



# Ingenjörsmentor och vägen till arbete



Sveriges  
Ingenjörer

En kortversion av utvärderingen av Sveriges Ingenjörers  
mentorprogram för nyanlända ingenjörer och arkitekter

Torsten Kjellgren  
Sveriges Ingenjörer  
2022

# Innehåll

<b>Sammanfattning</b>	<b>2</b>
<b>1. Inledning</b>	<b>3</b>
Vad är Ingenjörsmmentor?	3
Utvärderingens bakgrund & syfte	5
<b>2. Utvärderingens genomförande</b>	<b>6</b>
Enkätundersökningar	6
Djupintervjuer	7
<b>3. Ingenjörsmentors resultat och effekter</b>	<b>9</b>
Svårigheten att kvantifiera arbetsmarknadsutfall	9
Kvantitativa effekter	10
Kvalitativa resultat	12
Kausalitetskedja	14
<b>4. Slutsatser</b>	<b>16</b>
Stärk kontaktytorna mellan Ingenjörsmentors deltagare	16
Expandera Ingenjörsmmentor för att nå fler deltagare	16
Exportera mentorprogrammet till andra aktörer	17
<b>Referenser</b>	<b>18</b>

## Sammanfattning

Utrikes födda akademiker har idag betydligt lägre sysselsättningsgrad än inrikes födda. Det är också betydligt ovanligare bland utrikes födda akademiker att ha ett jobb som motsvarar deras utbildningsnivå jämfört med inrikes födda. Mentorprogram har identifierats av OECD som ett effektivt men i Sverige underutnyttjat verktyg för etablering av nyanlända på arbetsmarknaden. Denna rapport består av en utvärdering av mentorprogrammet Ingenjörsmmentor. Programmet startade 2012 och drivs av Sveriges Ingenjörer i samarbete med Stockholms stad, Järfälla kommun, Kungliga Tekniska Högskolan och Länsstyrelsen Stockholm. Två omgångar av programmet genomförs varje år. Varje omgång består av 20–25 nyanlända ingenjörer och arkitekter som paras ihop med mentorer, vilka utgörs av yrkesverksamma medlemmar i Sveriges Ingenjörer.

Genom främjandemedel från Arbetsförmedlingen har tre programomgångar följts under tidsperioden januari 2021 – februari 2022. Totalt har fyra enkätundersökningar och 36 djupintervjuer genomförts med adepter, mentorer, arrangörer av Ingenjörsmmentor, projektledare för andra yrkesinriktade mentorprogram, samt representanter från företag inom energi- och byggsektorn. Detta är en kortversion av huvudutvärderingen som överlämnats till Arbetsförmedlingen.

Datainsamlingen har bland annat kunnat slå fast följande:

- ✓ 83 procent av adepterna skulle rekommendera en kompis att gå Ingenjörsmmentor.
- ✓ 74 procent av adepterna anser att Ingenjörsmmentor stärker deras möjligheter att få arbete.
- ✓ 84 procent av mentorena tyckte att Ingenjörsmmentor infriat eller överträffat deras förväntningar.
- ✓ 86 procent av mentorena ansåg att Ingenjörsmmentor gör adepterna mer anställningsbara på svensk arbetsmarknad.

I en kvalitativ fördjupning intervjuades de adepter som fick ingenjörjobb under pågående mentorprogram. Här framträdde gemensamma faktorer, där hjälpen från mentorn hade varit värdefull: stärkt CV och personligt brev, förbättrade språkkunskaper i svenska, större kunskap om svensk arbetsmarknad och arbetskultur, praktiska förberedelser inför anställningsintervjuer, samt ett höjt självförtroende. Dessa faktorer bildade tillsammans en kausalitetskedja som steg för steg hjälpte adepterna på deras väg till anställning som ingenjörer i Sverige.

En utmaning som Ingenjörsmmentor enligt deltagarna inte lyckas tackla i tillräcklig utsträckning var uppbyggnad av ett nätverk. Här har coronapandemins restriktioner påverkat möjligheterna negativt. Trots denna utmaning har utvärderingen identifierat sätt att skapa fler kontaktytor bland programmets deltagare vilket kan stärka Ingenjörsmmentor nätverksbyggande. I utvärderingen presenteras även olika scenarier för hur Ingenjörsmmentor kan expandera och nå fler deltagare, samt hur Ingenjörsmmentors modell kan exporteras till andra aktörer. Här finns potential att i större skala använda mentorprogram som verktyg för att stötta fler nyanlända akademiker att få jobb på svensk arbetsmarknad som motsvarar deras utbildningsnivå och kompetens.

# 1. Inledning

En av Sveriges största integrationsutmaningar är gapet mellan inrikes och utrikes födda på arbetsmarknaden. Sysselsättningsgraden är 85,3 procent för inrikes födda medan den är 67,6 procent för utrikes födda (Ekonomifakta, 2021). Även avgränsat till akademiker (personer med högskoleutbildning) finns ett stort gap. Bland inrikes födda akademiker har cirka 9 av 10 personer arbete som huvudsaklig sysselsättning, medan siffran är 7 av 10 för utrikes födda akademiker (SCB, 2019).

För akademiker finns inte enbart ett gap när det gäller sysselsättningsgrad, utan också när det kommer till vilket jobb de utför. Bland inrikes födda akademiker beräknas cirka 80 procent ha ett jobb som överensstämmer med deras utbildningsnivå. Siffran för utrikes födda akademiker är 55 procent. Endast 6 procent av inrikes födda akademiker har ett jobb som inte kräver högskoleutbildning, medan 25 procent av utrikes födda akademiker har det (SCB, 2019).

Det står därmed klart att utmaningen har två dimensioner: dels sysselsättningsgraden, dels att jobbet motsvarar personens utbildningsnivå. Fler utrikes födda akademiker behöver komma i arbete, och fler behöver få jobb som motsvarar deras utbildning. Dagens situation innebär frustration, begränsade socioekonomiska möjligheter och försvårad integration för de berörda personerna. På samhällsnivå handlar det om ett stort resursslöseri, där högutbildade personers kompetens inte tas tillvara. De får inte möjlighet att bidra till samhällsekonomin, genom yrkeskunskaper och skatteintäkter, som hade kunnat vara fallet. I de flesta fall har dessutom utbildningarna bekostats av andra finansierare än den svenska staten, till skillnad från inrikes födda akademiker. Således rör det sig om en bortkastad möjlighet till en samhällsekonomisk vinstaffär för det svenska samhället.

Var femte akademiker i Sverige är utrikes född. Nationalekonomiska beräkningar visar att om gapet skulle slutas mellan utrikes födda och inrikes födda akademiker, skulle det inbringa 13 miljarder kronor extra till statskassan – varje år (Jusek, 2017). Det svenska samhället går årligen miste om detta belopp som hade kunnat användas till vård, omsorg, infrastruktur, brottsbekämpning och så vidare.

