

EFFEKTRAPPORT 2019

För ett inkluderande samhälle och en
arbetsmarknad som värdesätter mångfald

september 2018-augusti 2019





Foto: Ann Jonasson Lignercrona

Sammanfattning

Mitt Liv AB (svb) arbetar idag med primärt två målgrupper – internationella talanger med utländsk bakgrund som har svårt att nå jobb motsvarande utbildningsbakgrund i Sverige, samt företag och organisationer som proaktivt vill arbeta med konkreta lösningar för att utveckla sitt mångfalds- och inkluderingsarbete. Vårt arbetssätt ger oss möjlighet att bidra med verktyg och skapa förändring tillsammans med både arbetsgivare och arbetstagare - så att arbetsmarknaden kan tillvarata och attrahera den kompetens som finns i Sverige idag. Denna effektmätning syftar till att visa vilka effekter vår verksamhet har haft på våra målgrupper och på vilka sätt våra insatser gör skillnad.

► 51% av våra adepter får jobb

Under perioden 1 september 2018 – 31 augusti 2019 deltog 424 adepter och 403 mentorer i våra mentorprogram som erbjöds i Stockholm, Göteborg, Malmö, Östergötland och Online. 300 av 424 (71%) adepter besvarade vår utvärderingsenkät vid programmets slut och 275 av 424 (65%) adepter besvarade vår uppföljningsenkät 5-7 månader efter avslutat program.

Vår mätning visar att 51% av våra adepter fick ett jobb under programmet eller 5-7 månader efter avslutat program och 76% av de som fick jobb fick det inom sitt kompetensområde. Men programmet har också bidragit med andra viktiga värden för individen. 71% anger att de fått ett större självförtroende i sitt jobbsökande, och 78% att de fått en eller flera värdefulla kontakter från arbetslivet. Det senare är en effekt av stor vikt då 7 av 10 jobb i Sverige förmedlas genom kontakter, och vi vet att just avsaknaden av kontakter är ett stort problem för vår målgrupp.

► 92% skulle rekommendera en vän att delta som mentor i Mitt Livs Chans

348 av 403 (86%) mentorer besvarade utvärderingsenkäten vid programmets slut. Mentorens engagemang och deltagande i Mitt Livs Chans spelar en stor roll för vårt program och adepter, men också för mentorens personliga utveckling. 92% av våra mentorer anger att de skulle rekommendera en vän att delta som mentor i programmet, och 61% kommer sannolikt hålla kontakten med sin adept/sina adepter efter programmet. 69% anger att de fick en större förståelse för andra kulturer, en effekt som förhoppningsvis gagnar både arbetsgivare och samhället i stort i utmaningen att lyckas med inkludering. 25% av mentorena anger till exempel att de gett förslag på sin arbetsplats hur de kan agera mer inkluderande.

► 93% av våra samarbetspartners har fått större insikt om nyttan av mångfald och inkludering genom våra konsulttjänster

30 av 42 (70%) kontaktpersoner hos våra samarbetspartners besvarade utvärderingen av våra partnersamarbeten för perioden 1 september 2018 – 31 augusti 2019. 93% upplever att våra konsulttjänster resulterat i att verksamheten fått större insikt om nyttan av mångfald och/eller inkludering och 80% att de bidragit med fler verktyg att använda för att nå ökad mångfald och/eller inkludering. 77% anger att verksamheten gjort förändringar för att öka mångfalden under samarbetet, och 70% anger att verksamheten gjort förändringar för att öka graden av inkludering under samarbetet. Denna balans mellan mångfald och inkludering är viktig då en stor del av vårt arbete handlar om att förankra ett arbete i organisationer inom båda dessa områden.

► Vi har utbildat cirka 3000 personer inom mångfald och inkludering

Under det gångna året utbildade vi cirka 3000 personer inom mångfald och inkludering. Vi har en stor framtida utmaning att tillsammans arbeta för ett inkluderande samhälle och en arbetsmarknad som värdesätter mångfald. Genom vår konsultverksamhet och vårt mentorprogram fortsätter vi arbeta för att näringsliv, offentlig sektor och individen ska förstå utmaningen och ta sig an denna. Vi behöver tillsammans bygga ett inkluderande samhälle som tar tillvara på all kompetens på arbetsmarknaden - oavsett våra olikheter.

Vi på Mitt Liv bidrar till en positiv utveckling, det visar vi i denna rapport. Men vi är väl medvetna om att det fortfarande finns ett stort behov av våra insatser - därför fortsätter vi målmedvetet att arbeta för att vidareutvecklas, nå fler och hitta nya samarbetsformer för att uppnå vår vision.

Innehållsförteckning

| | |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Inledning: Vad är motsatsen till mångfald? | 5 |
| Vår vision | 7 |
| Mitt Livs Chans: En brygga till den svenska arbetsmarknaden | 9 |
| En bild av våra sökande | 9 |
| Effekter: | |
| Effekter för adepter | 10 |
| Effekter för mentorer | 11 |
| Effekter för samarbetspartners | 12 |
| Intervjuer: | |
| Hotelldirektören som vill göra inkludering till en självklarhet | 14 |
| Praktikprogram som öppnar för nya möjligheter | 16 |
| Från Mitt Livs Chans och praktikplats - till jobb | 17 |
| Nordens största operatör inom kollektivtrafik tar tydlig riktning för en hållbar och inkluderande arbetsmiljö | 19 |
| Tidigare adepten Girish - om betydelsen av mentorskapet och tips i jobbsökandet | 21 |
| Att vara en arbetsgivare som naturligt inkluderar mångfald är ett mål för Norrköpings kommun | 23 |
| Tack till våra samarbetspartners | 24 |
| Mitt Livs stiftelse | 27 |
| Ägare & bolagsform | 29 |
| Resultaträkning | 29 |
| Mitt Livs styrelse | 31 |
| Vi stödjer FN:s globala mål | 31 |

“Vad är motsatsen till mångfald?”

