



PEER MENTORING PROGRAMMET





Co-funded by
the European Union

Detta projekt medfinansierades av Europeiska unionen genom Asyl-, migrations- och integrationsfonden (AMIF).

Medfinansierat av Europeiska unionen. De åsikter och ståndpunkter som uttrycks är dock enbart författarnas och återspeglar inte nödvändigtvis Europeiska unionens eller Europeiska kommissionens. Varken Europeiska unionen eller Europeiska kommissionen kan hållas ansvariga för dem.

INNEHÅLL

1. BAKGRUND

2. INTRODUKTION

3. PEER MENTORING-PROGRAMMETS FASER TIDSLINJE

FAS 1: URVAL OCH REKRYTERING AV MENTORER OCH MENTEES

Profil för peer-mentor

Profil för mentees

Rekryteringsprocess

FAS 2: UTBILDNING AV PEER-MENTORER

Enhet 1: Peer-mentorns roll

Enhet 2: Att bli en förtroendeperson

Enhet 3: Vägledning om lokala tjänster: hälsovård och utbildning

Enhet 4: Vägledning om lokala tjänster: bostad, arbete och finansiell kunskap

Enhet 5: Stärkande av egenmakt och målsättning

FAS 3: MATCHNINGSMETODIK

Matchningskriterier

FAS 4: GENOMFÖRANDE OCH AKTIVITETER

Mentorskapsprocess

Handledning och stöd

FAS 5: UPPFÖLJNING, UTVÄRDERING OCH LÄRANDE

MEL-verktyg (Monitoring, Evaluation, Learning)

Centrala indikatorer som följs

4. HÅLLBARHET OCH ÖVERFÖRBARHET

5. VERKTYG & RESURSER

1. BAKGRUND



Beskrivning av manualen, mål, målgrupp och underliggande antaganden (integrationsstrategi). Presentation av programmet, verktyg, material och deras användning.

Denna handbok är ett operativt häfte som har skapats för att ge praktisk vägledning till partner som deltar i projektet AMIR (A peer Mentoring and capacity building Integration strategy to ensure TCN inclusion at Regional and local level). Den är särskilt utformad för att stödja de som deltar i genomförandet av Peer Mentoring-programmet, vilket ingår i de aktiviteter som främjas av WP3. Målet är att integrera programmet i en bredare integrationsstrategi, utvecklad genom samarbete mellan flera aktörer, forskning och identifiering av goda metoder under projektets inledande fas (WP2). Programmet placeras även inom det omfattande akademiska landskapet för mentorskap, med särskild betoning på dess framväxt som en positiv metod för att stödja tredjelandsmedborgares (TCN) integrationsresa.

Det främsta syftet med Peer Mentoring-programmet är att bygga broar mellan nyanlända och de tillgängliga tjänsterna i värdlandet, och att skapa stödjande relationer grundade på förtroende och delade migrationsupplevelser.

Mentorer, som själva är utländska medborgare med större resurser och kunskap, utbildas och mobiliseras för att stödja andra TCN i viktiga aspekter av integration.

Inledningsavsnittet i dokumentet ger en kort akademisk översikt över mentorskap, förstått som en formell relation som utvecklas för att främja personlig tillväxt och utveckling genom dynamiken "mentor-mentee". Denna typ av band passar effektivt inom alla integrationsvägar och bygger på projektets grundläggande premisser: inkludering, aktivt deltagande av individer och samhälle, ett personanpassat tillvägagångssätt, användning av inkluderande narrativ samt spridning av goda metoder.

Handboken fortsätter med att tillhandahålla dokumentation som är användbar för att förstå och genomföra Peer Mentoring-programmet. Den redogör för programmets faser, tidslinjer samt erbjuder konkreta verktyg och material för hela processen.

Avsikten är att skapa gemensamma riktlinjer som även är användbara för replikering och spridning, med förståelsen att både programmet och dess material kan anpassas efter de behov och särdrag som kännetecknar varje kontext och land, utan att äventyra de grundläggande principerna.

Peer Mentoring-programmet utvecklas i fem faser. De tre första är förberedande: rekrytering av mentorer och mentees, mentorutbildning samt matchning. Utbildningen

omfattar fem moduler: introduktion till programmet och mentorrollen (Enhet 1); analys av hjälprelationen och byggande av förtroende (Enhet 2); vägledning om utbildnings- och hälsotjänster (Enhet 3); utforskning av bostad, arbete och finansiell kunskap (Enhet 4); samt vägledning för att sätta personliga utvecklingsmål som stödjer individens integrationsresa (Enhet 5).

Den fjärde fasen innebär det faktiska genomförandet av mentorskapet: introduktion av mentor och mentee, utvecklingen av relationen, handledningsmöten samt uppföljning och stödaktiviteter.

Den femte fasen markerar programavslutningen. Efter slutförda aktiviteter genomförs analys och utvärdering av programmets effektivitet, både genom deltagardiskussioner och data från uppföljning och handledning.

I slutet av häftet betonas möjligheten till replikering och spridning av programmet, inklusive förhoppningar om informationsinsatser och offentliga evenemang, i linje med projektets aktiviteter för medvetandegörande och spridning (WP4).

Handboken kan användas i sin helhet av olika partner inom ramen för projektet.

De delar som rör Peer Mentoring-programmet och tillhörande material är dock särskilt utformade för att kunna spridas och användas av offentliga och privata arbetsgrupper samt institutioner som är intresserade av att implementera programmet för integration av tredjelandsmedborgare.

2. INTRODUKTION



Peer mentoring är en flexibel men samtidigt strukturerad relationspraktik, som bygger på frivilligt stöd mellan individer som delar liknande egenskaper, såsom ålder, kulturell bakgrund, social status eller livserfarenheter. Till skillnad från traditionella hierarkiska mentormodeller betonar peer mentoring ömsesidighet, delad identitet och gemensamt lärande. Relationen bygger inte på auktoritet eller expertis, utan på gemensamma erfarenheter och ömsesidig empati (Colvin & Ashman, 2010; Terrion & Leonard, 2007; Santinello et al., 2019), och syftar till att stärka det ömsesidiga lärandet (Crisp & Cruz, 2009). Nyare forskning understryker ytterligare värdet av detta tillvägagångssätt: peer mentoring erbjuder inte bara emotionellt och akademiskt stöd för mentees, utan främjar också utvecklingen av centrala kompetenser hos mentorer, såsom kommunikationsförmåga, emotionell intelligens och reflekterande praxis (Zwilling et al., 2025). Som framgår av en kvalitativ studie inom medicinsk utbildning upplevde både mentorer och mentees en känsla av egenmakt och gemensam utveckling, vilket lyfter fram peer mentoring som en transformativ erfarenhet som stödjer utvecklingen av professionell identitet och resiliens (Pölczman et al., 2024).

