

# Från Odysseen till Hasselas mentorskapsprogram – en kvalitativ studie om mentorskap utifrån nyinstitutionell teori

Ellen Isakson och Malin Skohg

---

LUNDS UNIVERSITET  
Socialhögskolan

Kandidatuppsats (SOPA63)  
Höstterminen 2014



Handledare: Torbjörn Hjort

## Abstract

Authors: Ellen Isakson and Malin Skohg

Title: From Odyssey to Hassela's mentoring program – an empirical study of mentoring in a new institutional perspective [translated title]

Supervisor: Torbjörn Hjort

The purpose of this paper was to understand how Hassela's mentoring program could be understood from the new institutional theory of translation. To understand this we have individually interviewed four mentors at Hassela's mentoring program, two social caseworkers working with youths and one assistant director at the department for children and youth. The method we used is semi-structured interviews. Findings in the study show how mentoring is an idea traveling in time with only a metaphor and an abstract description as company. Neither scholars nor professionals have compiled an established way for how mentoring should be practiced. The result of this is a monumental space of translation for the local actors to develop a practice fitting into their context. Hassela's mentoring program is therefore a program for high-risk youth in need of an adult guidance to overcome their social, behavioral and family-based problems. Adolescents get a mentor as a law prescribed benefit from the social services, which traditionally is not the way for a mentoring program, but because of the translational space Hassela's mentoring program is a mentoring program as any other. Findings in the study also show that the importance of relationship and accessibility are equalized within our empirical study, scholars and practices. Although Hassela's mentoring program could be seen as a traveling idea of mentoring, it could also be seen as a traveling idea of a benefit from the social services. Whether it is a traveling idea of mentoring or a benefit Hassela's mentoring program, as according to most of the studies of mentoring programs, a beneficial relationship ending with a more promising future for adolescents.

Key words: Translation, new institutionalism, mentoring, youth mentoring, social treatment program, social benefit

## Förord

Innan läsaren kastas in i denna kandidatuppsats vill vi ta tillfället i akt att först och främst rikta ett stort tack till alla de respondenter som ställt upp på intervjuer. Det är ni som har lagt grunden för uppsatsen och gjort den möjlig. Ett stort tack även till vår handledare Torbjörn Hjort för din konstruktiva kritik, dina uppmuntrande ord och liksom mentorerna på Hassela – tillgänglig när vi har behövt dig. Ytterligare ett tack till de vänner och familjemedlemmar som läst och uppmärksammat de brister vi själva varit blinda för.

Trevlig läsning!

Ellen Isakson och Malin Skohg

## Innehållsförteckning

<b>ABSTRACT</b> .....	<b>2</b>
<b>FÖRORD</b> .....	<b>3</b>
<b>1. INLEDNING</b> .....	<b>6</b>
1.1 PROBLEMFÖRMULERING .....	6
1.2 SYFTE.....	7
1.3 FRÅGESTÄLLNINGAR .....	7
<b>2. TIDIGARE FORSKNING</b> .....	<b>8</b>
2.1 MENTORSKAP .....	8
2.1.1 Mentorskapets framväxt.....	8
2.1.2 Mentorskap som definition.....	9
2.1.3 Forskare inom mentorskap .....	10
2.1.4 Praktiker inom mentorskap.....	12
2.2 ÖVERSÄTTNING .....	12
2.2.1 Översättningens framväxt .....	12
2.2.2 Forskare inom översättning.....	13
2.2.3 Användning av översättning i andra studier.....	14
<b>3. METOD</b> .....	<b>14</b>
3.1 VAL AV METOD.....	14
3.2 URVAL .....	15
3.3 INFÖR INTERVJUER .....	16
3.4 UNDER INTERVJUER.....	17
3.5 EFTER INTERVJUER.....	18
3.6 GJORDE VI RÄTT? .....	18
3.7 ETISKA ÖVERVÄGANDEN.....	20
3.8 ARBETSFÖRDELNING .....	21
<b>4. TEORI</b> .....	<b>21</b>
4.1 ÖVERSÄTTNING .....	21
4.2 IDÉMODELLEN FÖR ÖVERSÄTTNING .....	22
4.3 STANDARDER.....	24
<b>5. ANALYS OCH RESULTAT</b> .....	<b>25</b>
5.1 ANALYSENS UPPLÄGG .....	25
5.2 HASSELAS MENTORSKAPSPROGRAM .....	26
5.3 DET ÄR EN RESA .....	26
5.3.1 Från anmälan till mentor.....	26
5.3.2 Från en metafor till Hasselas mentorskapsprogram .....	28
5.3.3 Från idé till praktik.....	29
5.4 DET ÄR EN TRÄNING I LIVET .....	29
5.4.1 Att uppnå ett skäligt liv .....	29
5.4.2 Mentorn som normativ förebild .....	31
5.4.3 Ett styrande dokument.....	33
5.5 RELATION OCH TILLGÄNGLIGHET – TVÅ VIKTIGA BISTÅNDSDELAR .....	34
5.5.2 Tillgänglighet 24/7 – en förutsättning? .....	36
5.5.3 Relation och tillgänglighet som master-ideas?.....	38

5.6 GRÄNSLANDET MELLAN PLACERING OCH KONTAKTPERSON .....	39
5.6.1 <i>Mentorskap kontra placering</i> .....	39
5.6.2 <i>Mentorskap kontra kontaktmannaskap</i> .....	42
5.6.3 <i>Mentorskap kontra särskilt kvalificerad kontaktperson</i> .....	43
<b>6. AVSLUTANDE DISKUSSION .....</b>	<b>45</b>
<b>7. REFERENSER .....</b>	<b>48</b>
<b>8. BILAGOR .....</b>	<b>54</b>
8.1 BILAGA 1 – INTERVJUGUIDE HASSELAMENTORER .....	54
8.2 BILAGA 2 – INTERVJUGUIDE SOCIALSEKRETERARE .....	56
8.3 BILAGA 3 - INTERVJUGUIDE BITRÄDANDE ENHETSCHEF .....	58