“Det är såklart enfold” svarade en person när vi diskuterade begreppen mångfald och inkludering på ett av Mitt Livs inkluderande ledarskapsprogram i höstas. Och visst låter enfold även som en motsats till innovation och utveckling?

Vi vet att mångfald och inkludering är något som skapar värde för den enskilda människan, organisationer och samhället i stort. Företag och organisationer med en hög grad av mångfald och inkludering är mer innovativa, attraherar fler talanger, har mer nöjda medarbetare, mer högpresterande team och är i slutändan mer lönsamma. De har till exempel 45% större sannolikhet till ökad tillväxt på sin befintliga marknad och 75% högre sannolikhet att implementera innovativa idéer*.

Det fina är att det inte finns någon klassisk trade-off i detta arbete, utan alla vinner på det i längden. Men det kräver uthållighet och ett beslut från företagsledningen att arbeta aktivt med frågorna. Det behövs bland annat mål, uppföljning av målen, samt en tydlig koppling till företagets strategiska plan.

“Det fina är att det inte finns någon klassisk trade-off i detta arbete, utan alla vinner på det i längden”

Till arbetet med mångfald kommer dock ytterligare en utmaning. En organisation, ledningsgrupp eller arbetsgrupp kan framstå som både jämställd och heterogen, men är den inkluderande? Inkludering handlar om att allas kompetens tas till vara på och att människor får vara sig själva. Om individer i organisationen inte är aktivt inkluderande i sitt beteende riskerar de att vara exkluderande - och då kommer organisationen inte att lyckas prestera utifrån sin fulla potential, även om den präglas av en hög mångfald. Mångfald och inkludering hänger ihop och är ömsesidigt beroende. Vi på Mitt Liv har följt många organisationers utveckling genom åren, små som stora, via vårt nätverk av samarbetspartners och genom våra konsultinsatser. Det är fantastiskt att se hur aktiva åtgärder och ett engagemang i frågorna öppnar upp för nya möjligheter på dessa arbetsplatser.

*Källa: CTI. 2013. *Innovation, Diversity & Growth*.

Mångfald handlar bland annat om att människor med olika etnisk tillhörighet finns representerade i organisationen, något som vi på Mitt Liv försöker bidra till genom vårt mentorprogram Mitt Livs Chans. Enligt siffror från SCB från 2018 saknar cirka 45% av utrikes födda med eftergymnasial utbildning på minst tre år i Sverige ett arbete som motsvarar deras utbildningsbakgrund. Bara den siffran motsvarar cirka 154 00 personer. Det finns med andra ord alldeles för mycket kompetens i Sverige som inte kommer till sitt rätt. Största anledningen till att det ser ut så är enligt målgruppen själv avsaknaden av kontakter och nätverk, vilket är problematiskt då 7 av 10 jobb i Sverige förmedlas genom kontakter.

Företag och organisationer som är intresserade av att hitta, attrahera och utveckla talanger måste sätta fokus på att dessa personer får tillgång till deras nätverk. Samtidigt måste man börja arbeta med att skapa en aktivt inkluderande kultur där människor känner tillhörighet och uppskattas för sin unicitet och kompetens. Annars är risken att man blir just det, enfoldig.

För er som ännu inte startat ett aktivt mångfalds- och inkluderingsarbete och inte vet var ni ska börja - Mitt Liv har över 10 års erfarenhet av att kompetensutveckla och samarbeta med både privata och offentliga organisationer i frågorna. Ett enkelt första steg? Att låta medarbetarna vara mentorer i Mitt Livs Chans på arbetstid. Det kommer att öppna upp för många nya tankar och självreflektion i er organisation.

Lenka och Sofia



Lenka Prokopec Karlberg
VD, Mitt Liv



Sofia Appelgren
Grundare, Mitt Liv



Foto: Ann Jonasson Lignercrona

Vår vision: Ett inkluderande samhälle och en arbetsmarknad som värdesätter mångfald

Vi ökar mångfald, inkludering och likabehandling på arbetsplatsen.



Genom vår konsultverksamhet utbildar och kompetensutvecklar vi företag och organisationer inom mångfalds- och inkluderingsfrågor. Detta görs genom såväl kortare punktinsatser som långsiktiga och strategiska partnersamarbeten. Vi har idag cirka 50 samarbetspartners i vårt nätverk, med företag och organisationer som proaktivt vill arbeta med konkreta lösningar för att utveckla sitt mångfalds- och inkluderingsarbete. Under det gångna året utbildade vi cirka 3000 personer inom mångfald och inkludering, och av våra samarbetspartners anger 93% att våra konsulttjänster resulterat i att verksamheten fått större insikt om nyttan av mångfald och inkludering.

Vi ökar förutsättningarna till jobb genom mentorprogram och mentorskap.



Vårt mentorprogram Mitt Livs Chans riktar sig till personer som har utländsk bakgrund och eftergymnasial utbildning, men som saknar jobb motsvarande sin utbildningsbakgrund. Enligt siffror från SCB (2018) saknar 45% av utrikes födda med eftergymnasial utbildning på minst tre år i Sverige ett arbete som motsvarar deras utbildning, medan cirka 8% inom samma grupp är arbetslösa. Motsvarande siffror för inrikes födda är 20% respektive 2%. Av de adepter som idag deltar i Mitt Livs Chans, når 51% jobb efter programmet. Våra mentorer spelar en stor roll i detta arbete - de öppnar sina nätverk för adepterna och får även själva nya insikter och kompetensutveckling inom mångfald och inkludering som de tar tillbaka till sina arbetsplatser.

En bolagsform som ger oss möjlighet att skapa bestående förändring.



