



Mitt Livs Effektrapport 2020

För ett **inkluderande**
samhälle och en arbetsmarknad
som värdesätter mångfald

september 2019-augusti 2020

Om oss

Mitt Liv AB (svb) är ett socialt företag som sedan 2008 har arbetat för ett inkluderande samhälle och en arbetsmarknad som värdesätter mångfald. För att uppnå vår vision samarbetar vi med arbetsgivare genom att ge dem strategier och konkreta verktyg för att framgångsrikt arbeta med mångfald och inkludering. Inom konsultverksamheten utbildar vi drygt 5000 personer per år och har cirka 45 samarbetspartners i vårt nätverk. Vi driver också Sverige största mentorprogram, Mitt Livs Chans, där vi genom mentorskap och utökade kontaktnät förbättrar förutsättningarna till ett kvalificerat jobb för akademiker med utländsk bakgrund. Vi stöttar årligen cirka 800 adepter som saknar jobb i motsvarande sin kompetens i Sverige.

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

Denna effektrapport syftar till att visa vilken inverkan vårt arbete har haft under det gångna verksamhetsåret (1 september 2019–31 augusti 2020), samt lyfta fram de personer och berättelser som varje dag driver förändringen framåt tillsammans med oss.

Innehållsförteckning

Inledning: VD har ordet	4
Sammanfattning	5
Vår vision	7
 Mitt Liv Consulting - Effekter & intervjuer:	
Så jobbar vi	9
Effekter för samarbetspartners	10
Intervju med SJR	12
Intervju med SMHI	14
Intervju med Linköpings kommun	16
 Mitt Livs Chans mentorprogram - Effekter & intervjuer:	
Så jobbar vi	19
Effekter för adepterna	20
Effekter för mentorerna	22
Intervju med adept Diane Hultberg	24
Intervju med mentor och tidigare adept Seida Shabanoska	26
Intervju med mentorparet Livia Vincze och Tyll Voigt	28
 Mitt Livs stiftelse: Mitt Livs Val	
Ägare & bolagsform	32
Mitt Livs styrelse	32
Resultaträkning	33
Tack till våra samarbetspartners	34

Vår VD har ordet: Det är inte en fråga OM - utan att hitta rätt sätt

I samband med att vi släppte vår förra effektrapport i mars 2020 var pandemins närvaro ett faktum, även om vi inte då visste vilken inverkan den skulle få på vår tillvaro. Vi på Mitt Liv är stolta över att vi har kunnat ställa om till nya arbetssätt och tagit fram innovativa lösningar för att kunna fortsätta göra allt större skillnad utifrån vår vision om ett inkluderande samhälle och en arbetsmarknad som värdesätter mångfald. Ett år senare har Mitt Liv fortfarande ett oerhört starkt och växande nätverk av samarbetspartners, vi har utbildat tusentals personer, och vi har ett mentorprogram som genom digitala lösningar och ett ökat mentorengagemang har kunnat stötta fler adepter, eftersom vi vet att minoritetsgrupper drabbas hårdast i kriser.

Från 2019 till 2020 gick till exempel arbetslösheten för utrikes födda med eftergymnasial utbildning i Sverige upp från 9,3% till 11,9%, en ökning på hela 28% som innebär att ytterligare 18 100 utrikes födda bara på ett år står utan jobb (SCB 2020, AKU). Denna grupp, som är en majoritet av våra deltagare i vårt mentorprogram, har gått från en redan tuff situation på arbetsmarknaden till ett ännu hårdare klimat och vi ser tyvärr detta svart på vitt genom att färre adepter i våra mentorprogram har fått jobb jämfört med tidigare år.

Samtidigt upplever vi på Mitt Liv att mångfald och inkludering är mer aktuella frågor än någonsin hos många arbetsgivare, kanske är det delvis en positiv effekt av krisen. Fler och fler ser värdet av en bredd av olika perspektiv som mångfald leder till om den ges rätt förutsättningar i form av en jämlik och inkluderande arbetskultur, där alla anställda kan känna tillhörighet och vara sig själva. Vi ser till vår glädje att många styrelser, vd:ar och ledningsgrupper i allt större utsträckning ser mångfald och inkludering som affärskritiska frågor, bland annat för att kunna attrahera och behålla den bästa kompetensen och öka innovationskraften.

För många företagsledare och styrelser finns det dessutom starka yttre krafter som gör det omöjligt att inte fokusera på frågorna: noterade investmentbolag som har krav från tunga institutionella ägare (t ex Blackrock); investeringsorganisationer tillhörandes en koncern som av olika anledningar ställer krav på alla i gruppen; eller onoterade riskkapitalbolag som har tunga investerare (t ex Yale Endowment).

Men även om vi upplever ett ökat intresse för mångfalds- och inkluderingsarbetet, så ser vi att många organisationer är osäkra på hur man går



Lenka Prokopec Karlberg, VD på Mitt Liv

från ord till handling. En av årets viktigaste rapporter från Västsvenska Handelskammaren, *Nå framgång genom mångfald*, visade att hela 82% av företagen i undersökningen INTE hade en strategi för att tillämpa mångfald och inkludering i sin verksamhet. Varför? Jag tror att många arbetsgivare tror att det är svårare än det faktiskt är.

Jag träffade nyligen Mia Brunell Livfors, VD på Axel Johnson, som är ett av de mest framstående bolagen i Sverige gällande mångfald och inkludering (och även en av Mitt Livs ägare). Hon gav tre kraftfulla tips till organisationer som vill jobba med mångfald och inkludering, som jag vill dela med er:

1. **Actions (snacka mindre, gör mer, våga prova)**
2. **Utbilda (höj kunskapen i hela organisationen)**
3. **Sätt mål (mätbara, uppföljningsbara mål)**

Små steg i rätt riktning är bättre än att inte göra något alls. Jag vill verkligen uppmana dig att titta vidare i vår effektrapport och att även läsa intervjuerna med våra samarbetspartners, adepter och mentorer. De driver alla förändring på arbetsmarknaden på olika sätt och genom väldigt konkreta insatser. Jag hoppas vår effektrapport kan sänka trösklarna och ge dig både insikter och inspiration till hur du kan jobba vidare med frågorna utifrån de olika verktyg som finns till hands. Det är inte en fråga OM, utan att hitta rätt sätt.

Sammanfattning

8 av 10 samarbetspartners har gjort aktiviteter för att öka verksamhetens grad av inkludering

Vår mätning visar att **8 av 10** av våra samarbetspartners har gjort förändringar/aktiviteter för att öka graden av inkludering som en effekt av samarbetet med Mitt Liv, och **79%** upplever att verksamhetens grad av inkludering har ökat under samarbetet. **8 av 10** uppger också att de har gjort förändringar för att öka mångfalden i organisationen under samarbetet och **68%** upplever att verksamhetens mångfald har ökat.

Bland de partners som har anställda som har deltagit i Mitt Livs Chans så upplever **74%** att mentorerna har blivit interna ambassadörer i frågor som rör mångfald och inkludering och **50%** anger att också har kommit med förslag på hur de kan utveckla verksamhetens arbete i frågorna.

Resultaten från årets mätning visar att våra långsiktiga partnerskap gör en verklig och beständig skillnad på arbetsplatserna. De visar också att anställda som engagerar sig som mentorer i Mitt Livs Chans breddar sina perspektiv och blir katalysatorer i arbetet med mångfald och inkludering.

36% av adepterna fick jobb eller praktikplats och 8 av 10 fick värdefulla kontakter

Under det gångna verksamhetsåret kunde **562** adepter erbjudas plats i våra mentorprogram, vilket var en ökning med **33%** från föregående år. **8 av 10** adepter anger att de fick en eller flera värdefulla kontakter från arbetslivet genom programmet, samt att de blev bättre på att presentera sin kompetens på övertygande sätt. **73%** anger också att de fick ett större självförtroende i sitt jobbsökande. Ett utökat kontaktnät är av stor vikt för våra adepter, eftersom avsaknaden av kontakter enligt målgruppen själv är ett av de största hindren på arbetsmarknaden, och varannat jobb i Sverige förmedlas genom just kontakter.