Relationerna inom peer mentoring bygger på en balans mellan informella kontakter och strukturerad reflekterande praxis, där personliga interaktioner integreras med systematiskt stöd (Krishna et al., 2024). De Lange och Wittek (2020) betonar en observationsbaserad modell för gruppmentorskap, där strukturerad observation kombineras med reflekterande dialog. Detta skapar en förtroendefull miljö där deltagarna aktivt reflekterar för att förbättra sina färdigheter. Denna metod visar hur informella relationer kan stärkas genom formella strukturer som observation och facilitering, och utvecklar Jacobi och Santinellos begrepp genom att belysa den kompletterande rollen av strukturerad reflektion i att upprätthålla peer mentoring. Sådant stöd främjar både personlig och kollektiv utveckling genom gemensam reflektion och meningsskapande. Peer-mentorer fungerar som förebilder, som visar anpassningsstrategier och beteenden som mentees kan observera, tolka och tillämpa. Denna dynamik främjar både kognitivt lärande – genom problemlösning och målsättning – och relationellt lärande – genom empati, bekräftelse och förtroende (Gower, Jeemi, & Dantas, 2022; Bandura, 1977).

De teoretiska grunderna för peer mentoring är mångfacetterade:

- Ömsesidighetens princip gör det möjligt för både mentor och mentee att ut-

vecklas inom relationen, och rollerna kan ibland växla över tid (Mardjetko & White Prosser, 2022).

- Delad identitet, baserad på liknande erfarenheter som migrationsresor eller kulturella övergångar, skapar psykologisk trygghet och underlättar ärlig dialog (Murrell et al., 2020).
- Frivillighet förstärker den inre motivationen och bidrar till autentiska och engagerade relationer (Le, Son, Heng, 2024).

Empiriska studier lyfter fram flera centrala funktioner inom peer mentoring, bland annat:

- Instrumentellt stöd: Praktisk vägledning för att navigera språkinlärning, institutionella system och karriärplanering – särskilt avgörande för migranter och TCN som anpassar sig till nya miljöer (Gower et al., 2022; de Lange & Wittek, 2020).
- Emotionellt stöd: Empati, uppmuntran och en känsla av tillhörighet, vilket minskar social isolering och förbättrar psykiskt välbefinnande (Johnson-Singh et al., 2024).
- Utvärderande stöd: Reflekterande feedback som stärker självmedvetenhet, personlig utveckling och självförtroende (Larson et al., 2024).
- Informationssocialisering: Förmedling av kulturella normer, sociala förväntningar och oskrivna regler, ofta genom delade erfarenheter och berättelser (Weiss et al., 2019)

Ny forskning betonar också den växande betydelsen av digitala peer mentoring-plattformar, som utökar tillgången till stöd och möjliggör kontinuerligt engagemang genom virtuella gemenskaper (Lopez et al., 2025). Vidare erkänner intersektionella perspektiv inom peer mentoring att faktorer som kön, etnicitet och migrationsstatus påverkar arten och effektiviteten av det stöd som ges. Mentorsrelationen bidrar också till identitetsutveckling för båda parter:

- Mentorerna konsoliderar sin känsla av ledarskap och copingstrategier genom att dela sina berättelser.
- Menteeerna bygger sammanhängande självberättelser som binder ihop tidigare identiteter med nuvarande utmaningar, vilket stärker resiliens och kulturell anpassning (Bruner, 1996).

Inom detta ramverk främjar strukturerad reflektion och gemensam problemlösning en metakognitiv medvetenhet. Menteeerna uppmuntras att formulera mål, ifrågasätta underliggande antaganden och bedöma resultatet av sina beslut. Samtidigt utvecklar mentorerna större reflekterande kompetens genom att ge feedback och ställa vägledande frågor som leder till insikt (Li et al., 2024).

Effektiv peer mentoring stärker också kärnkompetenser inom relationer: aktivt lyssnande, empatisk respons och kultursensitiv kommunikation. Dessa färdigheter kan tränas och utvecklas för att skapa trygga och respektfulla rum där förtroende kan växa (Reeves, 2024).

Inom dessa rum främjas psykiskt välbefinnande: att dela erfarenheter minskar ackulturationsstress, och att sätta och nå mål stärker självförtroendet.

Processen av gemensamt beslutsfattande skapar en känsla av egenmakt, där mentees går från passiv anpassning till aktivt engagemang i sin integrationsresa (Bandura, 1977; Gower et al., 2022).

Peer mentoring kan dessutom bidra till utvecklingen av positiva relationsmodeller. När mentees upplever stödjande och bekräftande relationer – särskilt i kontrast till tidigare erfarenheter av marginalisering eller exkludering – kan de internalisera mer konstruktiva relationsmönster. Dessa modeller kan sedan prägla deras interaktioner inom utbildning, arbetsliv och samhällsliv, och främja hälsosammare socialt engagemang (Paloma et al., 2020; Bruner, 1996; Santelli, 2014).

Det finns en växande mängd evidens som stöder effektiviteten av peer mentoring som strategi för att förbättra integrationen av migranter och flyktingar (Thrysoe et al., 2025). Program runt om i Europa och bortom har visat positiva resultat inom språkinläring, social inkludering och psykiskt välbefinnande.

Peer Mentoring för migranter och flyktingkvinnor – Integrativ översikt

En systematisk översikt av 12 peer mentoring-program som riktade sig till migranter och flyktingkvinnor (2005–2020) belyser vikten av kulturell anpassning, samskapande med lokala samhällspartners samt strukturerad mentorutbildning.

Översikten fann konsekventa förbättringar i:

- egenmakt (empowerment)
- självförtroende
- social samhörighet och nätverk

Däremot var resultaten kopplade till sysselsättning mindre entydiga.

Mentorskap för migranter – Österrike och Portugal

Detta storskaliga initiativ har omfattat över 2 500 mentor–mentee-par sedan 2008.

Utvärderingsresultaten visar starkt stöd för programmet:

- 100 % av mentorerna ansåg att mentorskap är ett värdefullt verktyg för migranternas integration.
- 83 % rapporterade personliga fördelar.
- 86 % av arbetsgivarna erkände att mentees bidrog till att utvidga internationella affärsmöjligheter.
- 97 % betonade värdet av flerspråkighet och interkulturell kunskapsöverföring.

Randomiserad kontrollerad studie – Tyskland

En RCT (Randomized Controlled Trial) utvärderade ett socialt start-up-initiativ i Tyskland där flyktingar parades ihop med lokala volontärer. Studien genomfördes med 446 deltagare från en nationell flyktingundersökning, och hanterade obalanser i utgångsläget genom propensity score-viktning. Bland de 85 matchade paren rapporterade de 30 deltagare som engagerade sig mest i programmet:

- förbättrad social samhörighet
- ökad nöjdhet med boendesituationen
- måttliga framsteg i tyskkunskaper

Även om programmet inte gav omedelbara sysselsättningseffekter, tyder resultaten på att peer mentoring främjar subjektiv integration, med potentiellt långsiktiga effekter på bredare socioekonomiska utfall.