Mitt Liv är ett aktiebolag med särskild vinstutdelningsbegränsning (svb), vilket innebär att all eventuell vinst måste återinvesteras i verksamheten. Vårt syfte är att förändra strukturer och affityder på arbetsmarknaden och lönsamhet och tillväxt är viktiga medel för att nå våra samhällsnyttiga mål. Vi är ett socialt företag som genererar egna intäkter och växer av egen kraft. På så vis kan vi skapa hållbarhet och den styrka och kontinuitet som krävs för att åstadkomma stora bestående förändringar vad gäller likabehandling, mångfald och inkludering på den svenska arbetsmarknaden. Mentorprogrammet Mitt Livs Chans finansieras och möjliggörs av våra partnersamarbeten, samt genom intäkter från våra konsult- och utbildningsuppdrag.



Mitt Livs Chans: En brygga till den svenska arbetsmarknaden

Mitt Livs Chans är Sveriges största mentorprogram för personer som har utländsk bakgrund, eftergymnasial utbildning och som saknar jobb motsvarande sin utbildningsbakgrund.

Idag har cirka 154 000 utrikes födda personer mellan 25-64 år i Sverige en eftergymnasial utbildning på minst tre år och ungefär 45% av dessa saknar ett jobb motsvarande sin utbildning, medan 8% är arbetslösa (SCB, 2018). Detta är något vi vill förändra - genom att skapa förutsättningar och öka chanserna för denna grupp att hitta ett kvalificerat jobb.

Mitt Livs Chans erbjuder därför mentorskap, nätverksträffar och utbildning som ger våra adepter möjlighet att bredda sina professionella nätverk och få en djupare förståelse för den svenska arbetsmarknaden. Mentorena, som bidrar med sin tid och engagemang, vägleder och stöttar adepterna utifrån personens behov, förutsättningar och mål. Under perioden 1 september 2018 – 31 augusti 2019 deltog 424 adepter och 403 mentorer i våra mentorprogram i Stockholm, Göteborg, Malmö, Östergötland och Online. Anledningen till att fler adepter än mentorer deltagit beror på att vi infört möjligheten till dubbelt mentorskap, något som har öppnat upp till fler adeptplatser i programmet.

Eftersom Mitt Liv är ett socialt företag som genererar egna intäkter spelar våra samarbetspartners en avgörande roll för att möjliggöra ett kostnadsfritt mentorprogram för våra adepter. Den största andelen mentorer i Mitt Livs Chans kommer idag från Mitt Livs samarbetspartners och finansieras av dessa samarbeten. Cirka en fjärdedel av mentorplatserna kan sökas av privatpersoner och finansieras genom Mitt Livs konsult- och utbildningsuppdrag.

En bild av våra sökande

Under perioden 1 september 2018 - 31 augusti 2019 ansökte 1081 adepter till Mitt Livs Chans. De ansökte till våra program i Stockholm, Göteborg, Östergötland, Malmö och Online:

2/3

av de som söker är kvinnor

66%

har bott i Sverige mindre än tre år

80%

har en akademisk utbildning

94

Bland de sökande talas 94 olika språk

Motivering till varför de ansökte:

- **77%** söker främst för att få jobb/praktik
- **13%** söker främst för att få ett utökat nätverk

Utöver detta sökte man programmet för att få ökad kunskap om jobbsökning och för att träna på sin svenska.

Jobsituation vid ansökningstillfället:

- **63%** är jobbsökande
- **19%** studerar
- **13%** har ett arbete, men inte motsvarande sin kompetens

Effekter för adepter

Respondenterna representerar adepter som deltagit i våra mentorprogram i Stockholm, Göteborg, Malmö, Östergötland och Online under perioden 1 september 2018 – 31 augusti 2019.

300 av 424 (71%) adepter besvarade vår utvärderingsenkät vid programmets slut. 275 av 424 (65%) adepter besvarade vår uppföljningsenkät 5-7 månader efter avslutat program.

Bland respondenterna i utvärderingsenkäten var 71% kvinnor och 26% män. 2 av 3 hade bott i Sverige 1-3 år, övriga 4-9 år. 80 nationaliteter var representerade där Syrien, Indien och Iran låg i toppen i fallande ordning. 94% hade en kandidat- magister- eller doktorsexamen från högskola eller universitet.

Utvärdering vid programmets slut:

- **78%** fick en eller flera värdefulla kontakter från arbetslivet
- **83%** blev bättre på att presentera sig själv och sin kompetens på ett övertygande sätt
- **71%** fick ett större självförtroende i sitt jobbsökande
- **76%** förbättrade ett CV de hade från tidigare
- **50%** sökte ett eller flera jobb under programtiden, och **35%** gick på en eller flera arbetsintervjuer

9 av 10

skulle rekommendera en vän att delta i Mitt Livs Chans

Uppföljning 5-7 mån efter programmet:

51%

fick ett jobb under programmet eller 5-7 månader efter avslutat program

76%

av de som fick jobb fick det inom sitt kompetensområde



Effekter för mentorer

Respondenterna representerar mentorer som deltagit i våra mentorprogram i Stockholm, Göteborg, Malmö, Östergötland och Online under perioden 1 september 2018 – 31 augusti 2019.

348 av 403 (86%) mentorer besvarade utvärderingsenkäten vid programmets slut.

Bland respondenterna i utvärderingsenkäten var 57% kvinnor och 41% män. De branscher som dominerade bland mentorena var ekonomi/finans, HR/rekrytering, teknik/ingenjör, IT/data, och affärsutveckling/strategi i fallande ordning.

Utvärdering vid programmets slut:

69%

upplevde att de fick en större förståelse för andra kulturer

54%

upplevde att de fick en ökad insikt om sin egen kultur

56%

upplevde att de fick ökad insikt om nyttan med mångfald

92%

skulle rekommendera en vän att delta som mentor i Mitt Livs Chans

- **41%** fick idéer om hur de på sin arbetsplats kan agera mer inkluderande
- **25%** gav förslag på sin arbetsplats hur de kan agera mer inkluderande
- **61%** kommer sannolikt hålla kontakten med sin adept/sina adepter



Samarbetspartners

Effekter för samarbetspartners

Respondenterna representerar kontaktpersoner hos våra samarbetspartners som är ansvariga, delvis ansvariga eller representanter för samarbetet med Mitt Liv.