Vår mätning visar att **36%** av adepterna fick ett jobb eller en praktikplats inom 5 månader efter programmet, varav **26%** fick ett jobb och **10%** en praktikplats. **85%** av dessa fick det inom sitt kompetensområde.

Arbetsmarknadens utveckling under året har påverkat vår målgrupp märkbart, det ser vi både i arbetslöshetssiffrorna och i vår egna mätningar, där en lägre andel fått jobb jämfört med tidigare år. De adepter som fortfarande var jobbsökande eller inte fått jobb motsvarande kompetens, angav att de upplevde att ett av de största hindren för detta var avsaknaden av jobbmöjligheter på grund av Covid-19. Enligt siffror från SCB är ungefär **21%** (156 000 personer) av utrikes födda med eftergymnasial utbildning i Sverige antingen arbetslösa eller har ett jobb som inte matchar utbildningen. Motsvarande andel för inrikes födda är endast **10%**.

Antalet mentorer fortsätter att öka och fler väljer att handleda två eller fler adepter

Under verksamhetsåret deltog **466** mentorer i våra mentorprogram vilket var en ökning på **16%** från föregående år. På grund av detta ökade engagemang och att ett stort antal mentorer valde att stötta två eller fler adepter kunde Mitt Livs Chans öka antalet adepterplatser med en tredjedel.

Mentorernas deltagande och engagemang i Mitt Livs Chans driver förändring för adepterna och som vi nämner ovan, på sina arbetsplatser. Men det har också effekter på deras personliga utveckling och välmående. **61%** upplevde till exempel att de fick större förståelse för andra kulturer, och **varannan** mentor att de utvecklade sin förmåga att leda och coacha. **9 av 10** anger att det kändes meningsfullt att göra skillnad genom mentorskap och **74%** kommer sannolikt att hålla kontakten med sin adept/sina adepter.

Våra mätningar visar att vi fortsätter bidra med en positiv utveckling på arbetsmarknaden både genom vår konsultverksamhet och vårt mentorprogram. Men vi är väl medvetna om att vi framöver kommer att behöva arbeta ännu hårdare i spåren av den pandemi vi fortfarande befinner oss i. I strävan mot vår vision fortsätter vi att utvecklas och hitta innovativa lösningar i vårt arbete framåt, tillsammans med arbetsgivare, mentorer och adepter.

Vår vision

Sedan Mitt Liv grundades 2008 har vi arbetat utifrån visionen att skapa ett inkluderande samhälle och en arbetsmarknad som värdesätter mångfald. För att uppnå vår vision arbetar vi idag med primärt två grupper - arbetsgivare som behöver strategier och konkreta verktyg för att framgångsrikt arbeta med mångfald, inkludering och likabehandling, samt akademiker med utländsk bakgrund* som saknar jobb motsvarande sin kompetens i Sverige. Vårt arbetssätt ger oss möjlighet att bidra med verktyg och skapa förändring tillsammans med både arbetsgivare och arbetstagare. Det är så vi ser att vi kan skapa en arbetsmarknad som värdesätter mångfald, och i sin tur ett konkurrenskraftigt Sverige.

Därför behövs vi

Företag med låg mångfald har med cirka 30% sannolikhet också lägre lönsamhet.¹

Företag med hög mångfald genererar cirka 40% högre intäkter, då mångfald leder till en högre innovationsgrad.²

44% av studenter som ska ut på arbetsmarknaden anger att de skulle välja bort arbetsgivare som inte arbetar med social hållbarhet (männskliga rättigheter och människors välbefinnande).³

6 av 10 svenska arbetsgivare har svårt att hitta kompetent personal.⁴

Många företag i Sverige saknar idag en mångfaldsstrategi. I en undersökning från Västsvenska Handelskammaren visade det sig till exempel att 82% av företagen INTE hade en strategi för att tillämpa mångfald och inkludering i verksamheten.⁵

Arbetslösheten bland utrikes födda med eftergymnasial utbildning ligger på cirka 11,9%, (cirka 73 100 personer). Motsvarande siffra för inrikes födda med eftergymnasial utbildning ligger endast på cirka 3,3%.⁶

Enligt statistik från SCB från 2018 så är cirka 83 000 utrikes födda med eftergymnasial utbildning anställda på ett jobb som inte matchar deras utbildning.⁷

Enligt ovan siffror är ungefär 156 000 utrikes födda med eftergymnasial utbildning i Sverige antingen arbetslösa eller har ett jobb som inte matchar utbildningen - motsvarande 21% år 2020 enligt AKU, SCB. Motsvarande andel för inrikes födda är 10%.⁸

Samtidigt som vartannat jobb i Sverige förmedlas genom kontakter⁹, är den vanligaste orsaken till att man som utrikes född har svårt att få jobb inom sitt utbildningsområde att man saknar ett nätverk.¹⁰

Mitt Liv Konsulting

Genom vår konsultverksamhet ger vi arbetsgivare strategier och konkreta verktyg för att framgångsrikt arbeta med mångfald och inkludering.

Läs mer om hur vi arbetar på sidan 9.

Mitt Livs Chans Mentorprogram

Genom mentorskap och utökade kontaktnät förbättrar vi förutsättningarna till ett kvalificerat jobb för akademiker med utländsk bakgrund.

Läs mer om hur vi arbetar på sidan 19.

Källor:

¹ McKinsey & Company (2020). Diversity Wins.

² Boston Consulting Group (2017). The mix that matters.

³ Universum (2020). The Most Attractive Employers in Sweden.

⁴ ManpowerGroup (2020). Talent Shortage.

⁵ Västsvenska Handelskammaren (2020). Nå framgång med mångfald.

⁶ SCB (2020). Arbetskraftsundersökningarna (AKU).

⁷ SCB (2018). Utbildningsregistret och Arbetskraftsundersökningarna.

⁸ SCB (2020, 2018). Utbildningsregistret och Arbetskraftsundersökningarna.

⁹ Svenskt Näringsliv (2020). Rekruteringsenkäten.

¹⁰ SCB (2018). Arbetsmarknaden 2018 för högutbildade utrikes födda.

*I Mitt Livs Chans utgår vi från SCB:s definition för utländsk bakgrund, vilket innebär att man antingen är utrikes född eller inrikes född med två utrikes födda föräldrar.