REFERENSER

Bandura, A. (1977). *Social learning theory*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.

Bruner, J. S. (1996). *The culture of education*. Cambridge, MA: Harvard University Press.

Colvin, J. W., & Ashman, M. (2010). Roles, risks, and benefits of peer mentoring relationships in higher education. *Mentoring & Tutoring*, 18(2), 121–134. <https://doi.org/10.1080/13611261003678879>

Crisp, G., Cruz, I. Mentoring College Students: A Critical Review of the Literature Between 1990 and 2007. *Res High Educ* 50, 525–545 (2009). <https://doi.org/10.1007/s11162-009-9130-2>

de Lange, T., & Wittek, A. L. (2020). Analysing the constitution of trust in peer-based teacher mentoring groups – a sociocultural perspective. *Teaching in Higher Education*, 27(3), 337–351. <https://doi.org/10.1080/13562517.2020.1724936>

Gower, S., Jeemi, Z., & Dantas, J. A. R. (2022). “You Have to Go Gently”: Mentors’ perspectives of a peer mentoring empowerment program to reduce marginalization in refugee and migrant women. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(11), 6434. <https://doi.org/10.3390/ijerph19116434>

Gower, S., Jeemi, Z., Forbes, D., Kebble, P., & Dantas, J. A. R. (2022). Peer Mentoring Programs for Culturally and Linguistically Diverse Refugee and Migrant Women: An Integrative Review. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(19), 12845. <https://doi.org/10.3390/ijerph191912845>

Gower, S., Jeemi, Z., Wickramasinghe, N., Kebble, P., Forbes, D., & Dantas, J. A. R. (2022). Impact of a Pilot Peer-Mentoring Empowerment Program on Personal Well-Being for Migrant and Refugee Women in Western Australia. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(6), 3338. <https://doi.org/10.3390/ijerph19063338>

Jacobi, M. (1991). Mentoring and Undergraduate Academic Success: A Literature Review. *Review of Educational Research*, 61(4), 505–532. <https://doi.org/10.2307/1170575>

Johnson-Singh CM, Sengoelge M, Engström K and Saboonchi F (2024) Social participation and depression among resettled Syrian refugees: examining a moderated mediation of social support and bonding or bridging social capital. *Front. Psychol.* 15:1295990. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2024.1295990>

Krishna, L.K.R., Hamid, N.A.B.A., Phua, G.L.G. et al. Peer mentorship and professional identity formation: an ecological systems perspective. *BMC Med Educ* 24, 1007 (2024). <https://doi.org/10.1186/s12909-024-05992-0>

- Larson, R.S., Dearing, J.W., Rao, N. et al. Specialists' learning from facilitating group peer telementoring: a qualitative study. *BMC Med Educ* 24, 1485 (2024). <https://doi.org/10.1186/s12909-024-06424-9>
- Le, Sok, & Heng (2024). The benefits of peer mentoring in higher education: Findings from a systematic review. *Journal of Learning Development in Higher Education*, Issue 31. <https://doi.org/10.47408/jldhe.vi31.1159>
- Li, X., Li, F., Chen, X. et al. Using reflection and dialog feedback to promote the development of situated and dynamic pedagogical content knowledge. *Discip Interdiscip Sci Educ Res* 6, 23 (2024). <https://doi.org/10.1186/s43031-024-00114-8>
- Lopez, E.F., Huerta, A.H., Torres, G.M. et al. Mentorship and Outreach: Exploring Students' Feedback to Improve Men of Color Retention Programs. *Innov High Educ* (2025). <https://doi.org/10.1007/s10755-025-09793-1>
- Mardjetko, A., & White Prosser, C. (2022). Reciprocal mentoring as a method to enhance doctoral success. *Papers on Postsecondary Learning and Teaching*, 5, 9–16. <https://doi.org/10.11575/pplt.v5i.73311>
- Murrell, A. J., Blake-Beard, S., & Porter, D. M., Jr. (2021). The Importance of Peer Mentoring, Identity Work and Holding Environments: A Study of African American Leadership Development. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(9), 4920. <https://doi.org/10.3390/ijerph18094920>
- May.Pölczman L, Jámbor M, Gy'orffy Zs, Purebl Gy, Végh A and Girasek E (2024) A qualitative study of mentors' perceptions and experiences of a near-peer mentoring program for medical students. *Front. Educ.* 9:1372697. <https://doi.org/10.3389/feduc.2024.1372697>
- Paloma, V., de la Morena, I., & López-Torres, C. (2020). A peer support and peer mentoring approach to enhancing resilience and empowerment among refugees settled in southern Spain. *Journal of Community Psychology*, 48(5), 1438–1451. <https://doi.org/10.1002/jcop.22338>
- Reeves, Roxanne. (2017). International Journal of Evidence Based Coaching and Mentoring. *International Journal of Evidence Based Coaching and Mentoring*. 15. 186.
- Santinello, M. (2013). *Metodi di intervento in psicologia di comunità*. Bologna: Il Mulino.
- Terrion, J. L., & Leonard, D. (2007). A taxonomy of the characteristics of student peer mentors in higher education: findings from a literature review. *Mentoring & Tutoring: Partnership in Learning*, 15(2), 149–164. <https://doi.org/10.1080/13611260601086311>
- Thrysøe, L., Duus, L., & Nielsen, D. S. (2025). Assessing the demand for peer mentorship among refugees and migrants: Insights from a qualitative focus group study. *Health & Social Care in the Community*. <https://doi.org/10.1155/hsc/7118794>
- Weiss, A. and Tulin, M. (2019) 'As Iron Sharpens Iron: A mentoring approach to labour market integration for humanitarian migrants', *International Journal of Evidence Based Coaching and Mentoring*, 17 (2), pp.122-137. <https://doi.org/10.24384/3d5c-w176>
- Williams CJ, Chen JM, Quirion A and Hoeft F (2024) Peer mentoring for students with learning disabilities: the importance of shared experience on students' social and emotional development. *Front. Educ.* 9:1292717. <https://www.frontiersin.org/journals/education/articles/10.3389/feduc.2024.1292717/full>
- Zwilling, E., Jeanmougin, C., & Cole, B. (2025). Examining Mentor Perception of Competence in an Academic Peer Mentoring Program. *The Journal of continuing education in the health professions*, 45(2), 85–88. <https://doi.org/10.1097/CEH.0000000000000578>