30 av 42 (70%) personer besvarade enkäten.

Bland respondenterna representerar 83% företagssektorn, 13% den offentliga sektorn, samt 3% en stiftelse.

Effekter av Mitt Livs konsulttjänster:

Avser perioden 1 september 2018 – 31 augusti 2019

93%

upplever att de resulterat i att verksamheten fått större insikt om nyttan av mångfald och/eller inkludering

80%

upplever att de bidragit med fler verktyg att använda för att nå ökad mångfald och/eller inkludering

67%

upplever att de resulterat i att verksamheten gjort förändringar för att öka verksamhetens mångfald och/eller inkludering

Effekter av Mitt Livs nätverksträffar:

Avser perioden 1 september 2018 – 31 augusti 2019

95%

upplever att de resulterat i att de har fått ta del av andra organisationers erfarenhet av mångfalds- och inkluderingsarbete

68%

upplever att de resulterat i att de har knutit värdefulla kontakter med andra organisationer

82%

upplever att de resulterat i att de fått nya idéer om hur de kan öka verksamhetens mångfald och/eller inkludering

Effekter på mångfalden under hela samarbetet med Mitt Liv:

- **77%** anger att verksamheten gjort förändringar/aktiviteter för att öka mångfalden under samarbetet
- **72%** anger att samarbetet med Mitt Liv har bidragit till dessa förändringar
- **72%** anger att verksamhetens mångfald har ökat under samarbetet

Effekter på graden av inkludering under hela samarbetet med Mitt Liv:

- **70%** anger att verksamheten gjort förändringar/aktiviteter för att öka graden av inkludering under samarbetet
- **67%** anger att samarbetet med Mitt Liv har bidragit till dessa förändringar
- **69%** anger att verksamhetens grad av inkludering har ökat under samarbetet

100%

100% skulle sannolikt rekommendera en annan organisation att engagera sina anställda som mentorer i Mitt Livs Chans mentorprogram

70%

70% har rekommenderat en annan organisation att engagera sina anställda som mentorer i Mitt Livs Chans mentorprogram

87%

87% skulle sannolikt rekommendera en annan organisation att bli samarbetspartner med Mitt Liv

70%

70% har rekommenderat en annan organisation att bli samarbetspartner med Mitt Liv

Hotelldirektören som vill göra inkludering till en självklarhet

Vi träffar Stefan Sager Righetti på Scandic Grand Central i Stockholm, där han sedan 2017 arbetat som hotelldirektör. Det är svårt att ta miste på Stefans genuina engagemang för mångfalds- och inkluderingsfrågor när han berättar om varför det är viktigt att inkludera människor på arbetsplatsen, och varför han flera gånger har engagerat sig som mentor i mentorprogrammet Mitt Livs Chans.

"Vi lever idag i ett globalt och digitaliserat samhälle. Många människor är tyvärr rädda för det okända, men det är så otroligt viktigt att välkomna och ta emot människor från andra kulturer, med olika intressen, funktionsvariation, och så vidare. Vi blir så mycket starkare när vi får in fler tankar, synpunkter och erfarenheter på våra arbetsplatser", säger Stefan.

På Stefans arbetsplats möts hela världen, varje dag, och mångfald är en naturlig del i hotellets verksamhet med internationella gäster. Scandic har idag omkring 280 hotell i norra Europa, med inte mindre än 16 000 medarbetare.

"Scandic vill vara en del i samhället, och att engagera sig i mångfald och diversifiering är ju att ta samhällsansvar i högsta grad", menar Stefan.

Stefan väntar just nu på att påbörja sin tredje omgång som mentor i Mitt Livs Chans i Stockholm och börjar bli ett välkänt ansikte i programmet.

"Som mentor har man en jätteviktig roll. Det är lätt att känna sig nedslagen när man till exempel söker jobb och har svårt att få komma på intervju, och det minsta vi som mentorer kan göra är ge pepp och självförtroende. Åren med Mitt Liv och Mitt Livs Chans har gett mig insikt om att det finns så mycket talang, kunskap, och härliga och engagerade människor som inte alltid får chansen att komma till sin rätt," säger Stefan.

Stefans mentorskap har resulterat i att en av de adepter som Stefan har väglett och coachat numera är anställd på Scandic. Han trycker på vikten av att fler ledare på arbetsmarknaden behöver driva dessa frågor och agera som ett gott exempel, eftersom de värderingar som finns uppe i en organisation sprider sig och genomsyrar hela organisationen.



Stefan Sager Righetti, hotelldirektör på Scandic Grand Central i Stockholm

"Om 10 år hoppas jag att vi inte ska behöva ha dessa diskussioner. Inkludering ska vara en självklarhet. Jag hoppas också att strukturerna och den byråkrati våra adepter hamnar i när de söker arbete lättas upp och anpassas så att de bättre stöttar personer att få arbete motsvarande sin kompetens när de kommer till Sverige".

Stefan vill också uppmuntra fler att ta chansen och bli mentorer i program som Mitt Livs Chans.

"Genom din adept får du så mycket energi och kunskap tillbaka. Man speglas genom den man träffar, vilket har gjort att jag även har lärt mig mycket om mig själv genom mentorskapet. Det är verkligen en win-win".

Stefan med sin tidigare adept Am Paiboon under Mitt Livs Chans mentorprogram.