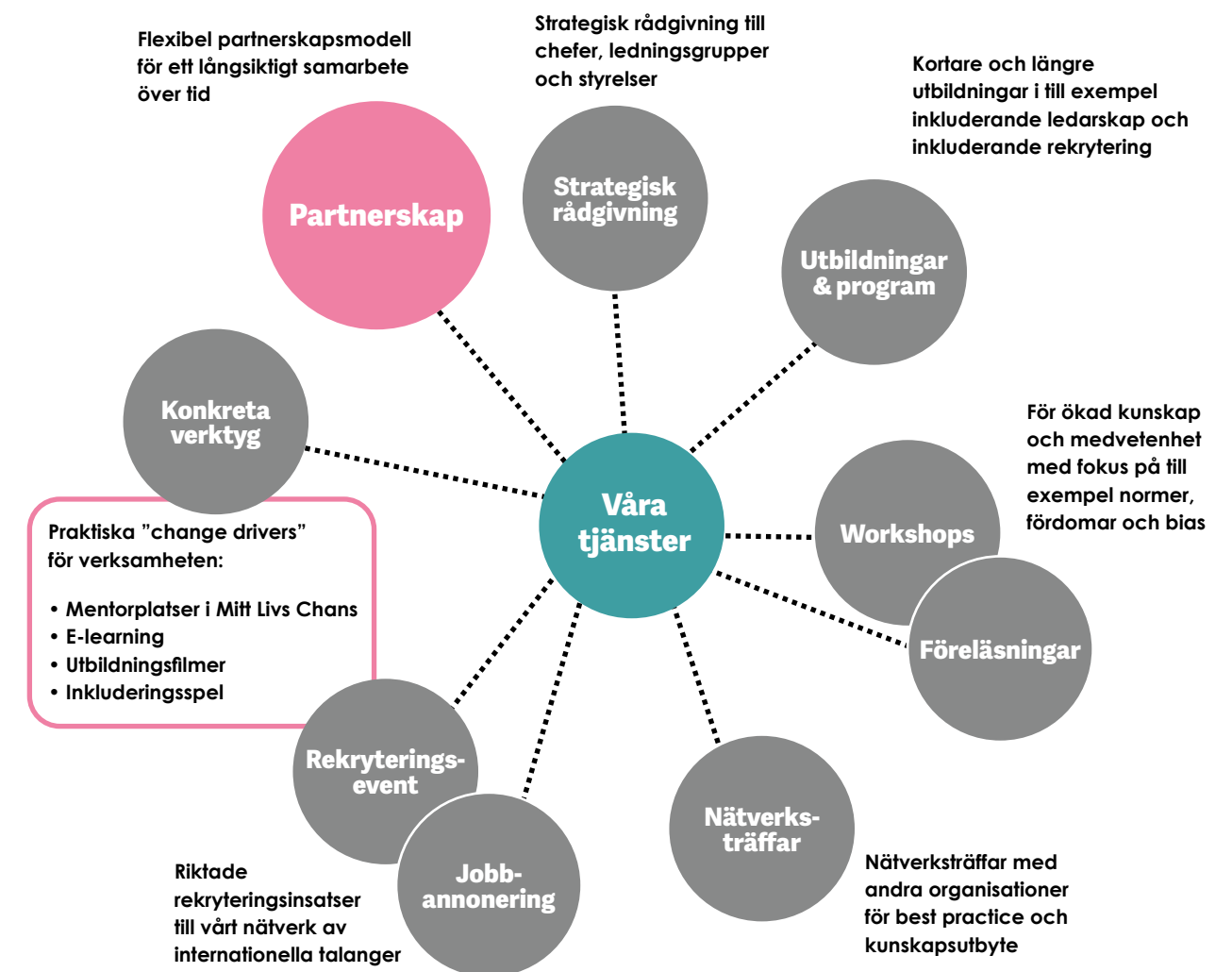
Vi ger organisationer strategier och konkreta verktyg för att framgångsrikt arbeta med mångfald och inkludering.

Mitt Liv Konsulting

> Effekter & Intervjuer

Så jobbar vi

I över 12 år har Mitt Liv utbildat och samarbetat med organisationer i privat och offentlig sektor i frågor som rör mångfald, inkludering och likabehandling. Idag arbetar vi främst genom långsiktiga och strategiska samarbeten, men även mindre punktinsatser vid behov. Tillsammans med våra kunder arbetar vi för att säkerställa att arbetet blir en naturlig del i verksamheten och den övergripande affärsstrategin. Våra konsulter och mångfaldsstrateger har en gedigen erfarenhet av att ta fram och implementera rätt strategi och verktyg för olika typer av verksamheter och nivåer i organisationen. **Så här ser vår palett av tjänster och verktyg ut:**



Mitt Liv samarbetar idag med cirka
45 partners

De kunder vi samarbetar med är tillsammans arbetsgivare till fler än
400 000 personer

Mer än
4 av 5 kunder förlänger sitt samarbetsavtal med Mitt Liv varje år

Under 2020 spenderade vi cirka
350 konsulttimmar på kompetenshöjande insatser ute hos kunder

Effekter för samarbetspartners

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

34 av 45 personer (76%) besvarade den digitala enkäten som skickades ut via e-post efter verksamhetsårets slut.

Bland respondenterna representerar 85% företagssektorn, 12% den offentliga sektorn, samt 3% en statlig myndighet. 44% har varit samarbetspartner med Mitt Liv i mer än 5 år.

Verksamhetens grad av inkludering

Så upplever våra samarbetspartners att den utvecklats under (hela) samarbetet:

9 av 10

har gjort förändringar/aktiviteter för att öka graden av inkludering

82%

uppger att samarbetet med Mitt Liv har bidragit till dessa förändringar/aktiviteter

79%

uppger att verksamhetens grad av inkludering har ökat

Verksamhetens mångfald

Så upplever våra samarbetspartners att den utvecklats under (hela) samarbetet:

88%

har gjort förändringar/aktiviteter för att öka mångfalden

8 av 10

uppger att samarbetet med Mitt Liv har bidragit till dessa förändringar/aktiviteter

68%

uppger att verksamhetens mångfald har ökat

Utfallet av mentorskap

Så upplever våra samarbetspartners utfallet av att de anställda deltagit som mentorer i Mitt Livs Chans:

- **74%** upplever att mentorena har blivit interna ambassadörer i frågor som rör mångfald och/eller inkludering
- **71%** upplever att mentorena har bidragit med energi och motivation till arbetet med mångfald och inkludering
- **50%** uppger att mentorena har kommit med förslag på hur de kan utveckla verksamhetens arbete med mångfald och inkludering
- **68%** upplever att mentorena föregått med gott exempel i att agera inkluderande

Inkludering i rekryteringsprocessen

Så upplever våra samarbetspartners att den utvecklats under (hela) samarbetet:

- **65%** har gjort förändringar/aktiviteter för en mer inkluderande rekryteringsprocess
- **44%** uppger att samarbetet med Mitt Liv har bidragit till dessa förändringar/aktiviteter
- **47%** uppger att verksamhets mångfald har ökat som ett led av dessa förändringar/aktiviteter

85%

85% av våra partners anger att de utför någon typ av mätning som indikerar hur inkluderade de anställda känner sig i organisationen

47%

47% anger att de utför någon typ av mätning som indikerar graden av mångfald i hela eller delar av organisationen

91%

91% av våra partners har anställda som deltagit som mentorer i Mitt Livs Chans

94%

94% skulle rekommendera en annan organisation att engagera sina anställda som mentorer i Mitt Livs Chans



Rekryteringsföretaget SJR: "Det handlar om att göra och inte bara prata"

SJR är ett av Sveriges ledande bolag inom rekrytering och konsultlösningar som erbjuder specialistkompetens inom yrkeskategorierna finance, HR, supply chain och IT. Vi har pratat med Rebecca Dellborg, regionchef i väst på SJR och Hanna Niklasson, som är chef för konsultverksamheten. De har båda ett stort engagemang i bolagets mångfalds- och inkluderingsarbete och har varit med sedan samarbetet med Mitt Liv sjösattes 2014.

"Som ett ledande konsult- och rekryteringsföretag är vi en viktig aktör och påverkare på arbetsmarknaden. Därför strävar vi efter att vårt jämställdhets- och mångfaldsarbete ska vara ett naturligt inslag i hela koncernen. Två viktiga mål för oss är att skapa ett inkluderande arbetsklimat och att utveckla vårt arbete med en fördomsfri rekrytering", förklarar Rebecca.

En central del i samarbetet med Mitt Liv är SJR:s engagemang i mentorprogrammet Mitt Livs Chans. Sedan starten för 7 år sedan har en stadig ström av medarbetare bidragit med sitt mentorskap i programmet.

"Vi var en av de första i vår bransch att ingå samarbete med Mitt Liv och engagera oss i programmet. Vi såg ett stort värde i nätverkandet både för oss och adepterna, och vi blev också snabbt involverade i att stötta med vår kunskap kring rekrytering på träffarna. Idag har vi som mål att alla chefer ska ha varit mentorer någon gång som en del av deras chefsutbildning", berättar Hanna.

"Det handlar om att göra och inte bara prata. Som mentor kommer man ju inte bara nära kompetensen och bygger ett starkt nätverk under programmet, utan man får också insikter om vilka hinder som faktiskt finns på arbetsmarknaden för personer med utländsk bakgrund. Engagemanget kring frågorna lyfter på ett annat sätt", utvecklar Rebecca.

Rebecca och Hanna berättar att SJR har hittat ett flertal kandidater i Mitt Livs Chans under åren som gått vidare till jobb genom dem. Till exempel så accepterade en tidigare adept ett jobberbjudande hos en av deras kunder bara några dagar innan vår intervju.

