmets övergripande inverkan på institutionen och dess studentkår.

Sammanfattningsvis kan peer mentorskap vara ett kraftfullt verktyg för att stödja migranter och flyktingars framgång. Med noggrann planering, genomförande och utvärdering **kan program för peer mentorskap vara ett värdefullt komplement till alla institutioner** som betjänar migranter och flyktingar.



## 7. Referenser

Konsten att vara mentor. (2022, 10 april). Hämtad från <https://artofmentoring.net/>

Ashmeek K. Oberoi. Mentorskap för första generationens invandrar- och flyktingungdomar, University of Miami (2016). Hämtad från:

<https://nationalmentoringresourcecenter.org/resource/mentoring-for-first-generation-immigrant-and-refugee-youth/>

Boyle, M., Boice, R., & Collins, C. (2017). Effekten av peer mentorskap på lärlingar och mentorer. *Journal of College Reading and Learning*, 47(2), 116-134.

<https://doi.org/10.1080/10790195.2017.1294042>

Bryant, S., Moshavi, D., Lande, G., Leary, M., & Doughty, R. (2001). En föreslagen modell för den roll som kollegiala mentorer spelar för att förbättra läkarkommunikation och patienttillfredsställelse. *Academy of Healthcare Management Journal*, 7(1), 45-58.

Cavazos, K., & Martinez, G. (2018). Peer mentorskap i invandrarinstitutioner: Förbättra kulturell förståelse, språkkunskaper, retentionsfrekvens, samhällsintegration och karriärfärdigheter. *Journal of Hispanic Higher Education*, 17(4), 342-356.  
<https://doi.org/10.1177/1538192718788424>.

Cheng, Y. (2018). Effekterna av kollegial mentorskap på sjuksköterskestudenters akademiska prestationer, self-efficacy och självkänsla: En randomiserad kontrollerad studie. *Journal of Nursing Education and Practice*, 8(10), 1-11.  
<https://doi.org/10.5430/inep.v8n10p1>

Dineen, M., & Condra, M. (red.). (2016). *M<sup>2</sup> Peer Mentoring Program: Training Manual*. Kingston, ON: Queen's University. Hämtad från:

<https://campusmentalhealth.ca/wp-content/uploads/2018/03/Queens-University-Peer-Mentoring-Training-Manual.pdf>

INVANDRAR- OCH FLYKTINGUNGDOMAR. (n.d.). En verktygslåda för programsamordnare. Alexandria, VA: Mentor. Hämtad från <https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED522073.pdf>

Intereconomics, Review of European Economic Policy. (2017). Invandrarnas sociala integration och politikens roll: En litteraturöversikt. 52(5). Hämtad från <https://www.intereconomics.eu/contents/year/2017/number/5/article/the-social-integration-of-immigrants-and-the-role-of-policy-a-literature-review.html>

J. Månsson, L. Delander. Mentorskap som ett sätt att integrera flyktingar på arbetsmarknaden - Bevis från ett svenskt pilotprojekt *Ekonomisk analys och politik* 56 (2017) 51-59. Tillgänglig online: <http://dx.doi.org/10.1016/j.eap.2017.08.002>

Jones, S., & Smith, M. (2014). Peer mentorskap i högre utbildning: En genomgång av litteraturen. *International Journal of Mentoring and Coaching in Education*, 3(3), 194-211. <https://doi.org/10.1108/IJMCE-09-2014-0045>

Kram, K. A., & Isabella, L. A. (1985). Alternativ till mentorskap: The role of peer relationships in career development. *Academy of Management Journal*, 28(1), 110-132.

López-Fernández, O., & Molina-Sánchez, H. (2019). Peer mentorskap och integrationsprocesser för migranter och flyktingar: En systematisk genomgång. *Journal of International Migration and Integration*, 20(3), 809-826. <https://doi.org/10.1007/s12134-018-0572-x>

Organisationen för ekonomiskt samarbete och utveckling (OECD). Jobb för migranter (volym 1): Labour Market Integration in Australia, Denmark, Germany and Sweden, OECD (2007).

Organisationen för ekonomiskt samarbete och utveckling (OECD). Jobb för migranter (volym 2): Labour Market Integration in Belgium, France, the Netherlands and Portugal, OECD (2007).

Regionalkontoret för Central- och Nordamerika samt Västindien. (2023, 11 april). Hur man främjar invandrarnas sociala integration. Hämtad från <https://rosanjose.iom.int/en/blogs/how-promote-migrants-social-integration>

R. Konle-Seidl, G. Bolits. Integration av flyktingar på arbetsmarknaden: Strategier och god praxis. *Studie för EMPL-kommittén* (2016). Tillgänglig online: [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2016/578956/IPOL\\_STU\(2016\)578956\\_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2016/578956/IPOL_STU(2016)578956_EN.pdf)

Mentoring Partnership i sydvästra Pennsylvania. (n.d.). Handbok för mentorskollegor. Pittsburgh, PA: Författare. Hämtad från <http://www.mentoringpittsburgh.org/media/W1siZiIsIjIwMTcvMDkvMDYvYXpzZW5qNmwzX1BlZXJfTWVudG9yaW5nX0hhbmRib29rLnBkZiJdXQ/Peer%20Mentoring%20Handbook.pdf>

Trautman, S. (2006). Lär ut det du vet: En praktisk ledarhandledning för kunskapsöverföring med hjälp av kollegial handledning. John Wiley & Sons.

Olika färdigheter för mentorskap med kollegor. (n.d.). Hämtad 21 mars 2023 från <https://www.nccourts.gov/help-topics/peer-mentoring/peer-mentoring-program-requirements/various-skills-for-peer-mentoring>