# 1. Inledning

## 1.1 Problemformulering

Under de senaste 20 åren har forskare från olika discipliner, professioner och kontinenter brottats med myter och betydelsen av mentorskap (Ragins & Kram 2007b). Idag finns det en gemensam uppfattning om att mentorskap fungerar, men det är ännu inte klargjort varför, när eller hur (ibid.). Detta kan vara en bakgrund till att mentorskapsprogram av alla dess slag har expanderat inom olika samhällsliga verksamheter de senaste åren. Idag finns det mentorskapsprogram som verkar internt inom samma företag och det finns mentorskapsprogram där mentorn är en extern part (Ahlström 2002; Arhén 1991; Boëthius 1995; Franzén et al. 1996; Wikström 2001). Det finns mentorskapsprogram som riktar sig till chefs- och företagsledare (Arhén 1991) och till barn och unga i socioekonomiskt utsatta områden (Grander & Sild Lönroth 2011). Framväxten av mentorskap som en intervention för ungdomar med stöd och behov av vuxen vägledning (DuBois et al., 2011) är relevant för socialt arbete. I Sverige har flera mentorskapsprogram blommat upp för denna målgrupp under de senaste åren (Grander & Sild Lönroth 2011). Ett av alla dessa är Hasselas mentorskapsprogram. Ett mentorskapsprogram som arbetar på uppdrag av socialtjänsten och riktar sig till ungdomar i riskzonen (Hassela 2012). Hur kommer det sig att det finns många mentorskapsprogram?

Begreppet mentorskap härstammar från de gamla grekerna och berättelsen om Odyssén. I den tidens Grekland var det vanligt att äldre män var mentorer till yngre i ett syfte att lära och efterlikna (Murray & Owen 1992). Vissa forskare (DuBois et al. 2011; Rhodes 1994) och praktiker (Arhén 1991; Wikström 2007) har valt att behålla den traditionella definitionen och andra har tagit fram egna definitioner (Murray & Owen 1992; Parsloe & Wray 2000; Ragins & Kram 2007b). Oavsett om vi skulle fråga en forskare i USA eller en praktiker i Sverige skulle de med all säkerhet nämna att begreppet är svårdefinierat. Ett svar som kan böttna i att det idag inte finns en gemensam definition av vad ett mentorskap är eller vad det innehåller (DuBois & Karcher 2009; Grander & Sild Lönroth 2011). Hur kommer det sig att det finns nästan lika många definitioner av mentorskap som det finns mentorskapsprogram?

Ett alternativt sätt att söka svar är genom att undersöka begreppets historia i semantisk tappning. Ett annat är att ställa frågor till grundare av mentorskapsprogram. Ett tredje är att fokusera på ett specifikt mentorskapsprogram och följa resan som det har tagit. Erlingsdottir

(1999) valde i sin avhandling att följa hur två idéer om kvalitetssäkring inom hälso- och sjukvården tog form och plats i sjukhusets organisation. Två rutiner som på utsidan kan förstås vara lika, men där insidan har påverkats av deras resa till hälso- och sjukvården. Också två idéer som kom att påverka sjukhusets organisering, precis som ett mentorskap kan påverka adeptens utveckling. DuBois et al. (2002; 2011) menar att mentorskap är en effektiv intervention för ungdomar. Rhodes (2002) påtalar å andra sidan att en utebliven mentor är bättre än en mentor som inte tar sin roll på allvar. Det finns med andra ord risker med att tillsätta en mentor som en lösning för en ungdoms livssituation. Risker som kanske kan undvikas om det skulle finnas en gemensam uppfattning om vad ett mentorskap innehåller. Frågan är om de aktörer som arbetar med de aktuella ungdomarna i Hasselas mentorskapsprogram har en överensstämmande bild av vad mentorskap är och innehåller? Och hur kan det förstås utifrån att mentorskap har tagit sig från de gamla grekerna till Hasselas mentorskapsprogram?

## **1.2 Syfte**

Syftet är att undersöka hur Hasselas mentorskapsprogram kan förstås utifrån nyinstitutionell teori om översättning.

## **1.3 Frågeställningar**

Hur kan mentorskap förstås utifrån översättning?

Hur definieras mentorskap av Hasselas mentorer och socialtjänst?

Hur förhåller sig Hasselas mentorskapsprogram till andra insatser för ungdomar?

## 2. Tidigare forskning

I detta avsnitt kommer tidigare forskning kring både mentorskap samt den skandinaviska nyinstitutionella teorin om översättning att åskådliggöras. Dock kommer vi i större grad fokusera på forskning om mentorskap, detta för att forskning om översättning har ett större utrymme i både omfattning och innehåll under rubriken *Teori*.

### 2.1 Mentorskap

I denna del av tidigare forskning kommer vi att ta upp olika delar inom forskningen av mentorskap. Den första rubriken har fungerat som en förförståelse inför kandidatuppsatsen och kan med fördel läsas som bakgrundsinformation. Den andra rubriken är mer en kartläggning av begreppets variation och bredd. Den tredje och fjärde rubriken kan benämnas som beskrivningar av både framträdande forskare och praktiker inom området, vilka även är viktiga inslag i denna kandidatuppsats.