"Vårt bidrag som samarbetspartner blir ju såklart också att vi sitter så nära jobben. Vi kan bidra aktivt med nätverk, kontakter och jobbmöjligheter, säger Hanna.



Från vänster: Rebecca Dellborg, regionchef väst på SJR och Hanna Niklasson, chef för konsultverksamheten.

Under det kommande året kommer samtliga chefer på bolaget gå en utbildning i inkluderande ledarskap med Mitt Liv, där fokus ligger på inkluderande rekrytering. Hanna berättar att de under det gångna året också vidareutbildat chefer, ledare och rekryteringskonsulter i kompetensbaserad intervjuteknik. Båda dessa utbildningsinsatser är en del av arbetet med fördomsfri rekrytering där de ser över alltifrån kravprofiler, urval till onboardingprocesser. Hon förklarar:

"Det handlar om att vi ska arbeta kompetensbaserat i så stor utsträckning som möjligt genom hela processen och att arbetssökande ska värderas utifrån kompetens utan att hänsyn tas till exempelvis kön, ålder eller etnisk bakgrund. Ett exempel på detta är bland annat att vi börjat använda en digital referenstagningstjänst för att höja validiteten och en fördomsfri referenstagning."

Utifrån Rebeccas och Hannas gedigna erfarenhet av rekryteringsbranschen och fleråriga arbete med mångfald och jämställdhet, så frågar vi om deras bästa tips i frågorna till andra i samma bransch:

"Jobba aktivt med aktiva åtgärder och säkerställ att mångfaldsarbetet genomsyrar hela verksamheten", säger Hanna.

"Om man vill göra något konkret - samarbeta med Mitt Liv och se till att träffa människor, till exempel genom Mitt Livs Chans. Och se över alla delar i rekryteringsprocessen", tillägger Rebecca.

Om SJR

SJR är ett av Sveriges ledande och mest erfarna bolag inom rekrytering och konsultlösningar som erbjuder specialistkompetens inom Finance, HR, Supply Chain och IT. De är idag cirka 550 medarbetare fördelade på tre regioner – Stockholm, Väst och Syd, med kontor i Stockholm, Göteborg, Malmö, Uppsala och Helsingborg. Koncernen består av moderbolaget SJR in Scandinavia AB med dotterbolagen SJR in Sweden AB, Ogunsen AB, SJR IT in Scandinavia AB och Women Executive Search Sweden AB.

"Som ett ledande konsult- och rekryteringsföretag är vi en viktig aktör och påverkare på arbetsmarknaden"

SMHI om mångfaldsarbetet: "Att inte ha för rigida ramar och vara lyhörda för organisationen har varit en framgångsfaktor för oss"

För tre år sedan fick HR-specialisterna Elin Ring och Anders Magnestrand i uppdrag att förankra ett arbete kring HBTQ-frågor på SMHI. Efter mycket tanke och diskussioner om hur de skulle arbeta med frågan landade de till slut i att utvidga uppdraget till mångfald och inkludering i stort, med HBTQ som tema. När ambitionen började ta form ingick SMHI ett partnerskap med Mitt Liv. Samarbetet blev startskottet på en satsning som fick namnet "Lika Olika", vars fokus har varit mångfald, inkludering och lika förutsättningar på arbetsplatsen.

"Med Lika Olika ville vi göra något som skulle slå an i hela organisationen och ge förståelse och medvetenhet om dessa frågor på ett djupare plan hos individen. Något som kunde utmynna i självreflektion och en ökad medvetenhet om beteenden. Normkritik har varit en viktig faktor i satsningen", berättar Anders.

En stor del av samarbetet med Mitt Liv har varit en utbildningsinsats för SMHI:s chefer och arbetsmiljöombud. Under tre utbildningstillfällen de två gångna åren har Mitt Liv utbildat cirka 80 ledare och arbetsmiljöombud. Inom partnerskapet har flera av SMHI:s medarbetare också deltagit som mentorer i mentorprogrammet Mitt Livs Chans.

Anders berättar att tanken med utbildningen var att "klä på" chefer och arbetsmiljöombud med en grundkunskap i frågorna.

"I förlängningen vill vi att alla dessa insatser ska komma hela organisationen till gagn genom att erbjuda verktyg för att kunna diskutera dessa frågor. Det är också viktigt att förstå att detta arbete till stor del är en arbetsmiljöfråga och att det bäst integreras i det fortlöpande arbetsmiljöarbetet".

Efter ungefär ett års samarbete köpte SMHI även in Mitt Livs serie av utbildningsfilmer, vilka ger en grundutbildning i mångfald och inkludering som alla medarbetare enkelt kan ta del av digitalt. Det har visat sig vara ett användbart verktyg att jobba vidare med i sin arbetsgrupp genom olika diskussionsfrågor.

"Vi har fått positiv respons från chefer och medarbetare som tycker att filmerna varit ett bra sätt att fortsätta föra dialog om frågorna i organisationen", säger Elin.



Från vänster: Anders Magnestrand (SMHI), Claire Karlsson (Mitt Liv) och Elin Ring (SMHI).

Kommunikation och lyhördhet framgångsfaktorer

Elin och Anders berättar att de jobbat mycket med den interna kommunikationen hittills, något de också tror har varit viktigt för att förankra arbetet i organisationen.

"Vi har arrangerat inspirationsföreläsningar och jobbat hela tiden med att informera på vårt intranät, lägger ut filmer, skriver artiklar och rekryterar mentorer till mentorprogrammet. Vi vill involvera alla i det som sker i satsningen. Att ha en kommunikationsplan och även vara flexibel i den har varit den bästa strategin för oss", berättar Elin.

Efter två år med Mitt Liv och Lika Olika tycker Anders och Elin att de lyckats bra med att skapa en dialog och medvetenhet i organisationen. Satsningen har fått fäste och framåt fokuserar SMHI nu på att hitta nya och innovativa sätt att jobba vidare med frågorna.

"Att inte ha för rigida ramar och vara lyhörda för organisationen har varit en framgångsfaktor. Som samarbetspartner har Mitt Liv i sin tur varit lyhörda för våra behov. Vi hade höga ambitioner när vi började med detta och har lyckats bra hittills. Vi har fått en rejäl inblick och förståelse i frågorna och fått förutsättningar för reflektion och dialog", konstaterar Anders.

Om SMHI

SMHI är en statlig myndighet under Miljödepartementet med uppdraget att vara ett expertorgan inom meteorologi, hydrologi, oceanografi och klimatologi. Det innebär att de förvaltar och utvecklar information om väder, vatten och klimat som ger samhällets funktioner, näringsliv och allmänhet kunskap och kvalificerat beslutsunderlag. SMHI har cirka 660 anställda och kontor i Norrköping (huvudkontor), Uppsala och Göteborg.

"Vi ville göra något som skulle slå an i hela organisationen och ge förståelse och medvetenhet om dessa frågor på ett djupare plan hos individen. Något som kunde utmynna i självreflektion och en ökad medvetenhet om beteenden."

”För Linköping kommun är arbetet med mångfald och inkludering en överlevnadsfråga”

År 2016 hade Linköpings kommun just påbörjat ett utvecklingsarbete att öka antalet chefer med utomnordisk bakgrund i kommunen. De behövde bland annat nå ut med sina jobbannonser till en bredare målgrupp och kom då i kontakt med Mitt Liv - en kontakt som direkt utvecklades till ett mer omfattande partnersamarbete med årlig kompetensutveckling och mentorplatser i Mitt Livs Chans. Vi har pratat med Charlotte Flyckt som är HR-strateg på Linköpings kommun och som varit med från samarbetets start.