Den här rapporten har inte ambitionen att komma med en heltäckande lösning för hur gapen ska slutas mellan inrikes födda och utrikes födda akademiker på svensk arbetsmarknad. I stället utforskas här en metod som kan stå för en del av lösningen, nämligen mentorprogram. OECD har i sina landspecifika rekommendationer till Sverige nämligen slagit fast att en satsning på fler och mer storskaliga mentorprogram utgör en viktig del för att lyckas bättre med integrationen av nyanlända på arbetsmarknaden (OECD, 2016). Denna rapport utvärderar ett sådant mentorprogram, riktat mot nyanlända ingenjörer och arkitekter: Ingenjörsmmentor.

## Vad är Ingenjörsmmentor?

Ingenjörsmmentor är ett mentorprogram som drivs av Sveriges Ingenjörer i samarbete med Stockholms stad, Järfälla kommun, KTH och Länsstyrelsen Stockholm. Programmet startade 2012 och firar således tio år. Två omgångar av programmet genomförs årligen, ett med start på våren och det andra på hösten. Varje omgång består av cirka 20–25 adepter som paras ihop med varsin mentor.

Adepterna består av invandrade högskoleutbildade ingenjörer och arkitekter som studerar SFINX – intensivsvenska för ingenjörer och arkitekter i Stockholms stad och Järfälla kommun. SFINX-eleverna behöver ha nått en viss språknivå för att kvalificera sig till Ingenjörsmmentor: SFI-D. Samtliga SFINX-elever på denna nivå i Stockholm och Järfälla får frågan om de vill söka till Ingenjörsmmentor. Mentorerna består av ingenjörer som är yrkesverksamma på svensk arbetsmarknad och medlemmar i Sveriges Ingenjörer.

Programmet är populärt och har ett högre söktryck än vad det finns platser för. Varje programomgång har normalt cirka dubbelt så många sökanden som vill bli mentorer än de 25 mentorplatserna på programmet. Vissa omgångar handlar det om ännu fler sökanden än så. Bland adepterna är poolen av potentiella deltagare betydligt mindre, då antalet SFINX-elever på D-nivå i Stockholm och Järfälla i regel inte är så stort. Inom den begränsade poolen finns dock ett mycket stort intresse, och vanligen handlar det om 30–40 sökanden för de 25 adeptplatser som finns per programomgång.

Ingenjörsmentors syfte är att adepterna får möta och lära känna en professionskollega för att genom denna lära sig mer om ingenjörsyrket i Sverige. De kan få stöd i sitt jobbsökande, samtidigt som de ges en förståelse för hur en svensk arbetsplats kan se ut, vilka förväntningar och krav som ställs, samt mer kunskap om den svenska arbetsmarknaden. (Sveriges Ingenjörer, 2020) Ambitionen är att detta ska stärka adepternas möjligheter att etablera sig på svensk arbetsmarknad. Syftet för mentorerna är att få lära känna en nyanländ professionskollega, dela med sig av sina erfarenheter och få möjlighet att reflektera över det svenska arbetslivet (Sveriges Ingenjörer, 2020).

Ingenjörsmentor består av tre gemensamma träffar i storgrupp, som leds av externa ledarskaps- och organisationskonsulter. Under coronapandemin har träffarna i huvudsak skett digitalt via Zoom. Innan pandemin har träffarna skett fysiskt, oftast i Sveriges Ingenjörers lokaler. De digitala träffarna varar två timmar medan de fysiska träffarna tar tre timmar. De sistnämnda innefattar mat och mingel vid ankomst samt längre fikapauser.

På den första träffen får mentorparen i egna grupprum bekanta sig med varandra för första gången, och prata om förväntningar på programmet och mentorsrelationen. I storgrupp presenterar den ansvariga konsulten syftet, målet och lite om innehållet av mentorprogrammet, samt berättar mer om vad mentorskap går ut på och vad rollerna av adept och mentor innebär.

Den andra gemensamma träffen i storgrupp har ett fokus på nätverkandets betydelse på svensk arbetsmarknad, och tillhandahåller praktiska tips om hur jobbsökande går till i Sverige. Deltagarna delas även in i grupprum utefter sina branscher (där mentorer och adepters blandas) för att diskutera vilka kompetenser som efterfrågas, vilka företag som anställer, och vad man bör tänka på för att få ett ingenjörsjobb inom branschen.

På den tredje träffen summerar mentorparen programmet, vad de tar med sig, och blickar framåt. Förpliktelsen som mentor och adept avslutas, men mentorparen blir uppmanade att ta en diskussion om de vill fortsätta ha en relation och i sådana fall i vilka former. I storgrupp presenteras faktorer att tänka på för att göra karriär i Sverige, både med analys och praktiska tips.

Utöver de gemensamma träffarna förväntas mentor och adept ses minst tre gånger mellan varje träff (digitalt eller fysiskt). Således består programmet av minst nio träffar totalt: tre gemensamma och minst sex individuella. Till sin hjälp får deltagarna en mentorskapshandbok, som fungerar som vägledning till vad de kan ägna sig åt under de individuella träffarna. Här ingår praktiska övningar såsom att simulera anställningsintervjuer. Handboken tillhandahåller även information, främst riktad till adepterna, om svensk arbetsmarknad och tips för jobbsökande.

### **Faktaruta: förkortningar**

**SFX:** Svenska för yrkesutbildade i Stockholms län. Språkkurser i svenska med fokus på yrkesspråket, i vissa fall kombinerat med praktik och auskultering. Klasserna består av invandrare inom samma yrkesgrupp. Det finns tio SFX-utbildningar, exempelvis svenska för bussförare, svenska för medicinsk personal och svenska för programmerare (SFX, 2021).

**SIFA:** Stockholms intensivsvenska för akademiker. Bedriver tre SFX-utbildningar: SFP (svenska för pedagoger), SFEJ (svenska för ekonomer, jurister, samhällsvetare) och SFINX (svenska för ingenjörer, arkitekter) (SIFA Stockholm, 2021).

**SFINX:** Svenska för ingenjörer och arkitekter. En SFX-utbildning som bedrivs dels i Stockholms stad dels i Järfälla kommun, och har funnits sedan 2008.

### **Utvärderingens bakgrund & syfte**

I februari 2021 tilldelades Sveriges Ingenjörer, i samarbete med Energiföretagen och Byggföretagen, främjandemedel från Arbetsförmedlingen. Under ett års tid skulle Ingenjörsmentors resultat och effekter utvärderas, med fokus på adepternas etablering på svensk arbetsmarknad. Arbetet utmynnade i en huvudutvärdering som lämnats in till Arbetsförmedlingen. Denna rapport är en kortversion och sammanfattar utvärderingens genomförande, resultat och slutsatser.

Utvärderingen har identifierat konkreta resultat och effekter som adepterna har fått med sig från Ingenjörsmentor, vilka stärker dem på deras väg mot anställning, samt analyserat hur dessa faktorer samverkar med varandra. Utvärderingen har också identifierat Ingenjörsmentors styrkor och svagheter, för att bidra till en förbättring av programmet.