#### 2.1.1 Mentorskapets framväxt

Begreppet mentorskap har med största sannolikhet sitt ursprung i de gamla grekerna, närmare bestämt Homeros berättelse om *Odyssén*. Ett konstaterande som delas av både praktiker (Ahlström 2002; Arhén 1991; Bell 1997; Boëthius 1995; Franzén et al. 1996; Wikström 2007) och forskare (DuBois & Karcher 2009; Grander & Sild Lönroth 2011; Murray & Owen 1992; Parsloe & Wray 2000; Ragins & Kram 2007b). I *Odyssén* har karaktären Mentor fått i uppdrag att skydda Odysseus hushåll under tiden som han befinner sig i det trojanska kriget. Inom ramen för uppdraget ska Mentor även figurera som lärare, vän och rådgivare åt Odysseus son Telemachos (Murray & Owen 1992). I det gamla Grekland var det vanligt att äldre män fungerade som mentorer för yngre män med en förhoppning om efterliknande och lärande (ibid.). En relation som sannolikt varit grunden för det som idag kan kallas *det traditionella mentorskapet*; att mentorn är en äldre och mer erfaren person som ska vägleda och lära en yngre och mindre erfaren person till utveckling (Arhén 1991; DuBois et al. 2011; Franzén et al. 1996; Grander & Sild Lönroth 2011; Ragins & Kram 2007b; Rhodes 1994; Steinberg 2004; Wikström 2007).

I Sverige har mentorskapet enligt Westlander (2008) praktiserats inom alla former av samhällreliga sammanhang de senaste 25 åren. Annan litteratur pekar på att mentorskap först uppmärksammades i näringslivet som ett sätt att arbeta för kvinnors karriärs- och



chefsutveckling (Arhén 1991; Boëthius 1995; Franzén et al. 1996). Under de senaste decennierna har mentorskap även vuxit fram som en intervention för ungdomar med stöd och behov av vuxen vägledning (DuBois et al. 2011). Redan i början av 1900-talet startades mentorskapsprogrammet *The Big Brothers and Big Sisters of America* (kommer fortsättningsvis benämnas som BBBSA) för ungdomar med olika problem, exempelvis fattigdom och utanförskap. Organisationen är idag världsöverskridande och en anledning till varför USA anses vara pionjärlandet för mentorskap (Grander & Sild Lönroth 2011).

### 2.1.2 Mentorskap som definition

En gemensam definition av mentorskap finns inte idag, då det finns en varierande bredd av vad olika aktörer inkluderar i ett mentorskap (DuBois & Karcher 2009; Grander & Sild Lönroth 2011). Parsloe och Wray (2000) menar att mentorskap är i en revolutionerande och tänkande fas, varpå en tydlig definition kommer att ta tid. I ett försök att bena ut definitionerna har vi delat in dem i tre olika kategorier. Kategorierna är allt ifrån vattentäta och vissa definitioner passar in i mer än en kategori. Bildligt kan det beskrivas som ett försök att trassla ut olika snören som fastnat i varandra.

Den första kategorin är att använda sig av snarlika begrepp för att kunna definiera vad mentorskap är genom avgränsning. Parsloe och Wray (2000) använder sig exempelvis av coaching och menar att skillnaden återfinns i relationerna, den kontextuella rollen för en coach eller mentor samt i respektive ansvarsområde. Detta konkretiseras då författarnas definition av mentorskap ger utrymme för båda rollerna: ”en process som stödjer och uppmuntrar lärande” (Parsloe & Wray 2000 s. 101). Den övergripande definitionen inkluderas i den andra kategorin, vilket syftar till en definition vars bredd gör den abstrakt. Murray och Owen (1992) använder också andra stödjande roller och en abstrakt definition. Författarna menar att en mentors roll innefattas av andra stödjande roller såsom sponsorer och rollmodeller men mer därtill samtidigt som det finns en utsatt riktning för vart mentorskapet ska leda. Deras generella definition omfattas av den traditionella bilden av mentorskap, där en mer kunnig och erfaren person ska lära och utveckla en mindre kunnig eller erfaren (ibid.).

Det finns även andra författare som använder sig av den traditionella definitionen på mentorskap (se rubrik *Mentorskapets framväxt*). Dessa traditionella definitioner skulle kunna skapa en egen kategori, men eftersom de likväl kan rubriceras som abstrakta figurerar de i detta sammanhang under den andra kategorin. Inom den sista kategorin beskriver författare

mentorskap utifrån ett specifikt område. Ragins och Kram (2007b) skriver uteslutande om mentorskap på arbetet och definierar mentorskap utifrån andra personliga relationer genom att det verkar inom den karriärmässiga kontexten. Ett sätt som även tillämpas av Ahrén (1991), då hon i sin definition av en mentor bland annat skriver om erfarenhet i förhållande till en roll som chefs- och företagsledare. Parsloe och Wray (2000) presenterar även tre olika typer av mentorer; företagsmentorn, kompetensmentorn och samhällsmentorn. Samtliga kan definieras som mentorer, men deras funktion varierar beroende på var de verkar samt vilken roll de har.

Ovanstående författare och deras definitioner är endast ett urval av alla som cirkulerar inom området. Samtliga av de böcker och artiklar som vi tagit del av under kandidatuppsatsens utformning har alla en definition av ett mentorskap, en mentor eller bådadera. Vi har valt att lyfta fram dem som på enklast sätt exemplifierar variationen för begreppet. Vissa av de omnämnda författarna har även kompletterande definitioner som inte tagits fram, vilket är ännu en indikation på bredden. Dock finns det ytterligare två författare, Stephen F. Hamilton och Mary Agnes Hamilton, vars definition kan vara av vikt att nämna:

Hamilton and Hamilton (1992) observe: "A mentor might act as a tutor one day (helping with math homework), a sponsor the next day (helping find a job), and a confidant the third day (offering emotional support following a family crisis). (Keller 2009 s. 83)

Definitionen visar på hur varierande en mentors roll kan vara samt att det bokstavligen kan skilja sig från en dag till en annan. En variation som Grander och Sild Lönroth (2011) menar behövs då de olika rollerna tar över beroende på vilket syfte mentorn har och målen som finns. Som en förlängning väljer vi att tolka det som om det grundar sig på adeptens behov, att det är vad adepten behöver som styr i vilken roll mentorn ska vara både idag och imorgon.