Samarbetspartners

Mitt Liv och Scandic – samarbetspartners i över 10 år

Scandic Hotels Group AB har varit samarbetspartner med Mitt Liv sedan 2010. Sedan samarbetet inleddes har Scandic årligen tillhandahållit konferenslokaler för Mitt Livs Chans gemensamma träffar i Göteborg, Stockholm, Norrköping, Linköping och Malmö, samt ett flertal andra träffar som Mitt Liv anordnar. Detta omfattar idag lokaler för inte mindre än cirka 40 träffar per år.

Utöver detta ingår Scandic i Mitt Livs nätverk av samarbetspartners, där de lyfter mångfalds- och inkluderingsfrågor internt genom att ta del av kunskapshöjande aktiviteter från Mitt Liv, såsom föreläsningar, utbildningsinsatser och nätverksträffar.

Praktikprogram som öppnar för nya möjligheter

Närmare ett decennium har gått sedan SEB Väst blev samarbetspartner till Mitt Liv. Vi har pratat med eldsjelen Pernilla Johnsson som är ansvarig för partnerskap inom hållbarhet och entreprenörskap på SEB i Väst. Under samarbetets gång har SEB:s anställda engagerat sig som mentorer i mentorprogrammet Mitt Livs Chans, samt tagit del av kompetensutveckling inom mångfald och inkludering från Mitt Liv. Under de senaste åren har SEB tillsammans med Mitt Liv även med stor framgång anordnat praktikprogram för adepter från mentorprogrammet.

Pernilla berättar att mångfald och integration är angelägna frågor för SEB, både som arbetsgivare och i mötet med kunder.

"Det är viktigt att vi speglar samhället, samt att vi får in olika insikter, perspektiv och talanger i banken. Är det en bra mix av människor känner sig alla välkomna, och då finns det också utrymme för nya idéer, erfarenheter och att vi kan utveckla nya saker ihop", förklarar Pernilla.

Under maj 2019 avslutades den fjärde omgången av SEB:s praktikprogram – denna gång i större skala än tidigare år med 13 talanger från Mitt Livs Chans. Praktikanterna, vars praktikperiod löper under två månader, matchades mot bankens olika verksamheter där de fick inblick i hur det är att arbeta på SEB, samt förståelse för vilka kompetenser och erfarenheter som efterfrågas inom bank och finans idag. Praktikkonceptet har under åren resulterat i att cirka tio adepter fått anställning på SEB.

"Vi fick inspiration till praktikprogrammet under en av nätverksträffarna som Mitt Liv kontinuerligt anordnar för sina samarbetspartners. Stena Metall, också samarbetspartner till Mitt Liv, hade gjort en liknande insats. Det är ett bra exempel på vikten av erfarenhetsutbyte, när vi inom nätverket lär oss av och inspirerar varandra att göra skillnad", konstaterar Pernilla.

Utöver SEB:s satsning på praktikprogram har flertalet medarbetare under åren varit mentorer i Mitt Livs Chans mentorprogram. Detta uppmuntras bland annat genom att alla anställda inom SEB har 8 timmar per år att lägga på volontärskap. Pernilla har själv varit mentor i programmet, och berättar att den främsta utmaningen för hennes adept var



Pernilla Johnsson, ansvarig för partnerskap inom hållbarhet och entreprenörskap på SEB i Väst.

bristen på nätverk och kunskap kring den svenska ansökningsprocessen. Här har Pernilla kunnat fylla ett antal kunskapsluckor, men lyfter framförallt sin tidigare adepts egna driv och förmåga att skapa kontakter.

"Min adept tog många initiativ till nya möten och nätverk som jag i min tur kunde hänga med på och knyta nya kontakter! Jag förstår faktiskt inte hur vi kunde matchas så bra – idag är vi fortfarande vänner och umgås då och då tillsammans med våra familjer", säger Pernilla.

Från Mitt Livs Chans och praktikplats - till jobb

Agata Konieczny kom till Sverige efter att hon avslutat sina ekonomistudier i hemlandet Polen. Färden styrde mot Göteborg, där hon och hennes man hade en bekant. Efter två månader i Sverige tog Agata anställning som städerska.

Agata berättar att det var svårt att få ett jobb hon ville ha eftersom hon inte talade svenska. Efter jobbet som städerska arbetade hon flera år i charkuteribranschen, men kände hela tiden att hon ville börja arbeta med något som motsvarade hennes kompetens och intressen.

"Jag ville ta nästa steg i livet - inte göra vad man måste, utan det man vill göra", förklarar hon.

Efter att Agatas andra dotter föddes fick hon tips om mentorprogrammet Mitt Livs Chans. Hon sökte och fick plats i programmet. Kort efter programstarten kom frågan om hon ville ansöka till Mitt Livs samarbetspartner SEB:s praktikprogram, och tre intervjuer senare med chefer inom olika områden på SEB, blev Agata erbjuden en plats och påbörjade sin praktik i april 2019.

"Jag ville ta nästa steg i livet - inte göra vad man måste, utan det man vill göra"

Under cirka tre veckor fick Agata gå med sin SEB-mentor Elisabeth som gick igenom arbetet. Sedan blev det dags för Agata att ta sig an arbetsuppgifterna på egen hand.

"Jag kände mig nervös över det, men hon pushade mig. Så har det varit hela tiden här, alla kollegor och min chef har varit så otroligt snälla, hjälpsamma och uppmuntrande", säger Agata.

Stödet från kollegor blev extra tydligt då Agata vid påbörjad anställning råkade ut för en kund som var missnöjd och skrek högt att han "minsann vill prata med någon annan på banken som kan svenska". Detta gjorde Agata väldigt ledsen, men hennes kollegor var snabbt där med stöttning och kontorschefen pratade med mannen om att detta inte var ett beteende som accepterades.

Det har varit ett händelserikt år för Agata som genom sin uppskattade arbetsinsats nu har en projektanställning som Service Manager på SEB. I nuläget pluggar hon för att ta Swedsec-licens.

"Nu vill jag fortsätta utveckla mig och drömmer om att jobba som rådgivare!"