Resultaten från utvärderingen kan förmedla lärdomar till andra nu existerande eller planerade mentorprogram för nyanlända akademiker. I en bredare kontext kan utvärderingen påvisa effektiviteten av mentorprogram som integrationsmetod. Med avstamp från OECD:s rekommendation så finns det idag ett behov av fler och större mentorprogram, för att minska sysselsättningsgapet och matchningsproblematiken på svensk arbetsmarknad. Deltagarnas upplevelser samt Ingenjörsmentors resultat och effekter kan därför vara värdefulla för andra aktörer som verkar för en förbättrad integration av nyanlända: inom den offentliga förvaltningen, civilsamhället eller näringslivet.

## 2. Utvärderingens genomförande

Utvärderingen har ingående följt Ingenjörsmmentor under ett års tid, mellan januari 2021 och februari 2022. Tre programomgångar har inkluderats med programstarter hösten 2020, våren 2021 och hösten 2021. Totalt handlar det om 130 deltagare: 65 adepter och 65 mentorer. Sju gemensamma träffar observerades. Sex av dessa skedde digitalt via Zoom på grund av coronapandemin och dess restriktioner, medan en träff kunde ske fysiskt. Denna ägde rum i december 2021 i Sveriges Ingenjörers lokaler, på Citykonferensen i Stockholm.

Utöver detta påverkade coronapandemin Ingenjörsmentors deltagare och utvärderingen på andra sätt. Innan pandemin var det vanligt förekommande att adepterna bjöds in till sina mentorer, och andras, arbetsplatser för besök. Under coronapandemin har detta skett i mycket begränsad omfattning. Många nätverksrelaterade aktiviteter som tidigare stått till buds för adepter, såsom seminarier och mässor, har uteblivit. Utvärderingens ambition att följa adepterna från nära håll fysiskt, till exempel genom arbetsplatsbesök och fysiska individuella möten, har också uteblivit på grund av pandemin. Följaktligen har utvärderingen endast i begränsad utsträckning kunnat observera hur mentorparen interagerar med varandra fysiskt, där faktorer som personkemi, ögonkontakt och andra utbyten kan studeras på ett helt annat sätt än i ett digitalt möte. I stället har Ingenjörsmmentor utvärderats genom att samla in deltagarnas åsikter och erfarenheter, samt andra nyckelaktörers perspektiv, genom digitala metoder. Dessa redovisas nedan.

### Enkätundersökningar

För utvärderingen genomfördes fyra enkätundersökningar. Här undersöktes deltagarnas åsikter om Ingenjörsmmentor, vad adepterna tog med sig från programmet, samt hur detta stärkte deras anställningsbarhet på svensk arbetsmarknad. Enkäterna sammanfattas i tabellen nedan.

Enkät nr	Tidpunkt & syfte	Frågor om	Respondenter	Svarsfrekvens
1	Mars 2021: utvärderande enkät adepter	Bakgrund, bransch, förväntningar på programmet, nuvarande sysselsättning och Ingenjörsmentors eventuella effekter	Samtliga adepter från två programomgångar (programstarter höst 2020 & vår 2021)	72,7 %
2	April 2021: utvärderande enkät mentorer	Bransch, aktiviteter utförda med adepten, bedömning av programmets effekter på anställningsbarhet	Samtliga mentorer från två programomgångar (programstarter höst 2020 & vår 2021)	80,8 %
3	Augusti 2021: uppföljande enkät adepter efter avslutat program	Sysselsättning, vad programmet ledde till och vad de tog med sig	Adepter från en programomgång (höst 2020) fyra månader efter programslut	38 %
4	Augusti 2021: kontrollgrupp	Sysselsättning	SIFA-elever som ej gått Ingenjörsmmentor	27,7 %



Enkätsvaren visade bland annat att:

- ✓ 83 procent av adepterna skulle rekommendera en kompis att gå Ingenjörsmentor.
- ✓ 74 procent av adepterna anser att Ingenjörsmentor stärker deras möjligheter att få arbete.
- ✓ 100 procent av adepterna fick hjälp av sina mentorer att bättre förstå svensk arbetsmarknad och svenska arbetsplatser. 83 procent fick hjälp med sitt CV och personliga brev samt förberedelser inför anställningsintervjuer. 50 procent av adepterna blev tipsade om jobbannonser samt kompletterande utbildningar. 33 procent av adepterna blev introducerade till en arbetsgivare av sina mentorer.
- ✓ 84 procent av mentoreorna tyckte att Ingenjörsmentor infriat eller överträffat deras förväntningar.
- ✓ 86 procent av mentoreorna ansåg att Ingenjörsmentor gör adepterna mer anställningsbara på svensk arbetsmarknad.

### Djupintervjuer

Utvärderingen genomförde totalt 36 djupintervjuer genom videosamtal. Samtliga intervjuer transkriberades i sin helhet. Intervjuobjekten fick ta del av dessa, och fick frågan om de gav sitt samtycke att bli namngivna och citerade. Intervjuerna utgör det huvudsakliga underlaget för utvärderingens kvalitativa analys. Tabellen nedan redovisar de olika kategorierna av intervjuobjekt.

Kategori	Antal intervjuobjekt	Syfte
<b>Adepter</b>	11	Ta in personliga erfarenheter, utmaningar för att få jobb, vad Ingenjörsmentor har gett dem och hur detta har påverkat deras väg till anställning.
<b>Mentorer</b>	10	Ta del av erfarenheter från Ingenjörsmentor, bedömning av programmets resultat och effekter för adepten, samt inblick i branschen och möjligheter för adepten att få jobb.
<b>Arbetsgivare</b> (NCC, Skanska, Peab, Göteborg Energi, Gävle Energi)	5	Lyssna in perspektiv från företag inom bygg- och energisektorn: deras rekryteringsprocesser, erfarenheter och åsikter kopplat till nyanlända ingenjörer.
<b>Andra mentorprogram</b> (Akavia, Läkarförbundet, Vårdförbundet, Svensk sjuksköterskeförening)	4	Samla in lärdomar från andra yrkesinriktade mentorprogram drivna av fackförbund för att identifiera likheter, skillnader och framgångsfaktorer.
<b>Arrangörsorganisationer</b> (Sveriges Ingenjörer, Take A Change, Thinkandact, lärare på SFINX/SIFA)	6	Få en fördjupad förståelse för Ingenjörsmentors struktur, syfte och innehåll, samt adepternas utveckling.

I intervjuerna framgick det bland annat att:

- Ingenjörsmentor och Akavias mentorprogram har snarlika strukturer och syften. De två har funnits betydligt längre än de andra programmen, och klarade av coronapandemins utmaning väl med övergången till digitala träffar. Akavia har dock lagt till vissa element som Ingenjörsmentor inte har. Exempelvis en introduktionsutbildning för mentorer, en digital nätverksslunch för alla deltagare i blandade grupper, samt en systematisk uppföljning av programmets resultat och effekter utförd 2017.