### 2.1.3 Forskare inom mentorskap

Att fastställa en pionjär som tog mentorskap till modern tid är inte alldeles enkelt. Ragins och Kram (2007b) uttrycker dock att *Mentoring at work: developmental relationships in organizational life*, publicerad av Kathy Kram 1985, fångar mentorskapets konstruktion, planterar teoretiska inslag inom området och tar det från en akademisk konstruktion till ett vardagligt ord. Det är därmed möjligt att Kathy Kram var en av de första som uppmärksammade mentorskap inom forskarvärlden. Därefter har områdets intresse växt successivt men inte explosionsartat. Rhodes (1994) studie om riskerna med mentorskap för ungdomar i riskzonen omnämns av Ragins och Kram (2007b) som en av de tidigare studierna inom mentorskap. En studie som också kan vara en av de första om mentorskap för ungdomar.

Nästan ett decennium senare skriver DuBois et al. (2002) att forskning om mentorskap för unga endast påbörjats. I artikeln presenteras en sammanställning av en metaanalys av 55 mentorskapsprogram för ungdomar. Metaanalysen visar en signifikant fördel vid medverkan i mentorskapsprogram inom samtliga fem områden; emotional/psychological, problem/high-risk behavior, social competence, academic/educational, och career/employment. Under 2011 publiceras en upprepning av studien med 73 studerade mentorskapsprogram aktuella under åren 1999-2010 (DuBois et al. 2011). Denna gång visar metaanalysen återigen att mentorskapsprogram är effektiva samt att effekten påverkas än mer i positiv riktning vid vissa variabler (ibid.). I artikeln används Jean E. Rhodes modell för mentorskapsrelationer som visar förutsättningar för att ett mentorskap ska bli fördelaktigt samt vilka positiva utvägar ett mentorskap kan utveckla ifall förutsättningarna uppfylls (DuBois et al. 2011). Rhodes (2002) menar att en mentor kan påverka adeptens utveckling genom att förstärka ungdomens sociala och emotionella förmågor, förbättra kognitiv dialog genom lyssnande och samtalande samt genom att fungera som förebild och försvarare.

En annan del av mentorskapsforskning fokuserar på olika områden som skola (Karcher 2008), grupper som fosterhemsplacerade ungdomar (Rhodes, Haight & Briggs 1999) och specifika programformer som BBBSA (Grossman & Tierney 1998; Herrera et al. 2007). Ett generellt fokus verkar vara huruvida mentorskapsprogrammen är effektiva eller fungerar i den lokala kontexten. Idag finns även handböcker publicerade av mentorskapsforskare (Ragins & Kram 2007a; DuBois & Karcher 2009) med ett syfte att kartlägga och sammanföra forskning, praktik och metoder inom mentorskap. Dessa böcker kan ses som ett sätt att sammanföra forskning om mentorskap och det praktiska arbetet, vilket även är funktionen de ska fylla i denna kandidatuppsats.

För den som inte uppmärksammat det ännu ska det noteras att samtliga ovan nämnda författare inte är av svenskt ursprung. Inom den svenska forskningen är det knapphändigt om mentorskap (Westlander 2008). Det har publicerats flertalet handböcker skrivna av framträdande personer inom sina kompetensområden, men dessa har inte en akademiskt legitimerad befattning. I Westlanders (ibid.) artikel används bland annat en masteruppsats av Eva Idmark-Andersson som referens. Detta poängteras inte för att uppsatsen på något sätt har svag kvalitet, utan för att påvisa att relevant forskning för denna kandidatuppsats inte funnits.

#### 2.1.4 Praktiker inom mentorskap

Enkelt uttryckt kan det sägas att det finns en uppsjö av handböcker för mentorskapsprogram. Det finns handböcker som ger praktiska råd för den som vill starta ett mentorskapsprogram (Franzén et al. 1996; Boëthius 1995; Wikström 2007) och praktiska råd för den som ska bli/är mentor (Ahlström 2002; Bell 1997; Steinberg 2004). Det finns handböcker som fokuserar på en viss kontext såsom karriärs- och chefsutveckling (Ahrén 1991) eller barn och unga (Grander & Sild Lönroth 2011) och det finns handböcker skrivna av akademiker (Murray & Owen 1992; Parsloe & Wray 2000). Det är svårt att fastställa vem av dessa författare som var först med att sätta ord på mentorskapet i vår moderna tid. Det är dock möjligt, men långt ifrån kristallklart, att Eric Parsloe, grundaren av *The Oxford School of Coaching & Mentoring*, kan vara en av de första praktikerna inom området.

Av de nämnda handböckerna har vissa använts som inslag i kandidatuppsatsen, medan andra medverkar för att påtala mängden. Ahrén (1991) och Boëthius (1995) använts i syfte att jämföra mentorskap för unga med mentorskap inom andra områden. Grander och Sild Lönroth (2011) skriver om samma kontext som kandidatuppsatsen är tänkt att avtäcka, mentorskap för barn och unga, vilket tillåter en jämförelse inom samma område. Handböckerna skrivna av Murray och Owen (1992) samt Parsloe och Wray (2000) används i syfte att bredda jämförelsen ytterligare.