3. PEER MENTORING-PROGRAMMETS FASER TIDSLINJE

TID	AKTIVITET	PROCEDUR	PRAKTISKA VERKTYG
<p>1</p> <p>september/oktober 2025</p> <p>1 månad</p>	Rekrytering och urval	<ul style="list-style-type: none"> • Spridning av programmet • Ansökningsomgång • Första kontakt med deltagare och djupintervjuer • Utvärdering och urval av deltagare • Inbjudan till utbildning 	<p>Bilaga 1: Mentor-flyer</p> <p>Bilaga 2: Mentee-flyer</p> <p>Bilaga 3: Mentors rekryteringsenkät</p> <p>Bilaga 4: Mentee-introduktionsenkät</p>
<p>2</p> <p>oktober/november 2025</p> <p>1 månad</p>	Mentorutbildning	<ul style="list-style-type: none"> • 5 sessioner à 2–3 timmar • Fortsatt urval av mentees 	<p>Bilaga 5: Ordlista</p> <p>Bilaga 6: Uppförandekod för peer mentoring</p> <p>Bilaga 7: Trauma och sårbarhet</p> <p>Bilaga 8: Individuell integrationsplan (IIP)</p>
<p>3 4</p> <p>november 2025 – oktober 2026</p> <p>12 månader</p>	Matchning och start av aktiviteter	<ul style="list-style-type: none"> • Matchning fastställs av projektteamet • Introduktionsmöten mellan mentor-mentee med stöd från projektteamet • Start av mentorsaktiviteter • Uppföljning och handledning 	<p>Bilaga 5: Ordlista</p> <p>Bilaga 6: Uppförandekod för peer mentoring</p> <p>Bilaga 8: Individuell integrationsplan (IIP)</p> <p>Bilaga 9: Mentors veckodagbok</p>
<p>5</p> <p>november 2026</p> <p>1 månad</p>	Avslut, uppföljning och utvärdering	<ul style="list-style-type: none"> • Avslutande aktiviteter • Gemensamma evenemang • Resultatuppföljning 	<p>Bilaga 9: Mentors veckodagbok</p> <p>Bilaga 10: Mentors utvärderingsenkät</p> <p>Bilaga 11: Mentees utvärderingsenkät</p> <p>Bilaga 12: Slutlig bedömning av integrationsplan</p>

FAS ①

URVAL OCH REKRYTERING AV MENTORER OCH MENTEES

PROFIL FÖR PEER-MENTORER

Peer-mentorerna är tredjelandsmedborgare som har uppnått en god nivå av självständighet i sin egen integrationsresa och nu är motiverade att stötta andra.

De fungerar som förebilder och pålitliga vägledare, delar sina erfarenheter och ger praktiska råd.

Viktiga egenskaper hos peer-mentorerna:

- Helst 25–45 år, men flexibel åldersgräns beroende på mentees.
- Minst 1–3 års vistelse i värdlandet och god kunskap om lokala system.
- Visad integration inom nyckelområden (arbete, utbildning, boende).
- Medelgoda språkkunskaper i värdlandets språk eller ett gemensamt språk.
- Tillgängliga för utbildning, mentorskap och uppföljningar.
- Motiverade, känslomässigt stabila och öppna för interkulturell förståelse.
- Förmåga till problemlösning och att vägleda mentees i utmaningar.
- Inga domar eller pågående juridiska ärenden.

Ytterligare kompetenser:

- Grundläggande faciliterings- och kommunikationsförmågor.
- Förmåga att känna igen och respektera generations- och sociala skillnader mellan ursprungs- och värdland.
- Empati: aktivt lyssnande, icke-dömande, se individen som unik och värdefull.
- Digital kompetens: e-post, Google Forms, dokument som "Individuell integrationsplan (IIP)" och "Mentors veckodagbok", använda telefon/sociala medier.
- Flytande i minst ett språk gemensamt med mentees.
- Grundläggande förståelse för dataskydd och etik för att skydda mentees personuppgifter.

PROFIL FÖR MENTEES

En mentee är en tredjelandsmedborgare som befinner sig i ett inledande eller mellansteg av sin integrationsresa och som önskar få vägledning och stöd av en person som redan har lyckats hantera liknande utmaningar.

Viktiga egenskaper hos mentees:

- Helst 18–30 år, men flexibel åldersgräns beroende på mentorerna.

- Minst 6 månader–1 år bosatt i värdlandet med giltigt uppehållstillstånd.
- Villiga att engagera sig i ett långsiktigt program (12 månader) och hålla regelbunden kontakt med mentor.

Ytterligare kompetenser:

- Motiverade att påbörja en integrationsprocess i ett nytt land.
- Beredda att hantera integrationens emotionella aspekter, inklusive motgångar och osäkerhet.
- Öppna för att lära sig, lyssna på mentorers erfarenheter, ta emot råd och aktivt arbeta för att övervinna svårigheter.
- Kommunikationsförmåga för att uttrycka behov, tvivel och framsteg.

REKRYTERINGSPROCESS

Spridning av programmet; utlysning av ansökningar; initial kontakt med deltagare och djupintervjuer; värdering och urval av deltagare; inbjudan till utbildning.

Spridning av programmet – Rekryteringsprocessen börjar med att programmet marknadsförs och deltagare söks. Detta inkluderar distribution av tryckt och/eller digitalt material via sociala medier från olika partners, samt på platser av intresse (t.ex. språkskolor, universitetskurser i språk och tolkning, sociala kooperativ, interkulturella center, migrationskontor, hjälpcenter, arbetsförmedlingar, immigrationsdiskar). Kampanjen har ingen fast metod, utan kan anpassas efter varje lands kontext. [Bilaga 1](#) “Mentor-flyer” och [Bilaga 2](#) “Mentee-flyer” är exempel på verktyg.

Viktiga element i materialet:

- Inbjudan att ansöka/intresseanmälan.
- Urvalskriterier för volontärer.
- Huvuddrag i mentorrollen.
- Programmets faser och mål.
- Definition av mentorsrelationen.
- Förklaring att en mentor förbinder sig att delta minst ett år (oktober 2025 – november 2026), inklusive obligatorisk utbildning (5 sessioner, 2 timmar vardera, september–oktober 2025).
- Programmets frivilliga natur.

Ansökningsomgång – Reklamaterialet måste innehålla QR-kod eller länk till ansökningsformulär: [Bilaga 3](#) “Mentors rekryteringsenkät”, [Bilaga 4](#) “Mentee-introduktionsenkät”

Första kontakt och intervjuer – När de olika ansökningarna har mottagits är det nödvändigt att kontakta deltagarna och genomföra mer djupgående intervjuer för att lära känna kandidaterna och lyfta fram de aspekter som sedan blir användbara för urva-

let av mentorer och mentees samt det efterföljande matchningsarbetet, utifrån det som redan har uttryckts och kommunicerats genom ansökningsformulären. När det gäller mentorer är de aspekter som bör lyftas fram, utöver de som redan beskrivs i profilen, erfarenheter och levda upplevelser samt motivation och tillgänglighet. Även för mentees kommer de erfarenheter som kan förena dem med potentiella mentorer att beaktas, tillsammans med ålder, språk som talas och geografiskt bostadsområde, samt motivation. Den mer djupgående intervjun kommer också att vara ett tillfälle att undersöka och identifiera mentees behov, vilket kan vägleda mentorernas framtida arbete genom att redan i detta skede identifiera vissa insatsområden. Dessutom kan andra personer som utgör mentees tillhörighetsnätverk redan framträda under detta möte, och dessa kan senare beaktas för ett mer målinriktat stöd, efter en gemensam bedömning inom teamet och endast med mentees samtycke.