- Adepterna lyfte fram några utmaningar som har försvårat vägen till ett ingenjörjobb i Sverige: socialt nätverk, språkkunskaper i svenska, kunskap om svensk arbetsmarknad och arbetskultur samt arbetsgivarnas vilja att anställa. Flera av mentorerna bekräftade dessa utmaningar, baserat på sina erfarenheter från branschen.
- Arbetsgivarna berättade hur vissa företag och chefer bygger upp hinder, som gör dem mindre villiga att anställa nyanlända ingenjörer. Exempelvis en ovilja att anställa någon som inte har arbetslivserfarenhet och referenser i Sverige då denna ses vara ett "osäkert kort", eller har en utbildning från ett lärosäte som den rekryterande chefen inte känner till sedan tidigare. Andra målar upp en bild av att ingenjörer från andra kulturer kan få svårt att anpassa sig till en svensk arbetsplats. Flera av de intervjuade företagen hävdade dock att de följer en kompetensbaserad rekrytering och inte drar sig för exempelvis referenstagning i utlandet, men att detta inte är fallet för alla företag.

### 3. Ingenjörsmentors resultat och effekter

#### Svårigheten att kvantifiera arbetsmarknadsutfall

För att kvantitativt kunna mäta Ingenjörsmentors effekter när det gäller arbetsmarknadsutfall behöver programmets effekter isoleras gentemot andra förklaringsfaktorer. Detta görs inte enkelt. Samtliga personer i den undersökta gruppen är visserligen utrikes födda ingenjörer och arkitekter. Men det finns flera faktorer som kan påverka arbetsmarknadsutfallet inom gruppen. Den kanske tyngsta faktorn är tid i Sverige. Bland Ingenjörsmentors adepter finns alltifrån personer som varit i Sverige i nio år till personer som varit i Sverige i ett år. De förstnämnda har haft längre tid på sig att lära sig språket, bygga ett nätverk, samt få kunskap om den svenska arbetsmarknaden och samhället i stort. Det är dock svårt att mäta i hur stor utsträckning denna faktor påverkar just denna grupp, vilket gör det svårt att isolera för denna faktor.

En annan faktor som kan ha påverkat är tidpunkten då en person börjar söka jobb. Adepterna i de tre olika programomgångar som har följts har haft olika förutsättningar på arbetsmarknaden. De har färdigställt sina SFINX-studier och inlett sitt jobbsökande vid olika tidpunkter under coronapandemin där konjunkturläge, företagets vilja att anställa och olika restriktioner har pendlat fram och tillbaka. Under de senaste två åren har det funnits tidpunkter som varit svårare än andra att få ett jobb på svensk arbetsmarknad. Det är dock svårt att ta i beaktande specifika tidpunkter, att mäta hur svårigheten att få jobb har förändrats under tidsperioden, och att inkludera det i denna undersökning.

Vidare finns en risk att en undersökning av gruppens arbetsmarknadsutfall i själva verket mäter effekterna av någon annan faktor som gruppen har gemensamt vid sidan av Ingenjörsmentor. Samtliga adepter på Ingenjörsmentor är elever på SFX (SFINX i Järfälla samt SIFA i Stockholm). Det finns samtidigt många nyanlända ingenjörer som läser reguljära SFI. Jämförande studier mellan SFX-elever och SFI-elever med liknande förutsättningar (utbildningsnivå, arbetserfarenhet, ålder etcetera) har visat på ett högre arbetsmarknadsutfall för SFX-eleverna (Länsstyrelsen, 2017).

För att isolera effekterna av Ingenjörsmentor behöver därför arbetsmarknadsutfallet för huvudgruppen, adepter på Ingenjörsmentor, jämföras med en kontrollgrupp. Kontrollgruppen behöver ha så stora likheter som möjligt med huvudgruppen men med den huvudsakliga skillnaden att personerna inte har gått Ingenjörsmentor. Således rör det sig om utrikes födda ingenjörer och arkitekter som är elever på SFINX/SIFA, men som av olika skäl inte har gått Ingenjörsmentor. Då det handlar om att mäta effekterna av genomgången mentorprogram behöver det dessutom handla om SFINX/SIFA-elever från tidigare terminer. Utvärderingen fick tillgång till klasslistor från SFINX och SIFA för 2018 och framåt, men endast SIFA kunde tillhandahålla noteringar för vilka elever som gått respektive inte gått Ingenjörsmentor det senaste året (2019). Detta blev således kontrollgruppen.

Det fanns på förhand en farhåga att det skulle vara svårt att uppnå en hög svarsfrekvens hos kontrollgruppen. Gruppen bestod av tidigare SIFA-elever som hade sökt till Ingenjörsmentor men inte blivit antagna till programmet, då de inte fick plats eller då det inte fanns en bra matchning till en passande mentor. Denna besvikelse torde påverka incitamenten negativt att besvara en enkät om Ingenjörsmentor. Farhågan besannades. Trots flera utskickade påminnelser blev svarsfrekvensen cirka 28 procent. Med tanke på att kontrollgruppen i sin helhet bestod av 18 personer var det således endast fem individer som besvarade enkäten. Detta är ett alldeles för litet antal för att utgöra ett statistiskt underlag till grund för en kvantitativ analys. SIFA erbjöd att lyfta ut vilka elever som gått respektive inte gått Ingenjörsmentor också för 2018. Men elever från längre bak i tiden som inte fick möjlighet att gå Ingenjörsmentor ansågs inte ha högre incitament att delta i en enkätundersökning om mentorprogrammet – snarare

tvärtom. Utvärderingen gav därför upp ambitionen om att jämföra huvudgruppens arbetsmarknadsutfall med en kontrollgrupp.

### **Kvantitativa effekter**

Arbetsmarknadsutfallet för tidigare adepter på Ingenjörsmmentor uppmättes i enkät nummer 3. Vid sidan av frågor som utvärderade mentorprogrammet, och vad de tog med sig därifrån, undersöktes de tidigare adepternas nuvarande sysselsättning. Resultaten redovisas nedan.