## 2.2 Översättning

Denna del av tidigare forskning ska inte ses som en fullständig översikt över all forskning rörande översättning, utan är mer en sammanfattning av forskare och deras skrifter som vi kommit över i sökningsstadiet. Den första rubriken är en kartläggning av översättningens framväxt, den andra rubriken omnämner central forskning inom översättning och den sista rubriken visar på studier där översättning har används. Det bör dock återigen noteras att översättningens innebörd och innehåll har större utrymme under rubriken *Teori*.

### 2.2.1 Översättningens framväxt

Nyinstitutionalismens utveckling i USA kan enklast beskrivas i tre faser (Johansson 2002). Den första fasen startades vid publiceringen av artikeln *Institutionalized organizations: formal structure as myth and ceremony* skriven av John Meyer och Brian Rowan. Mellan åren 1977 och 1982 etableras att organisationers förhållningssätt inte endast ska anpassas till tekniska, utan även institutionella krav. Författarna introducerar nämligen att organisationer

och dess omgivning påverkas av socialt och kulturellt beroende (ibid.). Under 1983 påbörjades den andra fasen genom att Paul DiMaggio och Walter Powell uttryckte att organisationers omgivning ska studeras från en annan analysnivå (Johansson 2002; 2006). Författarna menar att organisationer tenderar att efterlikna varandra och tog fram begreppet *organisatoriska fält*. Begreppet omfattar organisationer som producerar liknande produkter och tjänster (DiMaggio & Powell 1983). Efter en tid började en kritisk diskussion ta form bland nyinstitutionella forskare som utvecklades till att DiMaggio och Powell under 1991 publicerade en självkritisk antologi med ett nytänkande fokus (Johansson 2002). I denna fas flyttas fokus till den individuella handlingsfriheten, alltså enskilda aktörer, vilka ansågs vara skapare av institutionella mönster (Johansson 2006).

Under mitten av 1980-talet kom nyinstitutionalismen till Sverige genom den företagsekonomiska forskningsvärlden och fokus var att studera processen mellan beslut och handling utifrån nyinstitutionella termer (Johansson 2006). Efter ett tag började forskare istället intressera sig för idéer och föreställning om organisering (Johansson 2002). Under mitten av 1990-talet intar spridning av organisatoriska idéer en säker första plats som studieobjekt, varav spridningsprocesser av idéer kan förstås med hjälp av begreppet *översättning* (Johansson 2002; 2006).

### **2.2.2 Forskare inom översättning**

Under 1986 publicerade Michel Callon (1986) och Bruno Latour (1986) två centrala modeller för översättning. En viktig skillnad dessa modeller emellan är att Latour fokuserar på översättningen som sker, medan Callon lägger större vikt vid översättarna och hur de omtolkar vid processen (Erlingsdottir 1999). Vi har valt att fokusera på översättningens process och kommer därför använda Bruno Latours (1986) modell. Detta även för att det är modellen som forskare har använt i större utsträckning. Modellen presenteras vidare under rubriken *teori*. I Czarniawska och Sevón (1996) medverkar flera forskare inom den skandinaviska nyinstitutionella teorin som författare. Sevón (1996) skriver om översättning som imitation, Sahlin-Andersson (1996) utgår ifrån att det kan förstås som en typ av redigering, medan Abrahamson (1996) illustrerar översättning med hjälp av hur moden kommer och går och Røvik (1996) bidrar med ett mottagarcentrerat förhållningssätt. Røvik (2000) har även tagit fram virusteorin, en alternativ teori till översättning.

### 2.2.3 Användning av översättning i andra studier

De svenska nyinstitutionalisterna har använt översättning som ett par glasögon för att beakta en empiri utifrån ett organisationsperspektiv. I denna kandidatuppsats har tre avhandlingar verkande inom tre olika kontexter varit hjälpmedel till ökad förståelse. Erlingsdottir (1999) har undersökt två olika kvalitetsidéer inom hälso- och sjukvården, Linde (2010) har använt sig av översättning för att studera den svenska kyrkan och Kilhammar (2011) har istället valt att analysera en idé inom arbetslivet, närmare bestämt idén om medarbetarskap för anställda. Erlingsdottir (1991) figurerar ytterligare under rubriken *Teori*.

## 3. Metod

Med utgångspunkt i tanken att undersöka en insats för ungdomar kom vi i kontakt med Hasselas mentorskapsprogram. I ett meddelande till Socialhögskolan hade Hassela uttryckt en önskan om att någon student gärna fick utgå från deras verksamhet i sin kandidatuppsats. Vi valde att kontakta Hassela. Metodavsnittet beskriver våra tillvägagångssätt under uppsatsprocessen. Den första delen argumenterar för valet av kvalitativ metod och den andra för urvalsprocessen. De tre nästkommande delarna beskriver hur empiriinsamlingen gått till väga; inför, under och efter intervjuerna. I de avslutande delarna diskuteras metodens tillförlitlighet och begränsningar, etiska överväganden samt författarnas arbetsfördelning.

### 3.1 Val av metod

I valet av metod har fokus lagts på problemformuleringen och syftet för den aktuella uppsatsen. Då syftet är att undersöka hur begreppet mentorskap kan förstås ansåg vi att detta lämpligast besvarades av personer som arbetar med Hasselas mentorskapsprogram. Precis som den kvalitativa forskaren har strävan varit ökad förståelse angående beteenden, värderingar och åsikter (Bryman 2011). Genom att applicera en kvalitativ metod istället för en kvantitativ kunde vi tydligare få fram skillnader i värderingar och tankar angående respondenternas perspektiv på mentorskapets betydelse. Dessa aspekter fångar en kvalitativ forskare ofta genom ostrukturerade metoder (ibid.).