Agata Konieczny och Pernilla Johnsson under praktikprogrammet.

Konsulting

Nordens största operatör inom kollektivtrafik tar tydlig riktning för en hållbar och inkluderande arbetsmiljö

Under våren 2018 sjösattes ett utbildningssamarbete mellan Mitt Liv och Nobina, Nordens största operatör inom kollektivtrafik. Idag, snart två år senare, har cirka 300 chefer och andra nyckelroller genomgått Mitt Livs inkluderande ledarskapsprogram. Och fler kommer det att bli. Målet är att totalt 500 personer ska ha genomfört programmet och att det sedan ska bli en naturlig del i ledarskapsutvecklingen i Nobina. Vi frågade Hanna Frimansson, Head of Talent & Performance på Nobina, om varför just mångfalds- och inkluderingsfrågor är högt på deras agenda.

Nobina har under många år arbetat för att skapa en mer inkluderande arbetsmiljö. Under 2019 utsågs de bland annat till Sveriges mest HBTQ-vänliga arbetsplats. Bland deras cirka 11 000 medarbetare i koncernen har de idag en arbetsstyrka som präglas av många olika kulturella bakgrunder, samtidigt som de möter en stor mångfald genom sin verksamhet i kollektivtrafiken.

"Mångfald på arbetsplatsen är otroligt viktig av flera anledningar och om vi tar hand om den på rätt sätt ger den tillgång till olika perspektiv och erfarenheter som gör att både vi som individer och som företag utvecklas och får en riktning framåt. Mångfald är inte alltid enkelt och det kräver att vi ständigt arbetar med våra värderingar och har ett inkluderande förhållningsätt - att vi lär oss kommunicera och att vi genom nyfikenhet och vilja förstår varandras olika åsikter utan att nödvändigtvis alltid hålla med. Vi önskar också att fler kvinnor ska vilja söka tjänster som bussförare och mekaniker, arbeten som traditionellt är mansdominerade", förklarar Hanna.

En av anledningarna till att Nobina tog beslutet att genomföra Mitt Livs inkluderande ledarskapsprogram var bland annat att de genomfört en fördjupad studie kring medarbetarnas arbetssituation. Den identifierade vissa utmaningar som kunde härröras till attityd och okunskap om varandra.



Hanna Frimansson, Head of Talent & Performance på Nobina

Programmet syftar till att utveckla ledarnas mångfaldskompetens, skapa medvetenhet och självinsikt, samt ge verktyg för att praktisera ett inkluderande ledarskap. Man upprättar också en handlingsplan för hur arbetet ska leda till konkreta mål i det dagliga arbetet och därmed genomsyra hela organisationen och spridas till varje medarbetare. Genomförandet finansieras delvis av bidrag från svenska ESF-rådet som ger stöd till projekt som arbetar med kompetensutveckling, sysselsättningsåtgärder och integrationsinsatser. Resultatet av ledarskapsutbildningen med tillhörande aktiviteter kommer att utvärderas genom en effektmätning efter att alla genomgått utbildningen.

"Jag upplever redan nu en öppenhet för att till exempel lyfta vissa frågor. För att komma vidare i vårt arbete med en hållbar arbetsmiljö är det avgörande att våra medarbetare vågar vara sig själva och känner sig inkluderade", konstaterar Hanna.

"Det är givande att vara mentor och få en annan vinkel på Sverige och svenskt arbetsliv. Om jag kan bidra till att en enda person får arbete snabbare så är det otroligt viktigt att vara med"

- Maria, mentor i Mitt Livs Chans 2019

Inkluderande ledarskapsprogram - upplägget med Nobina

Sedan starten 2018 har 300 ledare och andra nyckelroller inom Nobina genomgått Mitt Livs Inkluderande ledarskapsprogram. Under 2020 kommer ytterligare 8 utbildningar att genomföras med cirka 200 personer. Programmet använder en variation av pedagogik med föreläsning, parövningar, gruppdiskussioner och workshops, där grupper om 25 personer träffas tre gånger under drygt två månader. Programmet ger deltagarna ett forum att diskutera utmaningar med varandra, hjälp att kritiskt reflektera över tankesätt och invanda mönster, samt verktyg att gå från ord till handling och aktivt leda och arbeta med mångfald och inkludering.

”Jag tycker att programmets namn beskriver det på bästa sätt. Det var en väldigt stor chans som har förändrat mitt liv.”

- Shadi, adept i Mitt Livs Chans 2019



Foto: Ann Jonasson Lignercrona

Mitt Livs Chans

Tidigare adepten Girish - om betydelsen av mentorskapet och tips i jobbsökandet



Girish Kumar Maurya

Utbildningsbakgrund: B.Sc. Biotechnology, PG - International Business

Nuvarande arbete: Business Development Manager Europe på Vironova AB

”Livet kommer inte med en bruksanvisning och vi behöver någon som kan vägleda oss i vår karriär precis som en tränare eller coach behövs i en idrottsmatch”

Vad har Mitt livs Chans mentorprogram betytt för dig?

- Jag tror starkt på att alla behöver en mentor i livets olika skeden. Livet kommer inte med en bruksanvisning och vi behöver någon som kan vägleda oss i vår karriär precis som en tränare eller coach behövs i en idrottsmatch. Mitt Livs Chans var min vägvisare på arbetsmarknaden där jag kände mig som en utomjording. Programmet fick mig att förstå vikten av nätverkande i arbetslivet. Min mentor gav mig insikter om mitt CV och hjälpte mig att sätta ihop mitt personliga brev så att det blev mer relevant för de jobb jag sökte.

Har du några tips till andra personer som har flyttat till Sverige och som söker jobb?