*Har du jobb idag som motsvarar din utbildningsnivå/kompetens?*

Ja	50 %
Nej, har ett jobb som inte motsvarar min utbildningsnivå/kompetens	13 %
Nej, har inget jobb	38 %

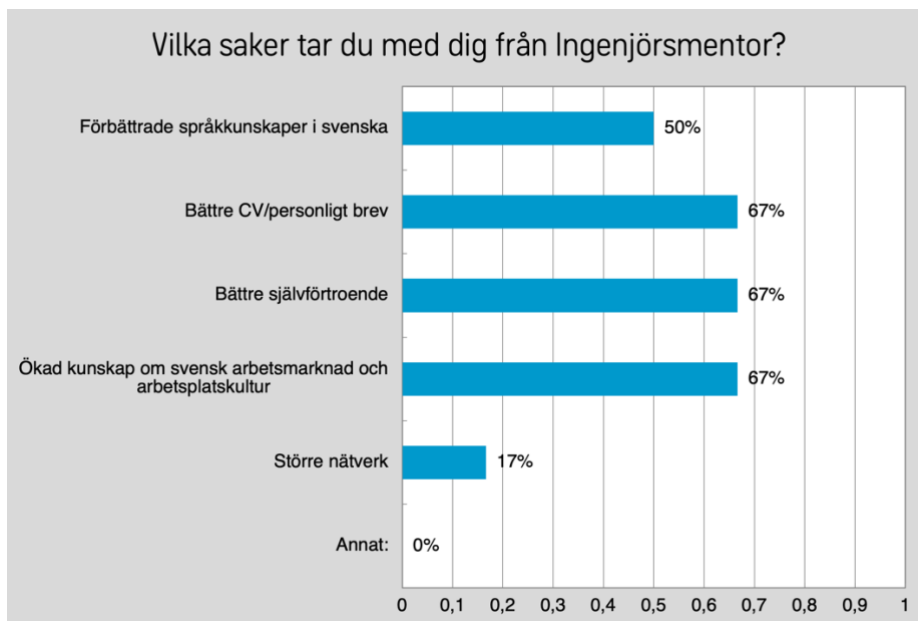
För de som svarade Ja ställdes också denna följdfråga:

*Fick du jobbet genom Ingenjörsmmentor?*

Ja, på ett direkt sätt (genom kontakter/ tips från mentorn etc.)	50 %
Ja, på ett indirekt sätt (genom stärkt självförtroende, ökad kunskap etc.)	25 %
Nej	25 %

Resultaten i den uppföljande frågan ska dock tolkas med viss försiktighet. Huvudgruppen bestod av totalt 21 personer. Med en svarsfrekvens på 38 procent, där hälften svarade ja på den första frågan, innebär det att endast fyra individer besvarade den uppföljande frågan om Ingenjörsmmentors roll när de fick jobbet. Deras svar, och kommentarer i fritext, är intressanta för utvärderingen men det låga antalet gör det omöjligt att dra några kvantitativa slutsatser av svaren – som dessutom som sagt inte kunde jämföras mot en kontrollgrupp.

Med tanke på svårigheterna med att kvantifiera effekter på arbetsmarknadsutfallet blir adepternas självupplevda effekter av mentorprogrammet desto mer intressanta. Här handlar det om faktorer som adepterna tog med sig från Ingenjörsmmentor tillika svar på de utmaningar som fanns för att få ett ingenjörjobb i Sverige. Faktorerna kan ses som indirekta effekter av programmet, vilka förbättrade möjligheterna att få en anställning som ingenjör i Sverige. Diagrammet nedan, från enkät nummer 3, presenterar adepternas svar.



Då en majoritet, respektive hälften, av respondenterna pekade på effekter från Ingenjörsmentor som tacklade övriga utmaningar var det en utmaning, begränsat nätverk, där mentorprogrammet inte förmådde att hjälpa deltagarna tillräckligt. I fritexterna och djupintervjuerna framgick det att de allra flesta adepter knöt bra kontakt med sin mentor. Men många menade att kontaktytorna var för få med övriga deltagare på programmet, utanför det egna mentorparet. I intervjuerna framgick det att coronapandemin hade en stor negativ påverkan på nätverksmöjligheterna. Vid sidan av uteblivna arbetsplatsbesök, fysiska möten, seminarier, mässor och liknande innebar det digitala formatet på Ingenjörsmentors gemensamma träffar att nätverksmöjligheterna begränsades, eller till och med försvann.

Adepten Paul Jacquemard tillhörde den enda av de tre följda programomgångarna där en gemensam träff kunde äga rum fysiskt. Adepter från hans programomgång var därför de enda som kunde kommentera skillnaden mellan fysiska och digitala träffar. Han beskrev skillnaden så här:

*”Den fysiska träffen var bättre. Det var mindre avstånd mellan människor för att prata och berätta. Eftersom om vi är på Zoom-möte så är det lite som att alla sitter i varsitt rum, och vi kan ha ett möte men ändå inte skapa samma känsla som att sitta i samma rum. Det var också bättre atmosfär och miljö, eftersom när det är fysiskt så kan du prata med din mentor eller någon annan men samtidigt se alla andra personer i rummet. Du kan få kontakt med alla personer som är där och som berättar om sina erfarenheter, och du kan skapa ett bättre nätverk. Det hjälper för att föra samman människor.”*  
(Jacquemard, 2021)

Utvärderingen kunde bekräfta detta genom att följa såväl alla digitala träffar som den enda fysiska träffen. Den fysiska träffen innebar helt andra kontaktytor än de digitala träffarna. Det blev mer naturligt för deltagarna att samtala med andra mentorer och adepter utanför det egna mentorparet, såväl före träffen (vid ett drop-in mingel med mat), som under och efter den. De korta pauserna som under de digitala träffarna innebar att man kunde stänga av kameran och i sin ensamhet reflektera, förbyttes i den fysiska träffen till spontana samtal inom olika ämnen med andra deltagare över en fika. Att stänga ner fönstret och logga ut från den digitala träffen efter avslutad träff förbyttes till att flera deltagare dröjde sig kvar och samtalande med varandra efter den fysiska träffen.

Det är svårt att bedöma hur stor utsträckning coronapandemin har påverkat deltagarnas möjligheter att bygga upp och expandera sina nätverk. I intervjuerna framkom det att pandemin hade spelat en stor roll. Oavsett detta framträder denna faktor som det huvudsakliga förbättringsområdet för Ingenjörsmmentor. Detta då övriga utmaningar, enligt deltagarna, tacklas på ett bättre sätt av programmet.

### **Kvalitativa resultat**

I den kvalitativa undersökningen följdes adepterna genom djupintervjuer. Sju av de intervjuade adepterna fick ingenjörjobb under pågående mentorprogram och följdes särskilt noga, för att undersöka huruvida Ingenjörsmmentor, på ett direkt eller indirekt sätt, hade hjälpt dem att få jobbet. Adepterna identifierade vilka faktorer de fick med sig från mentorprogrammet, och vilken roll dessa faktorer spelade på deras väg mot anställning som ingenjörer i Sverige. De fyra faktorerna som identifierades var desamma som respondenterna hade lyft fram i enkätsvaren.

### **Stärkt CV & personligt brev samt en mer attraktiv profil för arbetsgivarna**

Mentorerna bidrog med hjälp att göra CV och personligt brev mer intressant och attraktivt för arbetsgivarna, där adeptens meriter och erfarenheter kunde framställas som mer relevanta för branschen och för jobbet. I CV:t kunde det handla om språkliga justeringar, men också om hur och när adeptens erfarenheter presenterades. När det kommer till det personliga brevet berättade flera adepters att detta var nytt för dem. I deras hemländer bestod en jobbsökning nämligen endast av ett CV. Att lyfta fram sina egna meriter, motivera varför man är relevant för ett visst jobb, och samtidigt uppfattas balanserad, ödmjuk och inte för skrytsam, var en utmaning för många. Utmaningen blev än större i de fall det personliga brevet efterfrågades på svenska (de flesta adepters tredje språk). Flera adepters lyfte därför fram att mentors hjälp med dessa delar var särskilt uppskattat och värdefullt.