Utifrån en kvalitativ metod var första tanken att samla de anställda på Hasselas mentorskapsprogram i så kallade *fokusgrupper*. Enligt Dahlin-Ivanoff (2011) är metoden användbar när forskaren önskar få fram de anställdas olika perspektiv och sätt att tänka inom samma tema. En aspekt som Bryman (2011) dock belyser är att respondenterna i en

gruppsituation kan uttrycka sig utifrån kulturella och accepterade åsikter. Då detta var något vi ville undvika beslutades att individuella kvalitativa intervjuer med Hasselas mentorer (kommer fortsättningsvis oftast benämnas *hasselamentorer*) och socialtjänsten (kommer fortsättningsvis omväxlande benämnas med *titel* eller som *socialtjänsten*) var mer passande.

Bryman (2011) beskriver två huvudsakliga typer av kvalitativa intervjuer, *ostrukturerad* samt *semistrukturerad*. De ostrukturerade intervjuerna har en tendens att likna ett vanligt samtal där intervjuaren ofta utgår från en enda fråga som respondenten därefter får svara fritt på. Detta kan ge en svårtolkad empiri, vilket ledde till valet att utgå från semistrukturerade intervjuer. Då studien utgått från specifika frågeställningar som kan struktureras utifrån teman menar Bryman (2011) att semistrukturerade intervjuer är att föredra. Metoden att använda en intervjuguide gav respondenterna frihet att svara självständigt och oss som intervjuare möjlighet att ändra ordning på frågeställningar och hitta nya ingångar.

### 3.2 Urval

Det första urvalet gjordes redan när vi kontaktade Hassela och valde att använda deras verksamhet i vår kandidatuppsats. Det var med andra ord en organisation som lämpade sig för forskningsfrågorna, vilket krävde ytterligare ett urval; val av intervjupersoner inom organisationen. Detta urvalssätt benämner Eriksson-Zetterquist och Ahrne (2011) som ett *tvåstegsurval* och Bryman (2011) som ett *målinriktat urval*. Med tanke på uppsatsens problemformulering och frågeställningar valde vi respondenter från Hassela och socialtjänsten. Eftersom det är begreppets betydelse som ligger i fokus ansåg vi att hasselamentorer samt beställarna av insatsen, alltså socialtjänsten, var bäst lämpade att besvara frågeställningarna. Urvalet av de fyra mentorerna från Hassela skedde slumpmässigt. Vi bad föreståndaren på Hasselas mentorskapsprogram om en lista med samtliga mentorer.

Eriksson-Zetterquist och Ahrne (2011) tar upp att ett urval som organisationen själva valt ut kan bli missvisande. Då det var Hasselas egen önskan att bli intervjuade ansåg vi det särskilt relevant att respondenterna utsågs av oss (se rubrik *Gjorde vi rätt?*). När vi hade tillgång till listan lade vi namnen i en hatt och drog fyra stycken. Anledningen till ett slumpmässigt urval av hasselamentorer berodde på arbetsgruppens mindre storlek. En mer kategoribaserad urvalsprocess, utifrån exempelvis ålder och utbildning, skulle riskera intervjupersonernas anonymitet (se rubrik *Etiska överväganden*).

En annan aspekt är att personalgruppens uppdelning vad gäller kön är jämt fördelad, vilket betyder att de slumpmässigt valda respondenterna sannolikt skulle omfatta både män och kvinnor, vilket det även gjorde. För att finna lämpliga respondenter inom socialtjänsten informerade Hassela oss om vilka kommuner och stadsdelar som använder sig av insatsen. Dessa kommuner kontaktades där vi fick namn och telefonnummer till personer som möjligtvis kunde ha kunskaper om Hasselas mentorskapsprogram. Då uppfattningen om mentorskapets betydelse möjligtvis kan skilja sig åt mellan olika befattningar inom socialtjänsten önskade vi att komma i kontakt med både socialsekreterare och enhetschefer. Ett par av respondenterna kontaktades genom vad Bryman (2011) benämner *snöbollsurval*, vilket innebär att de kontakter som skapas lotsar vidare till ytterligare tänkbara respondenter. Efter urvalet bestod respondentgruppen av fyra hasselamentorer, två socialsekreterare och en biträdande enhetschef.

### 3.3 Inför intervjuer

Bryman (2011) refererar till Kvale som formulerat ett antal kriterier för en lyckad intervju. Den första är att intervjuaren ska vara insatt i intervjuens fokus. För att få en förförståelse för mentorskap och Hasselas mentorskapsprogram inför de kommande intervjuerna läste vi forskning om mentorskap samt den information vi kunde hitta om Hassela. En grundläggande kartläggning sparar även tid under intervjuerna då det redan finns en förförståelse av det aktuella ämnet. Föreståndaren på Hasselas mentorskapsprogram kontaktades via telefon för att förstå hur processen går till när en ungdom beviljas en hasselamentor. Vilka ungdomar får en hasselamentor? Hur går matchningen mellan en mentor och en ungdom till? Hur ser kontakten mellan socialtjänsten och Hassela ut? Hur länge pågår en insats? En grundläggande kunskap om ämnet kan även leda fram till det grundläggande problem som är föremål för undersökningen (Bryman 2011). När praktiker inom mentorskap belyste problematiken kring begreppet och dess betydelse insåg vi att det var ett lämpligt forskningsområde för den aktuella kandidatuppsatsen.