- Några saker som är väldigt vanliga men lätta att glömma när man söker jobb:

- Det är viktigt att delta i konferenser, workshops och liknande för att nätverka med personer som är relevanta för din bransch och för att få referenser
- Att ha ett CV som endast är på en sida, men som kan kompletteras med information om rekryteraren frågar efter det
- Skräddarsy ditt personliga brev så att det är relevant för det jobb du söker.

Vad har du för framtidsdrömmar i yrkesväg?

- Jag har alltid velat arbeta inom ett område som hjälper andra. En organisation som gör bra för miljön och inte påverkar planeten och miljön negativt. Jag känner att vi människor konsumerar så mycket av vår planet att vi måste tänka på hur vi kan ge tillbaka till samhället på ett så positivt sätt som möjligt.

Samarbetspartners

Att vara en arbetsgivare som naturligt inkluderar mångfald är ett mål för Norrköpings kommun

Norrköpings kommun var den första kommunen i Sverige att gå in som samarbetspartner till Mitt Liv, ett samarbete som har pågått sedan 2014. Genom kompetenshöjande utbildningsinsatser inom mångfald och inkludering samt ett stort engagemang i mentorprogrammet Mitt Livs Chans, är de fast beslutna att det är en framgångsfaktor att arbeta med integration och mångfald. Vi har pratat med Maria Söderberg som är HR-chef i Norrköpings kommun.

"Som en stor arbetsgivare kände vi att vi ville göra något i integrationsfrågan. Det var rätt i tiden att samarbeta med Mitt Liv i dessa frågor och viktigt för oss att bidra till samhällsnytta. Det kan vi göra genom detta samarbete", berättar Maria.

"Som en stor arbetsgivare kände vi att vi ville göra något i integrationsfrågan"

Sedan starten av samarbetet har Norrköpings kommun uppmuntrat sina medarbetare att engagera sig som mentorer i mentorprogrammet Mitt Livs Chans. Ansökningarna har ökat varje år och det är också många som återkommer som mentorer.

"Att få ett jobb är ofta en väg in i ett nytt land. Med den här insatsen hoppas vi att vägen kan kortas från att man kommer hit tills att man får ett jobb i Sverige motsvarande den kompetens man har. Där har vi som arbetsgivare möjlighet att bidra med de kompetenser och erfarenheter som våra medarbetare har till personer som inte är lika insatta i hur den svenska arbetsmarknaden fungerar", förklarar Maria.

Ett exempel på en utbildningsinsats som gjorts inom ramen för samarbetet med Mitt Liv var under hösten 2019, då Norrköpings kommun hade sin årliga arbetsmiljödag för chefer och skyddsombud på temat inkludering. Totalt 360 personer bjöds in och utbildades av Mitt Liv inom aktiva åtgärder kopplade till normer och attityder inom den psykosociala miljön.

"Det var mycket bra och nyttigt för våra chefer och skyddsombud som ska arbeta med de här frågorna ute på enheterna", säger Maria.

Att vara en arbetsgivare som naturligt inkluderar mångfald är ett mål för Norrköpings kommun. Deras fasta övertygelse är att de genom att vara en inkluderande kommun, får in fler berikande perspektiv som skapar kreativa processer och en bättre verksamhet för alla.

"Med tanke på vårt framtida behov när det gäller kompetensförsörjning är det en framgångsfaktor att arbeta med integration och mångfald", säger Maria.



Maria Söderberg, HR-chef i Norrköpings kommun.

Tack till våra samarbetspartners

Vi på Mitt Liv vill rikta ett stort tack till alla våra samarbetspartners, som tillsammans med oss arbetar för en inkluderande arbetsmarknad som värdesätter mångfald. Idag arbetar vi med cirka 50 svenska organisationer genom långsiktiga partnerskap.

Eftersom vi är ett socialt företag som genererar egna intäkter för att kunna växa, spelar våra samarbetspartners en avgörande roll för vår väg framåt. Våra samarbeten gör det möjligt för oss att erbjuda ett kostnadsfritt mentorprogram till våra adepter, som i sin tur skapar avgörande livsförändringar. Genom att aktivt arbeta med mångfald och inkludering på arbetsplatsen skapar vi tillsammans en kraft som förändrar strukturer och tar bort hinder på arbetsmarknaden.





Mitt Livs stiftelse ger framtidstro till nyanlända och ensamkommande ungdomar

Mitt Livs Val är en stiftelse som startades av Mitt Liv under 2015. I samband med flyktingvågen ville vi även vara med och göra skillnad för ungdomar genom att skapa starkare koppling till utbildning och på sikt arbetsliv.

Mitt Livs Val erbjuder ett studiemotiverande program där studenter från universitet och högskolor blir mentorer och förebilder för nyanlända och ensamkommande ungdomar. Programmet syftar till att inspirera och motivera ungdomar till fortsatta studier efter gymnasiet. Detta gör Mitt Livs Val genom att ge kunskap om utbildning, visa på olika utbildningsmöjligheter och förbättra studietekniken. Tillsammans med studenterna rustas ungdomarna med kunskap och nätverk som i sin tur leder till minskad marginalisering och socialt utanförskap. Drygt 800 ungdomar och ca 350 studenter har deltagit i Mitt Livs Vals studiemotiverande program sedan uppstarten.

Arvsfondsprojektet Framåt!

Under 2019 tilldelades Mitt Livs Val ett treårigt projektstöd från Allmänna Arvsfonden. Ur denna möjlighet föddes projektet Framåt!, ett arbetsmarknadsförberedande program som syftar till att stärka kopplingarna mellan utbildning och jobb, samt minska trösklarna till den svenska arbetsmarknaden för nyanlända och ensamkommande ungdomar mellan 16–20 år. Framåt! är en förlängning av Mitt Livs Vals studiemotiverande program.

"Anledningen till satsningen var att de ungdomar vi möter ofta ger uttryck för en avsaknad av sociala nätverk, självkänsla, framtidstro och erfarenhet av arbete. Med Framåt! bygger vi en oerhört viktig brygga mellan skola och arbetsliv som såväl saknas och efterfrågas av ungdomarna själva", säger Rebecca Madhani, Verksamhetschef på Mitt Livs Val.