”För oss som kommun är arbetet med mångfald och inkludering en överlevnadsfråga. Vi har ett stort kompetensförsörjningsbehov och behöver vara attraktiva arbetsgivare för alla grupper i samhället. Att till exempel klara av att ta vara på nyanländas kompetens är avgörande för oss. Om våra arbetsplatser är inkluderande från flera olika perspektiv kan vi ta vara på olikheter och få dem att generera ett värde i verksamheten. Medarbetare med olika erfarenheter och kompetenser skapar en bättre verksamhet vilket ger ett högre förtroende för oss som arbetsgivare. Och så leder det givetvis till en bättre service till kommuninvånarna”, berättar Charlotte.

Som alla kommuner har Linköping styrande dokument i arbetet där mångfald, inkludering och jämställdhet är en av tre huvudrubriker i deras personalpolitiska program. Exakt hur man arbetar med frågorna i kommunens verksamheter varierar givetvis till viss del beroende på arbetet som utförs där.

”Det vi försöker göra är att integrera arbetet på ett naturligt sätt i våra processer. Vi har till exempel integrerat frågorna i det systematiska arbetsmiljöarbetet genom att ha med dem i mallar för medarbetarsamtal och ställa frågor kring likabehandling i medarbetarundersökningen”, förklarar Charlotte.

Charlotte berättar vidare om det fleråriga engagemanget i Mitt Livs Chans, där de varje år bidragit med mentorer till programmet.

”Vi vill ge våra medarbetare en möjlighet att göra en insats genom att vara mentorer. Att vara mentor till en arbetssökande med utländsk bakgrund ger en unik typ av kompetensutveckling. Genom relationen med adepterna får vi bland annat en större förståelse för hur komplex vägen till arbete kan vara, men också hur vi som arbetsgivare kan öppna upp och vara mer inkluderande”, förklarar Charlotte.

Inom samarbetet har Linköping kommun även anlitat Mitt Liv att hålla utbildningar och seminarier för ledning



Charlotte Flyckt, HR-strateg på Linköpings kommun.

och ledare i inkluderande ledarskap och inkluderande rekrytering. Mitt Liv har också stöttat i arbetet med att göra rekryteringsprocessen mer inkluderande och så fördomsfri som möjligt. Charlotte utvecklar:

”Vi har till exempel skapat rutiner att kvalitetssäkra bilderna i våra jobbannonser så att de representerar den mångfald vi söker. Vi har även implementerat interaktiva tester i första urvalet i urvalsprocessen och tittar på hur vi kan ta bort och ersätta det personliga brevet för att inte påverkas av fördomar där.”

Som kommunal verksamhet och stor arbetsgivare har Linköping kommun ett stort inflytande på den lokala arbetsmarknaden – såsom så många andra kommuner i landet. Slutligen frågar vi Charlotte om hon har några råd att ge andra kommuner som vill arbeta mer konkret med frågorna.

”Det är en utmaning – men att integrera frågorna om jämställdhet, mångfald och inkludering i verksamhetsutvecklingen och i HR-processerna. Att ha som mål att dessa frågor beaktas och prioriteras helt naturligt av alla så att de slutligen inte behöver behandlas i ett parallellspår”, säger Charlotte.

Om Linköpings kommun

Linköping är Sveriges femte största kommun och en av de mest expansiva, med drygt 160 000 invånare. Under devisen ”Linköping - där idéer blir verklighet” fortsätter staden att växa och attrahera nya invånare och verksamheter. Linköpings universitet är ett av landets högst rankade och universitetssjukhuset utför specialistsjukvård på både regional och nationell nivå. I Linköping finns många småföretag, flera stora ledande teknikföretag med utvecklingskraft samt skarpa start-ups som tillför spets och nytänkande.

”Genom relationen med adepterna får vi bland annat en större förståelse för hur komplex vägen till arbete kan vara, men också hur vi som arbetsgivare kan öppna upp och vara mer inkluderande”

Vi förbättrar förutsättningarna till ett kvalificerat jobb för akademiker med utländsk bakgrund.

Mitt Liv Chans mentorprogram

> Effekter & Intervjuer

Mitt Livs Chans: En brygga till den svenska arbetsmarknaden

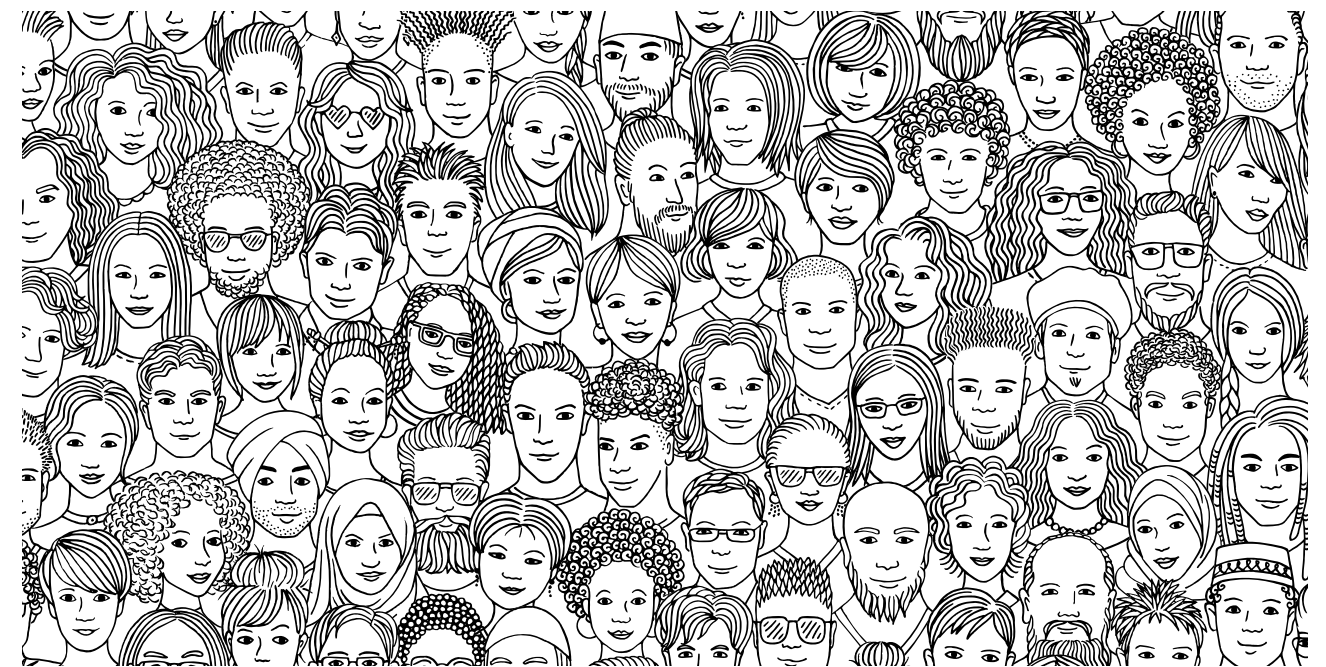
Mitt Livs Chans är Sveriges största mentorprogram för personer med utländsk bakgrund* och eftergymnasial utbildning som saknar jobb motsvarande sin kompetens.

Enligt siffror från SCB är ungefär 21% (156 000 personer) av utrikes födda med eftergymnasial utbildning i Sverige antingen arbetslösa eller har ett jobb som inte matchar utbildningen. Motsvarande andel för inrikes födda är endast 10%.

I vårt mentorprogram strävar vi efter att förbättra förutsättningarna för denna grupp att hitta ett kvalificerat jobb i Sverige och komma till sin rätt på arbetsmarknaden. Mitt Livs Chans skapar en brygga till arbetsmarknaden genom att man under fyra månader matchas mot en mentor och får ta del av ett gediget programupplägg. Mentorena i programmet, som är etablerade på den svenska arbetsmarknaden, bidrar med sin arbetslivserfarenhet och stöttar adepter utifrån deras behov, förutsättningar och mål. Utöver mentorskapet består programmet dels av digitala kunskaps- och nätverksträffar, dels av fysiska nätverksträffar i Stockholm, Göteborg, Malmö och Linköping/Norrköping. I och med pandemins framfart flyttades samtliga träffar under verksamhetsåret till en digital miljö, tills dess att fysiska träffar är möjliga igen.