Utvärdering och urval – Utvärderingen och urvalet av deltagare måste ske objektivt, med hänvisning till de egenskaper som identifierats i mentor- och menteeprofilerna och baserat på informationen som framkommit genom ansökningsformulären och de inledande intervjuerna. Även om detta är ett frivilligprogram är inte alla kandidater nödvändigtvis lämpliga; tillgänglighet i tid och engagemang är en central del av Peer Mentoring-programmet, liksom motivation. Denna sistnämnda aspekt är svår att tolka, och därför är det viktigt att framtida mentorer tydligt uttrycker sina motiv för att delta, samt att denna vilja att delta kontinuerligt följs upp av teamet genom handledningsmöten under hela programmets gång, och inte endast i den inledande fasen. Det enda grundläggande kravet för mentees är att ha ett giltigt uppehållstillstånd – en aspekt som kan verka begränsande men som utgör en nödvändig utgångspunkt för att mentorernas stöd ska kunna vara effektivt även när det gäller tillgång till och deltagande i lokala tjänster. I slutet av urvalsprocessen är det viktigt att ge återkoppling till alla frivilliga, även till dem som inte valdes ut, och betona att icke-deltagande i programmet beror på programmets begränsningar och egenskaper – inte på kandidaten själv.

Inbjudan till utbildning – När urvalet är klart skickas inbjudan till utbildning ut, med information om schema, innehåll, plats (eller online) samt obligatorisk närvaro. Eftersom mentees inte direkt deltar i utbildningen, kan rekrytering av dem fortsätta parallellt med utbildningsmodulerna.

FAS ②

UTBILDNING AV PEER MENTORER

Volontärer som har valts ut för att bli mentorer måste delta i obligatorisk utbildning som tillhandahålls av mentorsprogrammet. Varje enhet innehåller en utbildningssession på ungefär 2 timmar, som kan hållas personligen (förutsatt att det finns en lämplig och välkomnande plats) eller online. Sessionen består av en mer traditionell del och en praktisk workshop med interaktiva aktiviteter för att engagera mentorn.

Utbildningssessionerna förser volontärerna med kunskap, färdigheter och verktyg som är användbara för att bygga mentor–mentee-relationen och stödja deras mentees integrationsprocess, och skapar en möjlighet för ett möte med gruppen av mentorer och programteamet.

Utbildningen gör det möjligt för volontärer att fullt ut förstå hur Peer Mentoring-programmet fungerar, vad mentorens roll är och de färdigheter som krävs för att stödja sin mentee, förbättra deras relationsfärdigheter, interkulturell kommunikation, förståelse och stöd för personer med traumatiska upplevelser, förvärva ny praktisk kunskap samt lära sig hantera stress- och konfliktsituationer. Baserat på informationen som samlats in via ansökningsformulär och intervjuer kommer det också vara möjligt att identifiera specifika utbildningsbehov och anpassa aktiviteter och innehåll i utbildningen därefter. Slutligen måste också utbildningsmodulerna anpassas till den nationella och lokala kontexten i varje land där programmet genomförs.



ENHET 1: PEER MENTORNS ROLL

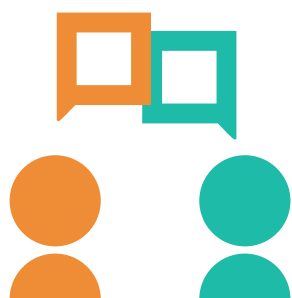
Mål: Förstå rollen som Peer Mentor och vara medveten om rollen, uppgifterna och ansvaret (material) för att vara mentor. Att introducera deltagarna för varandra och stärka gruppen.

Innehåll: Välkomsthälsning och introduktion, översikt av programmet, bekräfta tidsplaner och aktiviteter, reflektion över förväntningar, vem är mentorn (och vem är det inte), vem är menteen, deltagarnas roller och programets mål (både för varje individuellt par och för varje mentee), verktyg och resurser som finns tillgängliga och som kommer att användas under programmet, presentation av handledningsteamet.

Under denna första utbildningssession är det nödvändigt att kontrollera att deltagarna tydligt förstår programmets mål, sin egen roll, vem mentees och mentorer är (och deras gränser), samt de erforderliga aktiviteterna, och att de fattar ett definitivt beslut om huruvida de vill gå med i programmet eller inte. För att hjälpa teamet att förmedla denna information och erhålla bekräftelse på medvetet deltagande har två dokument tagits fram, vilka utgör [Bilaga 5](#) "Ordlista" och [Bilaga 6](#) "Uppförandekod för peer mentoring". Den första är en ordlista som fungerar som en vägledning och definierar referenstermerna för mentorsprogrammet, medan den andra är en slags deltagaröverenskommelse som måste visas för deltagarna och kommer att definieras och undertecknas tillsammans med mentor-mentee-paret i början av mentorsaktiviteterna under deras ömsesidiga introduktion av teamet.

Föreslagen gruppaktivitet:

- Isbrytare/Teambuilding-aktivitet.
- ...



ENHET 2: ATT BLI EN PERSON MAN KAN LITA PÅ

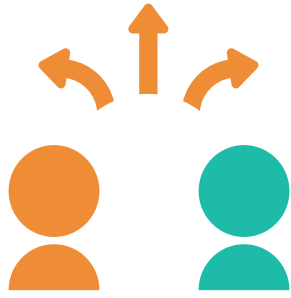
Mål: Att tillägna sig färdigheter i dialogisk kommunikation, empati, konfliktlösning och förståelse för riskerna kopplade till hjälprelationer.

Innehåll: Förstå vilka kvalifikationer som krävs för att vara en peer (interkulturella färdigheter, empati, dialogisk kommunikation, aktivt och icke-dömande lyssnande, coachning och motivation), förstå traumat och lidandets påverkan i en persons liv, hjälprelationen och uppbyggnaden av ett förtroendeband och stöd, individens centralitet.

Denna modul ger väsentlig vägledning för peer-mentorerna i att känna igen tecken på sårbarhet och trauma hos mentees och hur man reagerar effektivt och etiskt inom ramen för sin roll; för att hjälpa till med detta har vi skapat [Bilaga 7 "Trauma och sårbarhet"](#), som kan användas under utbildningen.

Föreslagen gruppaktivitet:

- Gruppreflektion baserad på personlig erfarenhet (tänk på en person de kände i sitt liv som varit en referenspunkt för dem — vilka egenskaper hade denna person?).
- Skapa kort eller en lista med aktiviteter/spel som beskriver en serie aktiviteter som mentor och mentee kan göra tillsammans för att lära känna varandra och stärka sitt band.
- ...