I vissa fall kunde mentorn uppmärksamma sin adept om att denne hade kompetenser som var mycket attraktiva för arbetsgivarna, men som den själv tidigare inte ansett vara relevanta att nämna i sitt CV eller personliga brev. Ett konkret exempel var mentorn Josefin Jankes som berättade om sin adept, byggingenjören Bogdan från Ukraina, som sökte jobb i byggbranschen:

*"En sak jag tror han tog med sig är vilken merit det är att han pratar de språk som han gör. Att det är någonting som han kan använda specifikt i byggbranschen. Han pratar ju ryska och polska. Det är någonting han skulle kunna lyfta fram." (Jankes, 2021)*

Bogdan berättade själv i intervjun hur han tidigare inte insett att detta var en merit. Men efter samtal med sin mentor förstod han att hans flytande polska och ryska ses som en stor merit inom branschen. Detta tillsammans med en mycket hög nivå i såväl svenska som engelska gör att Bogdan har betydligt lättare att kommunicera med byggarbetare, underleverantörer och andra inom branschen jämfört med många svenska ingenjörer. Efter att ha börjat lyfta fram sina språkkunskaper i jobbsökningar märkte han direkt att arbetsgivarna visade ett större intresse för hans ansökningar, och att det ledde till fler intervjuer än tidigare.

I vissa fall gick mentorn också in som referensperson, när adepten bromsades i en rekryteringsprocess av att inte ha någon referens i Sverige. På så vis blev adepten mer attraktiv för vissa arbetsgivare. Detta var fallet för adepten och maskiningenjören Hazim Kargic från Bosnien. Han fick jobb på glas- och montageföretaget Ranova under pågående mentorprogram, och pekade på hur avgörande det var att hans mentor Erika gick in som referens för att han skulle få jobbet:

*"Jag sa till dem att jag inte har arbetat i Sverige och inte har någon referens här. Men då sa de att: 'du sa tidigare att du har en mentor och att hon jobbar på Scania'. Då sa jag: 'ja, det stämmer – men jag har inte arbetat med henne, jag har bara pratat med*

henne'. Men de sa till mig: 'det är okej, vi behöver en referens från dig och vi kommer prata med henne om dig. Om hur du är som person.' Jag frågade Erika om hon vill vara min referens och då sa hon: 'ja, jättegärna!'" (Kargic, 2021)

Mentorn Erika blev uppringd av företaget, berättade om sina positiva erfarenheter av Hazim även om de aldrig jobbat tillsammans, och Hazim fick jobbet. Hazim berättade att han inte skulle få jobbet om han inte hade en relevant referensperson i Sverige. Erikas hjälp blev därmed helt avgörande.

### **Förbättrade språkkunskaper i svenska**

Flera av adepterna berättade hur de utvecklade sin nivå i svenska tack vare mötena med mentorn. Formatet beskrevs som gynnsamt för att utveckla språket. De samtalade en och en i lugnt tempo, där ambitionen var att hålla sig till svenska men där mentorn tog till engelska termer när så behövdes. Flera adepter var inne på att de kunde få språkträning i skolan, men att de genom mentorn lärde sig uttryck och formuleringar som var specifika för deras yrke, bransch eller för en viss situation (såsom en anställningsintervju).

Hazim Kargic beskrev skillnaden i språkträning han fick från möten med sin mentor, jämfört med SFINX-studierna eller fotbollsspelande på fritiden:

*"När jag är på SFINX övar vi. Så då mixar vi ibland andra språk. När jag är på idrottsplatsen pratar vi om bollen eller spelet. När jag pratar med Erika pratar vi om jobb, om mitt yrke, om Sverige, om företag och processer i företag. Det kommer helt andra ord till mig. Och när jag inte vet hur jag ska säga någonting så säger jag det på engelska. Och då säger hon ordet på svenska till mig. På det sättet kommer jag ihåg ordet efteråt bättre."* (Kargic, 2021)

Adepternas lärare på SFINX/SIFA har god insyn i deras språknivå och kan på nära håll bevittna deras språkutveckling under mentorprogrammet. Johan Hedberg, lärare på SIFA i Stockholm berättade:

*"De får absolut möjlighet att utveckla sina språkkunskaper i kontakten med mentorn. Det är ett utmärkt tillfälle för dem att öva sig och prata svenska... Bara det: ett tillfälle att få prata mer med svenskar. Det är inte alltid som de har så många sådana tillfällen. Om det dessutom är med någon som har samma yrkesbakgrund, och de kan prata om yrkesliv och så, så tror jag att det är väldigt värdefullt. Det är bra för språket."* (Hedberg, 2021)

### **Större kunskap om svensk arbetsmarknad och arbetskultur**

Tack vare kontakten med mentorn fick adepterna en ökad förståelse för var och hur de kan söka jobb i Sverige, samt vad som förväntas av dem. Här handlade det exempelvis om vilka företag i branschen som anställer, betydelsen av en LinkedIn-profil, att ligga på och höra av sig efter inskickade ansökningar, vilka egenskaper och svar som värdesätts på en intervju, samt vilken klädsel, tilltal och uppträdande som förväntas. Flera av adepterna pekade på att ingen annan hade erbjudit tips och stöd inom dessa områden under hela deras tid i Sverige.

Adepten och dataingenjören Manuel Osorio Wallace från Chile fick jobb under pågående mentorprogram på företaget Orange Cybersecurity. Han beskrev skillnaden i sitt jobbsökande innan och efter han träffat sin mentor:

*"Innan jag började mentorsprogrammet så skickade jag kanske 10–15 ansökningar med mitt CV till annonser. Med min mentor skickade jag kanske fyra stycken, och fick jobb på ett av dem. Så du kan se skillnaden! Problemet var inte positionen, utan hur man gjorde jobbsökandet."* (Wallace, 2021)

Mer konkret pekade Manuel på att han efter tips från mentorn hade börjat höra av sig till företagen efter inskickade ansökningar, och på olika sätt försökt sticka ut ur mängden. Han berättade också att han fick ett större lugn inför en anställningsintervju då han tack vare mentorn bättre kände till vilka förväntningar som ställdes på honom: hur han skulle uttrycka sig och tilltala andra, och vissa för Sverige viktiga sociala koder.