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.

Under det gångna verksamhetsåret (1 september 2019 – 31 augusti 2020) deltog 562 adepter och 466 mentorer i våra mentorprogram. Det är en ökning med 33% i antal adeptplatser från föregående verksamhetsår, vilket är en effekt av att antalet mentoransökningar ökat, men också att fler mentorer väljer att stötta två eller fler adepter i sitt mentorskap.



*I Mitt Livs Chans utgår vi från SCB:s definition för utländsk bakgrund, vilket innebär att man antingen är utrikes född eller inrikes född med två utrikes födda föräldrar. Under det senaste verksamhetsåret var cirka 99% av adepter utrikes födda.

Effekter för adepterna

Respondenterna representerar adepter som deltagit i våra mentorprogram under perioden 1 september 2019– 31 augusti 2020.

297 av 562 (53%) adepter besvarade den digitala utvärderingsenkät som skickades ut via e-post i samband med programmets slut. 406 av 562 (72%) adepter besvarade vår uppföljningsenkät 5 månader efter avslutat program. Uppföljningsenkäten skickades först ut digitalt via e-post, samt kompletterades med telefonintervjuer där samma frågeformulär användes.

Bland respondenterna i utvärderingsenkäten var 78% kvinnor och 22% män. 2 av 3 hade bott i Sverige 0-3 år och 96% hade en kandidat- magister- eller doktorsexamen från högskola eller universitet.

Utvärdering vid programmets slut

8 av 10

fick en eller flera värdefulla kontakter från arbetslivet genom programmet

8 av 10

blev bättre på att presentera sin kompetens på ett övertygande sätt genom programmet

Detta hände och Mitt Livs Chans bidrog till det:

- **77%** förbättrade ett CV de hade från tidigare
- **73%** fick ett större självförtroende i sitt jobbsökande
- **55%** sökte ett eller flera jobb eller praktikplatser under programtiden, och **27%** gick på en eller flera intervjuer
- **59%** blev mer medvetna om företag i branschen som de var intresserade av

Uppföljning 5 mån efter programmet

36%

fick ett jobb eller praktikplats inom 5 månader efter avslutat program

85%

av dessa anser att jobbet/praktikplatsen motsvarar deras kompetens

- Av ovan 36% fick 26% ett jobb och 10% en praktikplats.

De största hindren att få jobb motsvarande kompetens i Sverige enligt adepterna:

4 av 10 svarade:

"Inte många arbetsgivare som anställer på grund av Covid-19"
 "Jag saknar kontakter och nätverk i Sverige"
 "Jag talar inte tillräckligt bra svenska"

- **19%:** Jag har svårt att få komma till arbetsintervjuer
- **14%:** Det finns inte många lediga jobb som motsvarar min kompetens
- **13%:** Jag har inte tillräckligt med arbetslivserfarenhet
- **11%:** Jag var nära att bli anställd men fick inte jobbet på grund av Covid-19

88%

88% av adepterna skulle sannolikt rekommendera en vän att delta i Mitt Livs Chans



Effekter för mentorerna

Respondenterna representerar mentorer som deltagit i våra mentorprogram under perioden 1 september 2019–31 augusti 2020.

306 av 466 mentorer (66%) besvarade den digitala utvärderingsenkät som skickades ut via e-post i samband med programmets slut.

Bland respondenterna i utvärderingsenkäten var 59% kvinnor och 41% män. Yrkesnivåerna bland mentorerna var medarbetare/ej chefsnivå (48%), mellan- eller enhetschef (26%), VD eller högre chef (18%) och egenanställda/annat (8%). 46% hade 20 eller mer års arbetslivserfarenhet.

Utvärdering vid programmets slut:

6 av 10

upplevde att de fick en större förståelse för andra kulturer

1 av 3

fick idéer om hur de på sin arbetsplats kan agera mer inkluderande

1/2

upplevde att de utvecklade sin förmåga att leda och coacha

13%

gav förslag om hur de på sin arbetsplats kan agera mer inkluderande

89%

upplevde att det kändes meningsfullt att göra skillnad genom mentorskap

6 av 10

anger att de förmedlade en eller flera kontakter från sitt professionella nätverk till sin adept

74%

kommer sannolikt hålla kontakten med sin adept/sina adepter

95%

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



Diane landade jobb på IKEA: "Jag behövde en guide för att förstå Sverige"

När hennes man fick jobb i Helsingborg 2018 och de flyttade från Filippinerna till Sverige så började hon arbeta på samma bolag. I början kände Diane Hultberg att flytt och nytt jobb flöt på väldigt smidigt. "Du är på kontoret, alla pratar engelska och allt känns bra - men sedan skojar någon på svenska, alltid på svenska - och alla skrattar", berättar hon. Det var i en kontext som denna som hon började känna att hon saknade några viktiga bitar i sitt nya liv.

I Filippinerna hade du en framgångsrik karriär på ett globalt investmentbolag. Hur gick det med jobbsökningen när du kom till Sverige?

Diane: "Jag saknade sammanhang och riktning. Jag kände att jag behövde lämna min bekvämlighetszon om jag ville etablera mig här. För det första så kunde jag inte ett enda ord på svenska. Så jag började studera SFI för att lära mig språket, men kände ändå inte att det räckte. Jag behövde en guide för att förstå Sverige. Det var då jag fick höra om Mitt Livs Chans. Jag hade precis sagts upp på grund av ekonomiska svårigheter på bolaget jag jobbade på och letade jobb. Så jag ansökte till programmet."

Hur har din upplevelse av Mitt Livs Chans varit?

Diane: "Det har varit underbart! Jag förväntade mig att få stöd i hur man tar sig an det svenska samhället och det var precis det jag fick av min mentor. Han har inte bara hjälpt mig öva på min svenska utan också att sätta upp en väldigt konkret handlingsplan för mig själv; efter att jag slutfört mina språkkurser började vi identifiera företag och bevaka dem för intressanta jobb. Därtill diskuterade vi det politiska landskapet i Sverige och hur skattepengarna används, vilket är viktigt för mig att förstå."

Vad har hjälpt dig mest i programmet, tror du?

Diane: "Allt det jag nämnt har varit ovärderligt, men något som gjorde stor skillnad för mig var den skjuts jag fick i självförtroendet. Man skulle kunna tro att det inte är en stor grej att någon som är etablerad i arbetslivet tror på en, men det betydde jättemycket för mig. Och det gjorde stor skillnad när jag gick igenom inte bara en, utan fem olika intervjuer hos Ikea innan de anställde mig.

"Utöver att jag fick hjälp att anpassa mitt CV och personliga brev så fick jag också tips av min mentor att kolla företagets värderingar och se om de passade min profil, något som var väldigt nyttigt att göra. Men mest av allt så säkerställde han att jag var mycket väl



medveten om vilka mina styrkor är, så att jag hade lätt att prata om dem i intervjuerna. Under intervjuerna med Ikea så var det som att min mentor satt bredvid och lyfte upp mig."

Vad är några viktiga lärdomar som du tar med dig från mentorprogrammet?

Diane: "När man flyttar till ett nytt land så lockas man ofta till andra som också är nya och man hör folk berätta om hur svårt det är att lyckas här. Det är faktiskt svårt, och ett tag var jag nära att gå vilse i det. För mig har mentorprogrammet fått mig att lämna bekvämlighetszonen för att lära mig om ett nytt samhälle. Det har handlat om att träffa svenskar och att satsa på min utveckling. Jag har träffat underbara mentorer som har lyssnat på mig och min historia och sagt 'Du är väldigt duktig och du kommer att lyckas'. Det har varit så givande."

Och nu har du bestämt dig för att bli mentor?

Diane: "Det finns så många akademiker med utländsk bakgrund i Sverige och många är fast utanför arbetsmarknaden. Mitt Livs Chans skapar en bro som ger dem möjlighet att få plats, och på andra sidan av denna bro så finns mentorema som av ren välvilja hjälper till och förändrar samhället till det bättre. När jag sa till min mentor att 'Du har gett mig så mycket, hur kan jag hjälpa dig tillbaka?' så svarade han 'Du behöver inte ge tillbaka till mig, ge istället tillbaka genom att hjälpa någon annan'. Och att skicka det vidare är verkligen det minsta jag kan göra."