ENHET 3: VÄGLEDNING OM LOKALA TJÄNSTER: HÄLSOVÅRD OCH UTBILDNING

Mål: Förstå hur man navigerar i och hänvisar till tjänster inom hälso- och sjukvård, motivera förtroende för sjukvårdssystemet, förstå vikten av vård och psykosocialt stöd. Upptäcka språkundervisning och integrationskurser samt förstå landets utbildningssystem, erkänna och värdera sin akademiska och utbildningsbakgrund.

Innehåll: Mekanismer och organisation av sjukvårdssystemet, beskrivning av tjänster relaterade till offentlig och privat fysisk och psykisk hälsa. Beskrivning av utbildnings- och utbildningssystemet samt möjliga akademiska och yrkesinriktade vägar och nödvändiga förutsättningar. Analys av kompetenser och kunskaper samt förfarandet för erkännande av utbildningskvalifikationer.

Föreslagen gruppaktivitet:

- Rollspel eller simulering av ett läkarbesök, förnyelse av vårdkort, en kontroll på en klinik etc.
- Skapande av ett brädspel (t.ex. Orm och stege eller Gåsspelet) som skisserar alternativa utbildningsvägar.
- “Karta över sjukvårdssystemet”-aktivitet (grupparbete): deltagarna skapar gemensamt ett flödesschema eller en karta över hur man får tillgång till vårdtjänster: t.ex. vad man gör när man är sjuk, vart man går först, hur man får ett vårdkort osv.
- Hälsoordförråd-Bingo: skapa bingobrickor med nyckelord relaterade till hälsa (t.ex. tidbokning, klinik, recept, försäkring, feber); använda det för att befästa vanliga termer, särskilt användbart för de som lär sig språket.
- ...



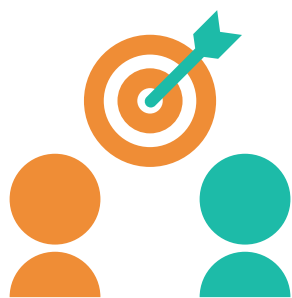
ENHET 4: VÄGLEDNING OM LOKALA TJÄNSTER: BOENDE, SYS- SELSÄTTNING OCH EKO- NOMISK LÄSKUNNIGHET

Mål: Förstå hur man navigerar i och hänvisar till tjänster inom boende, samsällsättning och ekonomisk läskunnighet.

Innehåll: Beskrivning av arbetsrätt och anställningskontrakt samt risken för arbetsutnyttjande. Skissera några strategier för att navigera på bostadsmarknaden, hur man får tillgång till allmännyttiga bostäder och vilka alternativa boendialternativ som finns. Lista över hyresgästens rättigheter och skyldigheter. Främja goda grannrelationer. Förklara hur man sköter pengar, öppnar ett bankkonto och undviker skulder. Utveckla attityder för att hantera pengar för en autonom person på bästa sätt. Digitala verktyg och administrativ läskunnighet (onlinetjänster, e-förvaltningsplattformar, etc.).

Föreslagen gruppaktivitet:

- Färdighetsbedömningsaktivitet (funktionella, tekniska, digitala och mjuka/transversella färdigheter).
- En simulering av en anställningsintervju och en aktivitet för att skapa ett CV eller ett personligt brev för en ansökan.
- Rolspel om möjliga problem mellan grannar och hyresgäster relaterade till konkreta bostadssituationer som måste hanteras (t.ex. hantering av gemensamma utrymmen, tillträde till byggnaden för icke-boende, tysta tider etc.) eller utmaningar (byråkratiska, diskriminerande etc.) vid säkerställande av bostad.
- Kartläggning av möjliga bostadstyper som finns i området med deras egenskaper och åtkomstmetoder (t.ex. delade lägenheter, servicelägenheter/residenser, allmännyttiga bostäder, ägd bostad etc.).
- Skapa en personlig budget för sina utgifter, definiera en budget för var och en av dem för att spendera sina pengar konsekvent.
- ...



ENHET 5: STÄRKANDE OCH MÅLSÄTTNING

Mål: Stödja mentees att definiera personliga mål och skapa handlingsbara planer, bygga en inkluderingsväg tillsammans som är förenlig med migrationsprojektet.

Innehåll: Förväntningar, relationen till ursprungsfamiljen, definitionen av kort- och långsiktiga personliga mål och åtgärder som ska vidtas för att uppnå dem, värdmiljön och möjliga hinder och svårigheter (stereotyper och diskriminering). För att främja och underlätta utvecklingen av mentorsaktiviteter och stödja paret i deras resa har ett dokument skapats för att hjälpa mentorn och menteen att identifiera och följa mål i specifika områden, vilket representeras av [Bilaga 8: Individuell Integrationsplan \(IIP\)](#).

Föreslagen gruppaktivitet:

- Skapa en tidslinje som representerar varje deltagares framtid, på vilken man placerar deras huvudmål. Nedanför skriva en lista över de krav som behövs för att uppnå dessa mål, och analysera varje krav i ökande detalj.
- ...

FAS ③

MATCHNINGSMETODIK

MATCHNINGSKRITERIER

När utbildningen är avslutad kan volontärer betraktas som fullvärdiga mentorer och därmed matchas med mentees för att gå vidare till nästa fas av mentorsprogrammet. Detta är en mycket känslig fas eftersom byggandet av ett positivt förtroendeband, som utgör grunden för utvecklingen av mentorsaktiviteter, kommer att bero på en god matchning. Mentor–mentee-matchningsprocessen kommer att baseras på:

- Samma eller liknande etnisk, kulturell och/eller språklig bakgrund (när möjligt).
- Föredraget kön och/eller åldersgrupp (när relevant).
- Mentees uttryckta behov, önsknings, förväntningar och tematiska prioriteringar.
- Mentorens tillgänglighet.
- Mentorens specifika färdigheter och/eller specifikt intresse-/erfarenhetsområde.
- Närhet i bostad (när möjligt).
- Temperament och personliga egenskaper.
- Självbedömning (se ansökningsformulären).

Programteamet, för att genomföra urvalet, behöver ta hänsyn till ovanstående element samt ytterligare information som samlats in via ansökningsformulär och intervjuer. Utbildningen kommer också att vara en viktig fas för direkt kunskap om mentorerna och en möjlighet att samla information om deras personlighet, färdigheter och kunskaper.

FAS ④

GENOMFÖRANDEMETOD OCH AKTIVITETER

MENTORSPROCESSEN

Start av mentorsprocessen – Inledande intakesession med mentorn och programkoordinatoren; detta är en möjlighet att introducera mentorn och menteen och tillsammans fylla i den individuella planen (Bilaga 8: Individuell integrationsplan), som kommer att fungera som grund för att strukturera deras möten och deras resa under hela Peer Mentoring-projektet. Dessutom kan de gemensamt gå igenom programmets referensvillkor (Bilaga 5: Ordlista) och mentorens uppförandekod (Bilaga 6: Uppförandekod för peer mentoring), samt de allmänna faserna av programmet.