Inom programmet ligger fokus på personlig utveckling och målsättning, samt teman såsom hur man lyckas på anställningsintervjuer, sociala koder och normer på svenska arbetsplatser, hur man skriver personliga brev och rättigheter och skyldigheter i arbetslivet. Programmet startar under våren 2020 och beräknar att nå cirka 350 ungdomar i Göteborg och Stockholm under projektets livslängd.

Effektmätning hos ungdomarna som deltagit i det studiemotiverande programmet under 2019:

87%

upplever att de får ökade kunskaper om högre utbildning och olika utbildningar efter gymnasiet

100%

upplever en ökad självkänsla och framtidstro

92%

upplever att de får ett utökat socialt nätverk

88%

upplever en ökad studiemotivation

80%

upplever att de förbättrat sina svenskkunskaper

Ägare & bolagsform

Mitt Liv AB (svb) grundades 2008 och är religiöst- och partipolitiskt oberoende. Vi är ett aktiebolag med särskild vinstutdelningsbegränsning, vilket innebär att all eventuell vinst återinvesteras i verksamheten. Den begränsande utdelningsrätten gör att företaget har samma trovärdighet som en ideell förening eller näringsidkande stiftelse, men en stor skillnad är att vår bolagsform är mycket reglerad och har offentlig redovisning. Detta är viktigt för oss eftersom vi vill erbjuda våra ägare, samarbetspartners och allmänhet full insyn och transparens.

Mitt Livs ägs idag av Sofia Appelgren, Axel Johnson AB, Ernströmgruppens Ulla och Gerhard Hobohms Stiftelse, Sättila PPI AB (svb), Gardell Holding AB, Holtback Holding AB, Förvaltnings AB Rödsten och Helichrysum Gruppen AB.

Resultaträkning 2018-09-01 - 2019-08-31

Belopp i kr

| | |
|-----------------------------------------------------------------------------|--------------------|
| Rörelseintäkter, lagerförändringar m. m.: | |
| Nettoomsättning | 11 662 076 |
| Övriga rörelseintäkter | 108 600 |
| Summa rörelseintäkter, lagerförändringar m.m. | 11 770 676 |
| Rörelsekostnader: | |
| Råvaror och förnödenheter | -1 256 564 |
| Övriga externa kostnader | -2 892 312 |
| Personalkostnader | -7 478 846 |
| Av- och nedskrivningar av materiella och immateriella anläggningstillgångar | -19 398 |
| Övriga rörelsekostnader | -90 |
| Summa rörelsekostnader | -11 647 210 |
| Rörelseresultat | 123 466 |
| Finansiella poster: | |
| Övriga ränteintäkter och liknande resultatposter | 8 136 |
| Räntekostnader och liknande resultatposter | -805 |
| Summa finansiella poster | 7 331 |
| Resultat efter finansiella poster | 130 797 |
| Resultat före skatt | 130 797 |
| Årets resultat | 130 797 |

Mitt Livs styrelse

Styrelseordförande:

Styrelseledamöter:



Pia Anderberg
Investerare & Entreprenör



Eliza Küçükaslan
Axel Johnson AB



Lennart Grebelius
Sättila Holding



Michel Massadakis
Entreprenör



Sofia Appelgren
Grundare Mitt Liv



Therese Bohlin
Prime Weber Shandwick

"Mitt Livs Chans hjälpte mig att se att jag inte är ensam och fick mig att hitta motivationen igen"

- Tidigare adept i Mitt Livs Chans mentorprogram



GLOBALA MÅLEN
för hållbar utveckling

Vi stödjer FN:s globala mål

Den 25 september 2015 antog FN:s medlemsländer Agenda 2030, en universell agenda som inrymmer Globala målen för hållbar utveckling. De 17 globala målen har i sin tur 169 delmål och 230 globala indikatorer. Under det gångna året har Mitt Liv tagit ett större kliv in i detta arbete. Internt har vi identifierat en tydlig koppling mellan vår verksamhet och mål 5, 8, 10 och 16, men vårt arbete har också indirekta kopplingar till flera av målen. Externt har vi tillsammans med våra samarbetspartners och kunder fördjupat oss i sambandet mellan Globala målen och antidiskriminering, mångfald och inkludering, samt lyft hur vi kan koppla målen till hållbarhetsarbetet inom våra organisationer. Men arbetet har bara börjat. Globala målen kommer att spela en central roll i organisationers hållbarhetsarbete framöver - och oavsett hur stort eller litet ett företag är och oavsett bransch, kan vi alla vara med och arbeta för att nå dem.

Om Mitt Liv

Mitt Liv AB (svb) är ett socialt företag som genom mentorprogram och innovativa konsultlösningar arbetar för en inkluderande arbetsmarknad som värdesätter mångfald. Genom mentorprogrammet Mitt Livs Chans stöttar vi idag cirka 800 personer per år med utländsk bakgrund och eftergymnasial utbildning att nå jobb motsvarande sin kompetens, och drygt hälften når jobb efter programmet. Vi bedriver även konsultverksamhet med fokus på att stötta arbetsgivare i frågor kring mångfald och inkludering, så att de kan tillvarata och attrahera den kompetens som finns på arbetsmarknaden idag.

Mitt Liv är ett aktiebolag med särskild vinstutdelningsbegränsning (svb), vilket innebär att all eventuell vinst återinvesteras i verksamheten. Mitt Liv grundades 2008 och är religiöst- och partipolitiskt oberoende.

Besök oss: www.mittliv.com

Följ oss: (LI) Mitt Liv AB (svb) | (FB) Mitt Liv | (IG) mittlivschans

Org. nr 556784-5499 | © 2020 Mitt Liv AB (svb)