### Höjt självförtroende

Majoriteten av de adepter som intervjuades pekade på hur Ingenjörsmmentor ledde till att de fått ett högre självförtroende. Detta var starkt kopplat till föregående tre faktorer, och kan ses som en konsekvens av dessa. För det första, att själv uppleva att ens språk har förbättrats genom att klara av utmaningar som tidigare kändes svåra eller till och med omöjliga (exempelvis en anställningsintervju på svenska). För det andra, att känna att man har en större kunskap och förståelse om hur arbetsmarknaden och samhället fungerar i Sverige. För det tredje, att känna sig lugn över att vara bättre förberedd och medveten om vilka förväntningar som finns på en vid en anställningsintervju, praktikplats eller anställning. Således pekade adepterna själva på hur det höjda självförtroendet som kommit som resultat av Ingenjörsmmentor stärkte dem och hjälpte dem på deras väg mot ett ingenjörjobb.

Adepten och energiingenjören Paola Burrola Israde från Mexiko fick jobb på Vattenfall under pågående mentorprogram och lyfte fram ett höjt självförtroende som en följd både av förbättrad språknivå och förberedelser genom praktiska övningar, tack vare Ingenjörsmmentor:

*"Vi tränade en arbetsintervju på riktigt. Han fick ansökningar som jag sökte med, och han låtsades vara den som skulle anställa mig. Han ställde jättesvåra frågor, som jag inte kunde tänka på direkt. Till exempel om mina svagheter, eller en situation där jag hade en konflikt. Det här hjälpte mig jättemycket att tänka, och fundera. Att jag kanske behöver fundera mer med en fråga, så att när jag har en riktig intervju så kommer ett bra svar." (Israde Burrola, 2021)*

Paola menade att Ingenjörsmmentor hade spelat en helt avgörande roll för att hon skulle få jobbet på Vattenfall. Det höjda självförtroendet var den sista pusselbiten, men även när det gäller var och hur hon sökte jobb hade Ingenjörsmmentor stor betydelse:

*"Jag kan säga att det här programmet har varit det som har hjälpt mig att få jobb. Utan det här programmet skulle jag aldrig kunna vara framgångsrik i min job search. Och jag vet inte vart jag skulle vara utan det här programmet." (Israde Burrola, 2021)*

### Kausalitetskedja

Utifrån adepternas samlade berättelser i intervjuerna framträder ett orsakssamband där de fyra huvudsakliga resultaten från Ingenjörsmmentor inkluderas. Detta presenteras nedan genom en kausalitetskedja som illustrerar en nyanländ ingenjörsväg till anställning på svensk arbetsmarknad.



Alla adepter utgick från en liknande utgångspunkt. De var nya i Sverige med en hög och efterfrågad kompetens men utan kontakter, språkfärdigheter i svenska, och kunskap om hur jobb förmedlas i Sverige. De fick sedan hjälp från Ingenjörsmmentor med ett eller flera



steg i den gradvisa processen mot anställning som ingenjör i Sverige, oavsett om de nådde målet eller ej under programmets gång.

Det är alltså personens kompetens (utbildning och erfarenheter) som är grundförutsättningen, men genom hjälp från mentorn kunde CV och personligt brev bättre presentera adeptens kompetens, och göra denna mer intressant för arbetsgivarna. Vidare, genom förbättrade språkkunskaper i svenska, större kunskap om svensk arbetsmarknad och arbetskultur samt praktisk erfarenhet (simulerade eller riktiga anställningsintervjuer) höjdes självförtroendet vilket gjorde det lättare att prestera bra på en anställningsintervju och få ett ingenjörsjobb.

## 4 Slutsatser

Ingenjörsmmentor firar tio år, och har en väl inarbetad struktur med relevant innehåll för deltagarna. Programmet klarade av coronapandemins utmaningar väl och är bevisligen mycket uppskattat bland såväl adepter som mentorer. Utvärderingen slår fast att mentorprogrammet stärker adepterna på flera sätt, och hjälper dem att övervinna flera nyckelutmaningar, på deras väg till ingenjörjobb i Sverige.

Trots programmets stora framgångar finns vissa förbättringsområden. I huvudutvärderingen listas åtta rekommendationer för hur Ingenjörsmmentor kan göras ännu bättre, och nå fler deltagare med sina effekter och resultat. I denna kortversion presenteras ett axplock av dessa.

### **Stärk kontaktytorna mellan Ingenjörsmmentors deltagare**

Deltagarna identifierade i intervjuerna några huvudsakliga utmaningar för att som nyanländ ingenjör få jobb i Sverige. Enligt enkätsvaren och intervjuerna förmådde Ingenjörsmmentor tackla samtliga av dessa utmaningar på ett bra sätt, med ett undantag. Få adepter fick med sig ett utökat nätverk från programmet. Flera adepter och mentorer ansåg att det inte funnits tillräckliga möjligheter att lära känna de andra deltagarna, utanför det egna mentorparet, för att bygga ett nätverk.

Coronapandemin har, som redan nämnts, försvårat denna process. Mycket tyder på att Ingenjörsmmentors nätverksskapande funktioner kommer stärkas automatiskt så fort samtliga gemensamma träffar kan ske fysiskt i stället för digitalt. Men det finns likväl flera saker som Ingenjörsmmentor kan ta till för att stärka nätverksaspekterna av programmet. Exempelvis kan man hämta inspiration från Akavias två inslag. Dels en informell social träff (digital eller fysisk) där deltagarna blandas utanför de egna mentorparen, dels införandet av en introduktionsutbildning för mentorerna. Den sistnämnda ger inte bara mentorerna verktyg för att axla sina roller utan gör också att mentorerna redan från programstart har bekantat sig med varandra. Adepterna kan senare dra nytta av detta i kontakten med sina mentorer, då det kan öppna upp dörrar och nätverksmöjligheter i ett andra led genom vidarehänvisningar, tips, kontakter och liknande.

### **Expandera Ingenjörsmmentor för att nå fler deltagare**

Ingenjörsmmentor är ett populärt program. Söktrycket varje år är högre än antalet platser. Samtidigt förmår mentorprogrammet endast inkludera en liten andel av den totala målgruppen. Det finns väldigt många fler nyanlända ingenjörer och arkitekter som söker jobb i Sverige än de cirka 40–50 adepter som får gå Ingenjörsmmentor varje år. Samma problematik finns dock för andra projekt. Ett exempel är det statligt finansierade Intensivåret som har totalt 70 ingenjörer registrerade hos Arbetsförmedlingen. Till skillnad från Ingenjörsmmentor rör det sig här dessutom om ett upptagningsområde från hela Sverige, och inte enbart Stockholmsregionen.

Det finns med andra ord en stor potential i att nå fler från målgruppen av adepter. Detsamma gäller för mentorerna. Bland Sveriges Ingenjörers drygt 160 000 medlemmar finns många yrkesverksamma ingenjörer som kan dela med sig av sina erfarenheter, kunskaper och tips till en nyanländ professionskollega för att hjälpa denna. En möjlighet som har varit mycket uppskattad bland de som varit mentorer.