När en stor del av kartläggningen var färdigställd och problemområdet bestämt utformade vi en intervjuguide som skulle vara ett stöd under de kommande intervjuerna. En intervjuguide för semistrukturerade intervjuer innehåller ofta relativt specifika teman (Bryman 2011). Några av de teman som våra intervjuguider var uppbyggda av var *Bakgrund, Organisation, Definition* och *Avgränsning* (se bilagor 1-3). Under dessa teman utformades en eller ett par öppna frågor som skulle leda intervjun in på de teman som ansågs relevanta för att besvara våra



frågeställningar. Eftersom vår tanke var att intervjua hasselamentorer, socialsekreterare och enhetschefer arbetade vi fram tre skilda intervjuguider där teman och frågeställningar formulerades för att passa respektive respondentgrupp.

Parallellt med utformningen av intervjuguiderna påbörjades uppsökningen av potentiella respondenter. De två socialsekreterare och den biträdande enhetschefen som tackat ja till intervju bokade vi in tider med. Då hasselamentorernas scheman snabbt kunde komma att ändras bestämdes det att vi skulle komma på ett av deras måndagsmöten för att informera om kandidatuppsatsen samt för att boka in tider för intervjuer. När intervjuguiden var färdigställd och intervjuerna bokade var det hög tid för empiriinsamling.

### 3.4 Under intervjuer

Tanken var att genomföra en intervju av varje målgrupp till en början för att på så sätt möjliggöra utveckling och reflektion av intervjuernas genomförande. På grund av respondenternas scheman blev det inte möjligt att realisera men efter varje genomförd intervju har tid avsatts till att ändra i intervjuguiden samt reflektera över intervjusituationen i enighet med vad Bryman (2011) påtalar. Samtliga intervjuer genomfördes under en veckas tid.

Enligt Bryman (2011) ska det säkerställas att intervjuerna sker i en lugn och stilla miljö. Det beror inte endast på att inspelningen håller högre kvalitet i miljöer där det inte förekommer buller eller annat ljud utan också för att intervjupersonen ska känna sig trygg inför situationen. Intervjuerna med hasselamentorerna genomfördes i ett samtalsrum i en av Hasselas lokaler. Det var hasselamentorernas egen välbekanta arbetsmiljö, vilket vi ansåg vara en trygghetsaspekt. Detta togs även i beaktning under intervjuerna med socialsekreterarna och den biträdande enhetschefen. De fick själva bestämma var intervjuerna skulle genomföras utifrån kriterierna att det skulle vara i en miljö där inget eller ingen kunde störa den pågående intervjun. Två av dessa intervjuer hölls i mötesrum i socialtjänstens lokaler. På grund av uppbokade mötesrum ägde en av intervjuerna rum i en matsal. För att hålla oss avskilda placerade vi oss längst in i ett av hörnen. Självklart hade en enskild miljö varit att föredra.

Intervjuerna genomfördes av oss båda tillsammans för att få ut så mycket som möjligt av intervjuerna. För att garantera att intervjuguidens teman belystes, att vi lyssnade och ställde följdfrågor till respondenten, observerade kroppsspråk och andra relevanta aspekter, beslutades att en av oss skulle vara något mer framträdande och följa intervjuguiden medan

den andre skulle koncentrera sig på att utveckla intressanta resonemang samt föra mindre anteckningar. Detta var även en metod för att undvika en miljö där respondenten skulle känna sig överrumplad av två intervjuare. Teman i intervjuguiden följdes inte alltid i den ordning de stod i guiden och den kom att utvecklas under tidens gång för att få ett tydligare flyt och bättre anpassas till respondenterna i enighet med vad (Bryman 2011) uttrycker.

Ambitionen var att intervjutiden skulle hålla sig runt 45 minuter. Vid genomförandet tog intervjuerna mellan 35 till 65 minuter. De längre intervjuerna hölls med hasselamentorerna, vilket antagligen beror på kunskaperna de besitter genom sitt yrke. Alla intervjuer spelades in på intervjuarnas båda telefoner för att undvika att förlora material både på grund av tekniska problem och behovet att föra anteckningar samt för att förenkla det fortsatta arbetet.

### 3.5 Efter intervjuer

Efter varje genomförd intervju bör ambitionen vara att transkriberingen sker i nära anslutning för att intervjun ska vara färsk i minnet under transkriberingens gång (Bryman 2011).

Eftersom intervjuerna har skett tätt inpå varandra har det varit svårt att uppnå för samtliga, men har utförts så nära inpå som tidsmässigt varit möjligt. Kodningen av empirin har skett i flera omgångar. Den första kodningen delades upp i *Idé om mentorskap*, *Mentorskapets praktik* samt *Exempel* på dessa. Därefter valdes övergripande teman ut som framkommit under kodningens gång. Det var exempelvis *Organisation*, *Avgränsning till andra insatser*, *Ledord inom Hasselas verksamhet* och *Gränssättning* med underteman i respektive tema. En tredje kodning utfördes sedan utifrån den valda teorin. Vi skrev ut och klippte ut citaten för att lättare kunna få en överblick över materialet. Citat som kunnat tolkas på olika sätt har vi diskuterat tillsammans. För att citaten ska vara lättläsliga i analysdelen har de redigerats på så sätt att överflödiga ord som ”typ”, ”liksom” och ”bah” tagits bort. Orden har inte ansetts relevanta i förhållande till citatens budskap.

### 3.6 Gjorde vi rätt?

I forskning är det viktigt att kunna bedöma undersökningens *tillförlitlighet*, det vill säga huruvida undersökningen kan säkerställa att den är tillämpningsbar samt genomförd på ett korrekt sätt (Bryman 2011). *Validitet* är det bedömningskriterium som omfattas av att säkerställa att det som undersökningens resultat visar har en sammankoppling till det som undersökningen avser att studera (Bryman 2011). Med andra ord om vi har gjort det som var tänkt skulle göras. Vi menar att det har uppnåtts genom ett väl förberett förarbete med en

överskådlig kunskap av forskningsområdet, en tydlig avgränsad och genomarbetad problemformulering samt att vi under processen har varit vaksamma och noggranna med vad vi har gjort och varför.