"Något som gjorde stor skillnad för mig var den skjuts jag fick i självförtroendet. Man skulle kunna tro att det inte är en stor grej att någon som är etablerad i arbetslivet tror på en, men det betydde jättemycket för mig."

Seida gick från adept till att bli trogen mentor i Mitt Livs Chans: "Nu vill jag visa vägen för andra"

"För mig är det viktigt att vara självständig. Oavsett hur svårt det är så måste man fortsätta kämpa för att bygga sin självständighet".

Så säger Seida Shabanoska, mentor för andra gången i Mitt Livs Chans, om sin upplevelse som adept i programmet för några år sedan. Då var hon 25 år gammal och hade precis flyttat till Sverige för kärleken. I hemlandet Nordmakedonien höll hon på att slutföra studierna som jurist, var politiskt engagerad och hade börjat jobba på domstolen. I Sverige blev allting plötsligt osäkert - språk, nätverk, jobb, ett nytt liv. Från dag ett började hon studera SFI och leta kvalificerade jobb, samtidigt som hon jobbade på förskola och skrev klart sin sista uppsats på universitet.

"Det var inga konstigheter för mig att ta de jobb som fanns för att kunna försörja mig, samtidigt som jag jobbade för att ta de steg jag behövde för att nå mina mål. Det var viktigt för mig att göra så - då var jag upptagen och hade inte tid att tycka synd om mig själv", skrattar Seida.

Och sedan ansökte du som adept i Mitt Livs Chans?

"Ja, jag fick tips på skolan där jag studerade svenska. Det hade varit tufft och jag hade ansträngt mig så mycket när det slog mig - jag hade inte ens börjat från noll, utan från minus! Jag hade inget nätverk i Sverige, inga vänner, och så väntade jag barn. Jag behövde en liten knuff i rätt riktning."

Har Mitt Livs Chans hjälpt dig? På vilket sätt?

"Jättemycket! Innan programmet hade jag valts bort i många ansökningsprocesser och kände mig besviken. I mentorprogrammet insåg jag att jag inte var ensam, att många adepter hade haft likadana upplevelser. Och det gav mig så mycket energi när mentorer till exempel klappade mig på armen och sa 'det kommer att gå bra' eller 'du kommer att lyckas'. Jag förstod att det finns andra människor som förstår utmaningen, och det hjälpte mycket. Efter ett tag fick jag möjlighet att gå på en speed-intervju hos en av Mitt Livs samarbetspartners, Collector Bank, där jag blev erbjuden extrajobb. I ungefär ett år jobbade jag med att bedöma lån, vilket gjorde att jag fick en fot in på arbetsmarknaden och en värdefull erfarenhet på mitt CV."

Och idag har du fast anställning på Swedbank och har återvänt till Mitt Livs Chans som mentor, vill du berätta mer om det?

"Jag har fått så mycket av Mitt Liv och nu vill jag ge tillbaka. Det känns såklart pirrigt! Jag är ingen expert,

men har gått samma väg som adepter nu går i jobbsökningen, gjort många fel och lärt mig av dem. Kanske kan jag spara min adept tid och lite frustration. Jag vill visa den varma sidan av Sverige och vara den som finns vid din sida och du kan bolla saker med, precis som min mentor gjorde för mig. För mig är det väldigt personligt. Även om jag nu sitter på andra sidan så är jag fortfarande den person som hade svårt att få jobb på grund av min bakgrund och som har fått svettas lite extra för att uppnå mina mål. Om min adept lyckas så har jag också lyckats."



Vilka insikter tror du att mentorer i Mitt Livs Chans kan ta tillbaka till sina arbetsplatser?

"Att vi lever i ett samhälle där mångfald har blivit ett faktum. Företag vill göra affärer och vi som kommer till Sverige kan helt enkelt vara till stor hjälp. Vi tar med nya perspektiv som till exempel kan hjälpa företag att förstå kunder bättre, då de också har olika bakgrunder. Jag vill att företag ska anställa mig för att de förstår vilket värde jag kan tillföra och inget annat. Genom att möjliggöra mötet mellan arbetsmarknaden och yrkesmänniskor med utländsk bakgrund så hjälper Mitt Livs Chans företag att förstå precis detta."

"Jag vill att företag ska anställa mig för att de förstår vilket värde jag kan tillföra och inget annat. Genom att möjliggöra mötet mellan arbetsmarknaden och yrkesmänniskor med utländsk bakgrund så hjälper Mitt Livs Chans företag att förstå precis detta."

Mentorn Tyll till adepten Livia: "Ta dig tid att hitta din balans och var stolt över vem du är"

Vad är egentligen en mentor? Adepten Livia Vincze vet, för hon har precis träffat en person som lever upp till ordet på alla sätt. Han heter Tyll Voigt och var hennes mentor i Mitt Livs Chans under hösten 2020. Tyll hjälpte henne bland annat att få klarhet i en situation där hon inte visste vad hon skulle göra. Tyll har själv utländsk bakgrund - han och hans fru är båda från Tyskland och bodde i Storbritannien med sina två barn innan de flyttade till Lysekil 2017 för att arbeta som ingenjörer på Preem. De har nu också fått ännu ett tillskott till familjen under sin tid i Sverige.

Tyll, varför bestämde du dig för att bli mentor i Mitt livs Chans?

Tyll: "Då jag själv kommer från ett annat land så tänkte jag att jag nog skulle ha mycket gemensamt med yrkespersoner som har utländsk bakgrund och letar efter jobb. Gemensamma utmaningar kanske? Jag har varit i Sverige länge nu och tänkte att jag skulle kunna vara till hjälp. Jag har därtill alltid tyckt om att jobba med människor, vägleda dem och speciellt hjälpa dem att utveckla sina mjuka kompetenser. När jag hörde om Mitt Livs Chans så tänkte jag direkt att det skulle passa mig."

Livia flyttade till Sverige 2018. "Första gången jag kom till Sverige promenerade jag vid vattnet och tyckte att det var så vackert, jag kände mig bara hemma", berättar hon. Men hon kände sig inte lika säker vad gällde arbetslivet. Efter mer än tio år som ingenjör i tryckbranschen i hemlandet Ungern var hon inte längre så säker på vad hon vill göra. Jag började ansöka till jobb som matchade min profil och erfarenhet, men det var något som inte kändes inte rätt", förtydligar hon.

Vad är det som inte stämde? Och hur har Tyll hjälpt dig?

Livia: "Jag hade börjat inse att jag ville byta karriär men det var inte lätt att erkänna det, inte ens för mig själv. 'Borde jag kasta bort allt jag har och börja om?' undrade jag. Jag visste inte vilka alternativ som fanns eller var jag skulle leta. Man hittar inte såna svar under natt!"

"Tyll har varit väldigt bra på att lyssna och gett mig utrymme att utveckla mina tankar. En dag sa jag till honom 'Hej Tyll, vet du vad? Jag har kommit fram till att jag vill byta karriär' och hans reaktion var: 'Ok, toppen! Nu när du kommit på det så kan vi ta nästa steg!' Tyll har hjälpt mig att förstå att det är okej att ta sig tid och hitta en ny balans. Att vara hans adept handlar inte om att lära sig att passa in. Hur man uppdaterar sin LinkedIn-profil är såklart bra att veta, men det här



Mitt Livs Chans-mentorn Tyll Voigt och adepten Livia Vincze, som deltog i programmet hösten 2020.

var större än så och handlade om mitt liv - precis som programmets namn antyder."

Och Tyll, vad har du lärt dig av att jobba med Livia?