Efter det första mötet uppmuntras veckovisa sessioner mellan mentorer och mentees när det är möjligt. Därefter uppmanas varje par att definiera sin egen mötesfrekvens och föredragna form (personligen eller online). Användning av strukturerade mentorplaner rekommenderas, inklusive tydliga mål och milstolpar. Aktiviteter som främjar social inkludering – såsom sport- och fritidsevenemang, konstnärliga workshops eller tematiska laboratorier – bör integreras i mentorsprocessen.

De definierade målen och milstolparna bör vara direkt relevanta för menteens integrationsprocess och realistiskt möjliga att uppnå inom projektets tidsram (maximalt 12 månader). Under handledning bör alltför ambitiösa eller orealistiska mål motverkas, eftersom de kan skapa höga förväntningar och leda till frustration om de inte uppnås. Handledningsteamet bör stödja mentorerna i att sätta realistiska och, där det är möjligt, mätbara mål för att underlätta utvärderingen av integrationsresultaten – oavsett om de är framgångsrika eller inte.

Samhällsengagemang och spridning – Deltagande i lokalt volontärarbete, kulturevenemang och samhällsaktiviteter uppmuntras starkt som en del av mentorsprocessen. Dessa gemensamma upplevelser hjälper mentees att bygga sociala kontakter, förbättra språk- och kulturfärdigheter och känna sig mer integrerade i sin nya miljö. Samtidigt stärker de mentor-mentee-relationen och ökar programmets synlighet. Mentorteamet bör stödja tillgången till sådana möjligheter och främja samarbete med lokala aktörer för att förbättra inkludering och öka medvetenheten om programmets påverkan.

HANDLEDNING OCH STÖD

För att säkerställa att varje mentorsrelation förblir i linje med projektets mål bör periodisk uppföljning och framstegsgranskning genomföras med programpersonal. Regelbundna möten med handledningsteamet rekommenderas starkt, helst på månadsbasis. Dessa möten erbjuder en möjlighet att utvärdera framstegen för varje mentor–mentee-par, erkänna prestationer, hantera utmaningar och ge riktad vägledning vid behov.

Dessa sessioner fungerar dessutom som en tidig varningsmekanism för att upptäcka och lösa potentiella problem i tid. För att stödja denna process bör programpersonalen använda “Mentors veckodagbok” (Bilaga 9), ett viktigt övervakningsverktyg. Denna dagbok ger kontinuerliga insikter i utvecklingen av varje mentorsrelation och uppmuntrar mentorerna att reflektera över sina roller och aktiviteter med sina mentees. Mentorer förväntas lämna in sina dagböcker till handledningsteamet varje månad, minst en vecka före det planerade handledningsmötet. Detta ger teamet tillräcklig tid att granska posterna och förbereda en meningsfull diskussion. Utanför dessa formella möten finns programpersonalen tillgänglig under arbetstid för att ge snabb support till mentorer och mentees vid behov och kommer att lämna ut sina kontaktuppgifter när projektavtalet undertecknas.

FAS ⑤

ÖVERVAKNING, UTVÄRDERING OCH LÄRANDE (MEL)

Programmet kommer att implementera en lätt men målmedveten ram för Övervakning, Utvärdering och Lärande (MEL) för att bedöma effektiviteten av peer-mentoring, informera förbättringar och förstärka deltagarnas röster. MEL-processen syftar till att:

- Spåra mentees framsteg inom nyckelområden för integration – sysselsättning, boende och ekonomiskt oberoende.
- Bedöma mentors och mentees tillfredsställelse med mentorsrelationen och den övergripande programupplevelsen.
- Samla insikter och reflektioner för att förbättra programmet och utforska nya riktningar för framtida engagemang.

MEL-VERKTYG

“**Mentors veckodagbok**” (Bilaga 9) - Varje mentor fyller i en kort, strukturerad anteckning efter varje möte, där datum, aktivitet, diskuterade teman och eventuella betydande reflektioner eller resultat noteras. Detta verktyg är tänkt att vara praktiskt och enkelt att använda, samtidigt som det möjliggör kontinuerlig reflektion och uppföljning.

“**Slutlig bedömningsformulär för Individuell Integrationsplan**” (Bilaga 12) - Vid slutet av mentorscykeln fyller varje mentor-mentee-par i detta strukturerade formulär för att granska målen som satts i den Individuella Integrationsplanen. Formuläret dokumenterar slutstatus för varje mål, centrala resultat, utmaningar som mötts samt reflektioner från både mentor och mentee. Verktuget stödjer avslutningen av processen och hjälper teamet att bedöma påverkan av mentorsrelationen.

Tillfredsställelsenkäter (Bilaga 10 och Bilaga 11) - Fylls i av både mentorer och mentees vid slutet av programcykeln för att utvärdera upplevelsen, upplevd påverkan och förbättringsförslag.

Slutlig gruppreflektionssession - En avslutande reflektionssession med mentorer för att kollektivt dela lärdomar, utmaningar och tillsammans utveckla idéer för framtida engagemang eller gemenskapsbyggande.

NYCKELINDIKATORER SOM ÖVERVAKAS

Avslutning av mentorutbildning och tillämpning av färdigheter

- Mål: Säkerställa att mentorer är fullt förberedda att stödja mentees genom att slutföra all obligatorisk utbildning och effektivt tillämpa förvärvade färdigheter i verkliga mentorssituationer.
- Målvärde: Minst 85 % av de utvalda mentorerna slutför alla 5 utbildningsmoduler, och minst 70 % rapporterar att de tillämpar lärda mentors-, kommunikations- och interkulturella färdigheter tre månader efter att mentorskapet påbörjats (kopplat till AMIF R.1.6).

Konsekvens och frekvens i mentorsrelationer

- Mål: Främja konsekvent och kontinuerlig mentor–mentee-interaktion som stödjer förtroendebyggande och meningsfull vägledning under hela 12-månadersperioden.
- Målvärde: Minst 75 % av mentor–mentee-paren möts minst två gånger per månad under första kvartalet och fortsätter sedan enligt gemensamt överenskommen mötesplan. Mötesfrekvensen följs upp via Mentors veckodagbok (Bilaga 9).

Mentees framsteg mot integrationsmål

- Mål: Underlätta mätbara framsteg i mentees integrationsresa genom målsättning, strukturerat stöd och användning av Individuell Integrationsplan (IIP).
- Målvärde: Minst 70 % av mentees visar framsteg inom minst ett område – sysselsättning, boende, utbildning eller ekonomiskt oberoende – baserat på deras IIP. Detta inkluderar formella steg som jobbsökningar, deltagande i intervjuer, inskrivning i språkkurser eller budgetövningar. (Kopplat till AMIF R.2.9, R.2.10 och R.2.8.)