Beroende på ambitionerna när det gäller utökningen av antalet deltagare, geografisk spridning samt budgetutrymme kan Ingenjörsmmentors expansion göras på olika sätt. För tämligen blygsamma kostnadsökningar kan Ingenjörsmmentor expandera genom att utöka antalet deltagare i varje nuvarande programomgång, alternativt införa en ny digital programomgång varje år som är platsoberoende för deltagarna. Det förstnämnda har fördelen att de stärkta nätverksmöjligheterna behålls tack vare det fysiska formatet,

medan det sistnämnda sprider programmet till en bredare geografisk krets av deltagare i Sverige, utanför Stockholmsområdet.

Med större investeringar i programmets budget kan Ingenjörsmmentor införa en ny fysisk programomgång varje år i Stockholm med samma struktur som nuvarande, eller starta upp fysiska programomgångar på andra orter i Sverige. Förslagsvis Göteborg och Malmö som start, då intresse redan har uttryckts därifrån. Detta skulle innebära att fler deltagare runtom i Sverige skulle få möjlighet att ta del av det uppskattade programmet.

### **Exportera mentorprogrammet till andra aktörer**

Utvärderingen har visat att Ingenjörsmmentor bidrar till förbättrad etablering av nyanlända akademiker på svensk arbetsmarknad. Men bidraget är begränsat i omfattning. Det handlar om 40–50 adepter per år som får ta del av mentorprogrammets förtjänster. Även med de mer ambitiösa expansionsplanerna som nämndes skulle endast en mindre andel av den totala målgruppen nås. Sysselsättningsgapet för utrikes födda akademiker på svensk arbetsmarknad har betydligt större proportioner än vad Ingenjörsmmentor ensamt kommer kunna lösa.

För att kunna se till att fler nyanlända ingenjörer, arkitekter och andra akademiker också ska få ta del av liknande positiva effekter och resultat som Ingenjörsmmentor åstadkommit, krävs det att programmets struktur och drift exporteras till andra aktörer. Det kan handla om andra fackförbund, civilsamhällesorganisationer, kommuner, statliga myndigheter och framför allt: arbetsgivare. Stora företag likt sådana som har intervjuats för denna utvärdering inom byggsektorn (NCC, Skanska, Peab), men även inom andra sektorer, har goda möjligheter att starta egna mentorprogram. De företag som uttrycker att de har svårt att fylla sitt kompetensbehov har dessutom ett egenintresse att identifiera och rekrytera nya ingenjörer.

Somliga företag listar hinder som gör det mindre attraktivt att anställa nyanlända än inrikes födda akademiker. Några av de som nämndes i intervjuerna var att kunna tillräckligt bra svenska, utföra sina arbetsuppgifter självständigt, samt fungera kollegialt på arbetsplatsen. Ingenjörsmmentor har visat att mentorprogram kan lösa de hindren. Adepternas yrkessvenska förbättras samtidigt som deras kunskaper om svensk arbetsmarknad och arbetskultur stärks. De får en effektiv inkörsport till vilka regler och förväntningar, uttalade såväl som outtalade, som gäller på en svensk arbetsplats. Yrkesinriktade mentorprogram likt Ingenjörsmmentors modell finns tillgängligt som verktyg, nu är det upp till bevis för arbetsgivarna att använda sig av det.

Om tid avsätts och erfarna yrkesverksamma uppmuntras att bli mentorer, så kan formaliserade mentorprogram bli ett naturligt inslag på många arbetsplatser runtom i landet. Tusentals nyanlända akademiker kan då få möjlighet att ta del av en mentors erfarenheter, kunskaper, tips och stöd. Detta kan i större skala fylla kompetensbehov för arbetsgivare. Samtidigt skulle det svara upp mot OECD:s rekommendation till Sverige att ha fler och större mentorprogram som ett sätt att förbättra integrationen. Detta kan på sikt bidra till att höja sysselsättningsgraden och förbättra matchningen för nyanlända akademiker på svensk arbetsmarknad.

## Referenser

- Ekonomifakta. (den 11 maj 2021). *Sysselsättningsgap - internationellt*. Hämtat från Ekonomifakta:  
<https://www.ekonomifakta.se/Fakta/Arbetsmarknad/Integration/Sysselsattningsgrad---internationellt/>
- Hedberg, J. (den 30 Mars 2021). Intervju om SIFA och Ingenjörsmmentor. (T. Kjellgren, Intervjuare)
- Israde Burrola, P. (den 7 maj 2021). Intervju om erfarenheter av Sverige och Ingenjörsmmentor. (T. Kjellgren, Intervjuare)
- Jacquemard, P. (den 9 december 2021). Intervju om erfarenheter av Sverige och Ingenjörsmmentor. (T. Kjellgren, Intervjuare)
- Jankes, J. (den 8 september 2021). Intervju om erfarenheter av Ingenjörsmmentor. (T. Kjellgren, Intervjuare)
- Jusek. (2017). *Rätt jobb åt utrikes födda akademiker*. Hämtat från Jusek:  
<https://www.jusek.se/globalassets/pdf/rapporter/rapport-ratt-jobb-at-utrikes-fodda.pdf>
- Kargic, H. (den 16 april 2021). Intervju om erfarenheter av Sverige och Ingenjörsmmentor. (T. Kjellgren, Intervjuare)
- Länsstyrelsen. (2017). SFX - Svenska för yrkesutbildade. En utvärdering av yrkesinriktade språkutbildningar. Länsstyrelsen.
- OECD. (den 13 maj 2016). *Working Together: Skills and Labour Market Integration of Immigrants and their Children in Sweden*. Hämtat från OECD:  
<https://www.oecd.org/publications/working-together-skills-and-labour-market-integration-of-immigrants-and-their-children-in-sweden-9789264257382-en.htm>
- SCB. (den 13 mars 2019). *Stora skillnader i sysselsättning mellan högutbildade utrikes och inrikes födda*. Hämtat från Statistiska centralbyrån: <https://www.scb.se/hitta-statistik/statistik-efter-amne/utbildning-och-forskning/befolkningens-utbildning/hogutbildade-utrikes-fodda/pong/statistiknyhet/arbetsmarknaden-2018-for-hogutbildade-utrikes-fodda/>
- SFX. (2021). *Sfx-utbildningar*. Hämtat från Sfx - Svenska för yrkesutbildade i Stockholms län: <https://sfx.se/>
- SIFA Stockholm. (2021). *Stockholms intensivsvenska för akademiker, SIFA*. Hämtat från Stockholms intensivsvenska för akademiker, SIFA:  
<https://sifa.stockholm.se/stockholms-intensivsvenska-akademiker-sifa>
- Sveriges Ingenjörer. (2020). Ingenjörsmmentor - Ett program där nyanlända ingenjörer möter yrkesverksamma medlemmar i Sveriges Ingenjörer.
- Wallace, M. O. (den 20 april 2021). Intervju om upplevelser av Sverige och Ingenjörsmmentor. (T. Kjellgren, Intervjuare)

Box 1419, 111 84 Stockholm • Besök: Oxtorgsgatan 9-11  
08-613 80 00 • [info@sverigesingenjorer.se](mailto:info@sverigesingenjorer.se)  
[sverigesingenjorer.se](http://sverigesingenjorer.se)