Tyll: "Under pandemin består mitt liv av rätt repetitiva rutiner (jobb, familj, träning). Jag kan inte spendera tid med vänner på samma sätt längre och ibland saknar jag tid för själv-reflektion. Att träffa Livia och följa hennes resa har hjälpt mig att själv ta ett steg tillbaka och titta på den större bilden. Att flytta till ett nytt land är utmanande, men ger också möjlighet att lära oss mycket om oss själva; att reflektera över vad vi verkligen vill i livet, och inte bara karriärmässigt. Jag har lärt mig att det är viktigt att titta på livet från olika perspektiv."

Om du tittar på mentorprogrammet i sin helhet, vad är det du tar med dig av upplevelsen?

Tyll: "Den som flyttar till ett nytt land har ofta mycket man behöver få på plats, både med jobb och privatliv. Man börjar undra hur mycket man måste anpassa sig för att passa in. Allt detta kan bli rätt frustrerande och jag har själv upplevt det. I mentorprogrammet märkte jag att många kämpade med samma utmaningar, men varje person från sitt eget perspektiv."

"Det jag tar med mig är att människor som är olika tar med sig någonting unikt till den svenska kulturen - och speciellt till arbetsmarknaden. Det jag skulle vilja säga till alla adepter som inte hittat ett jobb än och som känner sig nere är att vara snälla mot sig själva och fokusera på de strykor de har. Min uppgift som mentor är att påminna adepterna att ha tålamod, anpassa dig - men INTE för mycket! Var istället stolt över den du ser i spegeln varje morgon."

"Den som flyttar till ett nytt land har ofta mycket man behöver få på plats, både med jobb och privatliv. Man börjar undra hur mycket man måste anpassa sig för att passa in. Allt detta kan bli rätt frustrerande och jag har själv upplevt det."



Mitt Livs Val insamlingsstiftelse ger nyanlända och ensamkommande ungdomar förutsättningar att påverka sin framtid

Mitt Livs Val är en stiftelse som startades av Mitt Liv 2015. Stiftelsen verkar för att ge nyanlända och ensamkommande ungdomar förutsättningar att påverka sin framtid genom studiemotiverande program och arbetsmarknadsförberedande program. Mitt Livs Val fokuserar på just utbildning och arbete då dessa är de två främsta nycklarna som motverkar socialt utanförskap och ger en meningsfull framtid.

Studiemotiverande program

I Mitt Livs Vals studiemotiverande program blir studenter från universitet och högskolor mentorer och förebilder för nyanlända och ensamkommande ungdomar. De nyanlända ungdomarna får kunskap om högre utbildning, studieteknik och motiveras till fortsatta studier efter gymnasiet likväl som de får möta inspirerande och motiverande föreläsare och studenter. Tillsammans med studenterna rustas ungdomarna med kunskap och nätverk som i sin tur leder till minskad marginalisering och socialt utanförskap. Drygt 950 ungdomar och ca 450 studenter har deltagit i Mitt Livs Vals studiemotiverande program sedan uppstarten.

FRAMÅT! – arbetsmarknadsförberedande program

FFRAMÅT! är 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 16–23 år. De ungdomar som diplomerats i det studiemotiverande programmet får chansen att gå vidare till ett fördjupat program där en brygga skapas mellan utbildning och arbetsliv. FRAMÅT! är ett Allmänna Arvsfonden-projekt och i det får ungdomarna utveckla sina kunskaper om arbetsmarknaden samt etablera viktiga kontakter med yrkesverksamma personer.

Inom programmet berörs på ett interaktivt sätt teman som jämställdhet och inkludering i arbetslivet, rättigheter och skyldigheter, personlig utveckling och mål, hur man omvandlar tidigare livserfarenhet till styrkor i ett personligt brev, hur man lyckas på anställningsintervjuer och vilka sociala koder och normer som ofta råder på svenska arbetsplatser. På så vis får ungdomarna en starkt framtidstro och självkänsla som gör att de både vågar och har de kunskaper som krävs för att följa sina egna utbildnings- och yrkesmål. Under 2020 lades planeringen och grunden för att under 2021 kunna starta upp projektet förutom i Göteborg även i Stockholm.

Effektmätning hos ungdomarna som deltagit i det studiemotiverande programmet under 2020:

89%

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

95%

upplever en ökad självkänsla och framtidstro

56%

upplever att de får ett utökat socialt nätverk

91%

upplever en ökad studiemotivation

82%

upplever att de förbättrat sina svenskkunskaper

Mitt Livs Val och 2020 i korthet

Mitt Livs Val hade 158 ungdomsdeltagare och 105 studentdeltagare under 2020. Vissa program pausades tillfälligt under vårterminen på grund av Covid-19, men då lades extra fokus istället på:

- > Livestreams med studenter, studievägledare, ungdomar, föreläsare och våra egna programansvariga inom studieteknik, mål och motivation, utbildning och studievägledning
- > Digitala CV-workshops som alla ungdomar kunde ta del av
- > Utveckling av ett nytt koncept med digital personlig coachning, där ungdomarna fick stöttning i studiemotivation, skapande av CV och personligt brev, struktur för inläring, med mera
- > Vidareutveckling av förändringsstrategin genom sammanställning av forskning och statistik om målgruppen, utbildning och studier, perspektiv på mentorskap, samt annan relevant forskning i kompetensbyggande syfte.

Ägare & bolagsform

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.

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 allmänheten full insyn och transparens.

Vår styrelse

Styrelseordförande:

Styrelseledamöter:



Eliza Kücükaslan
Axel Johnson AB



Emma Claesson
Axel Johnson AB



Lennart Grebelius
Sättila Holding



Michel Massadakis
Entreprenör



Sofia Appelgren
Grundare Mitt Liv



Therese Bohlin
Prime Weber Shandwick

Resultaträkning 2019-09-01 - 2020-08-31

Belopp i kr

Rörelseintäkter, lagerförändringar m. m.:	
Nettoomsättning	8 724 332
Övriga rörelseintäkter	589 589
Summa rörelseintäkter, lagerförändringar m.m.	9 313 921

Rörelsekostnader:	
Råvaror och förnödenheter	- 308 935
Övriga externa kostnader	-2 017 958
Personalkostnader	-7 269 772
Av- och nedskrivningar av materiella och immateriella anläggningstillgångar	-21 331
Övriga rörelsekostnader	-160
Summa rörelsekostnader	-9 618 156

Rörelseresultat	-304 235
------------------------	-----------------

Finansiella poster:	
Övriga ränteintäkter och liknande resultatposter	8 053
Räntekostnader och liknande resultatposter	-793
Summa finansiella poster	7 260

Resultat efter finansiella poster	-296 975
--	-----------------

Resultat före skatt	-296 975
----------------------------	-----------------

Årets resultat	-296 975
-----------------------	-----------------

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. Mitt Livs arbete har en tydlig koppling till mål 5, 8, 10 och 16, men vårt arbete har också indirekta kopplingar till flera av målen. 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.



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 45 svenska organisationer genom långsiktiga partnerskap. Vi är otroligt tacksamma för det jobb vi har haft möjlighet att utföra tillsammans med, och tack vare, våra partnerföretag. Vårt samarbete och nätverk behövs, kanske mer än någonsin. Vi ser fram emot att fortsätta arbetet med er under det kommande året.

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.



Om Mitt Liv AB (svb)

Mitt Liv är ett socialt företag som sedan 2008 har arbetat för ett inkluderande samhälle och en arbetsmarknad som värdesätter mångfald. För att uppnå vår vision samarbetar vi med arbetsgivare genom att ge dem strategier och konkreta verktyg för att framgångsrikt arbeta med mångfald och inkludering. Inom konsultverksamheten utbildar vi drygt 5000 personer per år och har cirka 45 samarbetspartners i vårt nätverk. Vi driver också Sverige största mentorprogram, Mitt Livs Chans, där vi genom mentorskap och utökade kontaktnät förbättrar förutsättningarna till ett kvalificerat jobb för akademiker med utländsk bakgrund. Vi stöttar årligen cirka 800 adepter som saknar jobb i motsvarande sin kompetens i Sverige.

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

Besök oss: www.mittliv.com

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

Org. nr 556784-5499 | © 2021 Mitt Liv AB (svb)