Tillfredsställelse och upplevd påverkan

- Mål: Säkerställa att deltagarna känner sig nöjda med sitt deltagande i mentorsrelationen och upplever den som hjälpsam för deras integration och personliga utveckling.
- Målvärde: Minst 85 % av mentorer och mentees uttrycker positiv tillfredsställelse (4 eller 5 av 5) i slutundersökningen och rapporterar att relationen är fördelaktig för deras integration (kopplat till AMIF R.2.9, internt övervakat).

Mentors behållning och aktivt engagemang

- Mål: Bibehålla högt mentorengagemang och minimera avhopp genom adekvat stöd, handledning och tydliga rollförväntningar.

- Målvärde: Minst 75 % av mentorerna förblir aktiva och engagerade under hela 12-månaders mentorscykeln. Engagemang övervakas via närvaro vid handledning, dagboksinslämning och mentor-mentee-kontaktloggar.

Mentees deltagande i samhällsorientering och rättighetsmedvetande

- Mål: Stärka mentees kunskap om deras rättigheter och skyldigheter inom områden som hälsa, boende, sysselsättning och ekonomisk läskunnighet.
- Målvärde: 100 % av mentees deltar i sessioner eller får vägledning motsvarande samhällsorientering, strukturerad genom mentorsmoduler och tematiska workshops (Kopplat till AMIF O.2.3.2.)

Personlig vägledning genom mentorskap

- Mål: Erbjudna skräddarsytt stöd baserat på varje mentees behov, med hjälp av verktyg som IIP och guidad mentorsdialog.
- Målvärde: Minst 80 % av mentees får individuell, personlig professionell vägledning genom strukturerat mentorskap (Kopplat till AMIF O.2.3.3.)

Deltagande i samhälle och inkludering

- Mål: Uppmuntra mentees deltagande i lokala aktiviteter för att främja språkpraktik, sociala kontakter och kulturell förståelse.
- Målvärde: Varje mentor-mentee-par deltar i minst en samhällsbaserad aktivitet (t.ex. volontärarbete, lokalt evenemang, kulturell aktivitet) under mentorscykeln.

Engagemang av lokala aktörer

- Mål: Säkerställa starkt samarbete med lokala/regionala myndigheter och tjänsteleverantörer för att stödja projektets genomförande och synlighet.
- Målvärde: Minst en lokal eller regional myndighet per land är involverad som projektmottagare, samarbetspartner eller stödfunktion (Kopplat till AMIF O.2.7).

Övervakning och adaptivt stöd

- Mål: Ge kontinuerligt stöd och tillsyn av mentor-mentee-relationer genom strukturerad handledning, användning av övervakningsverktyg (dagbok, IIP) och adaptiva återkopplingsmekanismer.
- Målvärde: Månatliga grupphandledningssessioner hålls för mentorer, och minst 80 % av mentorerna lämnar in Mentor Weekly Diary varje månad för att reflektera över framsteg och utmaningar.

4. HÅLLBARHET OCH ÖVERFÖRBARHET



Peer Mentoring-programmet är utformat för att vara anpassningsbart och replikbart:

- Lokala myndigheter och civilsamhällesorganisationer (CSO:er) kommer att uppmuntras att anta modellen efter projektets slut.
- Mentorerna kommer att bjudas in att fortsätta engagera sig som tränare eller samhällsledare under nästa fas av Amir-projektet.
- Programmanualen och utbildningsmaterialen kommer att göras öppet tillgängliga via projektets webbplats.

Peer mentoring är inte bara ett verktyg för integration, utan också en form av stärkande, solidaritet och social sammanhållning – förankrat i levd erfarenhet, dialog och ömsesidigt förtroende. Peer Mentoring-programmet är avsiktligt utformat för att vara både anpassningsbart och replikbart, vilket säkerställer dess relevans och hållbarhet bortom den initiala projekttidslinjen. Genom att uppmuntra lokala myndigheter och civilsamhällesorganisationer (CSO:er) att anta och implementera modellen i sina egna kontexter, syftar programmet till att etablera peer mentoring som en långsiktig strategi för integration och samhällsutveckling. Denna samarbetsinriktade metod stärker inte bara lokal kapacitet utan främjar också känslan av ägarskap bland intressenter. När programmet mognar kommer erfarna mentorerna att bjudas in att fortsätta sitt engagemang, med utvidgade roller som tränare, handledare eller samhällsledare. Denna övergång stödjer ledarskapsutveckling inom Third National-community och förstärker principen om peer-ledd stöd. För att underlätta bredare antagande och anpassning kommer programmanualen och utbildningsmaterialen att göras öppet tillgängliga via projektets webbplats, vilket erbjuder steg-för-steg-vägledning och bästa praxis till intresserade parter.

Utöver sina praktiska funktioner fungerar peer mentoring som ett kraftfullt verktyg för stärkande, solidaritet och social sammanhållning. Programmet grundas i de levda erfarenheterna hos de som själva har navigerat integrationsutmaningar och trivs genom öppen dialog och ömsesidigt förtroende. Genom meningsfulla peer-relationer bygger deltagarna självförtroende, motståndskraft och en starkare känsla av tillhörighet – inte bara inom sina närmaste kretsar utan också i det bredare samhället.

5. VERKTYG & RESURSER



- [Bilaga 1 – Mentor-flyer](#)
- [Bilaga 2 – Mentee-flyer](#)
- [Bilaga 3 – Mentors rekryteringsenkät](#)
- [Bilaga 4 – Mentee-introduktionsenkät](#)
- [Bilaga 5 – Ordlista](#)
- [Bilaga 6 – Uppförandekod för peer mentoring](#)
- [Bilaga 7 – Trauma och sårbarhet](#)
- [Bilaga 8 – Individuell Integrationsplan \(IIP\)](#)
- [Bilaga 9 – Mentors veckodagbok](#)
- [Bilaga 10 – Mentors utvärderingsenkät](#)
- [Bilaga 11 – Mentees utvärderingsenkät](#)
- [Bilaga 12 – Slutlig bedömning av Individuell Integrationsplan](#)

PEER MENTORING PROGRAMMET

Detta verktyg har implementerats inom ramen för projektet AMIR: En strategi för peer mentoring och kapacitetsuppbyggnad för integration för att säkerställa tredjelandsmedborgares (TCN) inkludering på regional och lokal nivå (AMIF-2023-TF2-AG-CALL).

Författare

Sara Ferri, Agnese Pierobon, Giorgia Stefani

Grafisk design

Studio Officina 3am

Involverade organisationer



Co-funded by
the European Union



EureCons
Förderagentur GmbH



Språk

engelska, grekiska, italienska, tyska, franska, svenska, spanska, ungerska

Format

handbok + nedladdningsbara mallar

Leveranssätt

individuell läsning och gruppträning på plats
(med stödmaterial för handledare)