När intervjuerna och kodningen var genomförd insåg vi även att information angående framväxten av Hasselas mentorskapsprogram och valet av namnet mentorskap saknades för att få den helhetsbild som var önskvärd. För att fylla i de luckorna tog vi kontakt med föreståndaren på mentorskapsprogrammet. En av oss mötte föreståndaren i Hasselas lokaler där ett tjugo minuter långt samtal spelades in angående Hasselas och mentorskapets framväxt. När föreståndaren började arbeta på Hassela var namnet för mentorskapsprogrammet redan bestämt. Av den anledningen kontaktades verksamhetschefen på Hassela via telefon för att få närmare information om namnvalet. I bästa fall hade vi haft den kunskapen innan intervjuerna, detta för att efterfråga respondenternas kunskap om namnet och framväxten.

Bryman (2011) använder sig av LeCompte och Goetz för att beskriva begreppet *reliabilitet* utifrån en kvalitativ synvinkel. De delar upp begreppen i *extern* respektive *intern reliabilitet*. Extern reliabilitet omnämns som huruvida undersökningen kan replikeras och intern reliabilitet handlar om att forskarna ska komma överens om hur empirin bör tolkas (ibid.). Vad det gäller den externa reliabiliteten är den svår att uppnå i kvalitativ forskning då metoden försvårar möjligheten för andra forskare att upprepa samma resultat. Vi är medvetna om att just denna studie inte kan replikeras som i att den kopieras i både detalj och helhet, men vi menar att studien har så hög extern reliabilitet som det är möjligt i förhållande till val av metod. För att försäkra oss om det har vi även eftersträvat att studien ska kunna genomföras på en annan mentorskapsverksamhet i Sverige och att Hassela ska ses som ett exempel på mentorskapsprogram för ungdomar. I praktiken hade en liknande verksamhet kunnat användas för undersökningen. Det är inte detsamma som att studien inte kan replikeras, men ger studien ytterligare trovärdighet. Den interna reliabiliteten har vi uppnått genom att vi tillsammans diskuterat och strukturerat analysen. På så sätt har vi undvikit risken för olika tolkningar av både empirin, den valda teorin samt aktuell forskning författarna emellan.

Eftersom Hassela själva tog kontakt har vi strävat efter att behålla neutralitet och objektivitet under kandidatuppsatsen gång. Att inte färgas av varken deras önskan om medverkan eller hur de ser på sin verksamhet, utan att vara i ”forskarrollen”. På grund av kandidatuppsatsens allmänna mål och syfte har fokus flyttats från frågor angående relationen mellan mentor och adept till begreppets betydelse och resa, där relation även ingår som en viktig del.

I förarbetet med intervjuguiden och inför intervjusituationerna ville vi finna vägar att få fram både organisationernas och de enskildas uppfattningar om mentorskapets betydelse, då vi antog att det kunde finnas en åtskillnad där. Fokus låg inte på verksamhetens eventuella negativa sidor utan att uppnå ett kritiskt förhållningssätt i en miljö där respondenten kunde känna sig trygg att svara i enighet med sina kunskaper och åsikter. Eftersom vi intervjuat fyra hasselamentorer, två socialsekreterare och en biträdande enhetschef inom socialtjänsten är vi medvetna om obalansen av respondenter. Vår önskan var att intervju ytterligare en enhetschef eller socialsekreterare för att antalet respondenter från Hassela och socialtjänsten skulle vara lika. Detta förverkligades dessvärre inte på grund av tidsbrist eller avsaknad av intresse hos de tillfrågade inom socialtjänsten. Utifrån den empirin vi fått fram anser vi dock att detta inte påverkat resultatet.

### 3.7 Etiska överväganden

Vetenskapsrådet (2009) belyser fyra forskningsprinciper för hur etisk försvarbar forskning ska utföras. Dessa kallas *informationskravet*, *samtyckeskravet*, *konfidentialitetskravet* och *nyttjandekravet*. Vi har dels följt kraven i vår undersökning genom att alla som deltagit i vår studie har fått information angående undersökningens syfte, frivilligheten att delta samt rätten att avbryta sin medverkan när helst de önskar. I och med att vi deltog på ett av hasselamentorernas personalmöten fick hela personalgruppen en samlad information angående studiens syfte och innehåll, möjlighet att ställa frågor och bli införstådda med upplägget. Detta upprepades vid varje enskild intervju där även information om anonymitet och tystnadsplikt fördes fram. Socialsekreterarna och biträdande enhetschef fick all information vid intervjutillfället. I enighet med samtyckeskravet inhämtade vi undersökningsdeltagarnas samtycke. Empirin vi samlat in har endast används i undersökningens syfte, förvarats med försiktighet och förstördes när studien var färdigställd. Alla deltagare har fått ta del av den slutgiltiga kandidatuppsatsen.

En diskussion har förts avseende avidentifiering av Hasselas mentorskapsprogram och kommit fram till att uppsatsens resultat inte skadar verksamheten. Vi har dock valt att avidentifiera de berörda orterna samt respondenternas namn. Respondenterna kommer i analysen som oftast benämnas med yrkestitel och varsin siffra. För att de internt inte ska kunna identifieras utifrån när intervjuerna ägde rum har vi valt att ändra om ordningen. När det gäller anonymiteten har vi även tagit hänsyn till det i urvalsprocessen, detta då arbetsgruppen inte omfattar mer än ett antal anställda. En tydligare avgränsning av vem som

ska intervjuas genom exempelvis kön, ålder och erfarenhet kan leda till att en läsare kan identifiera vilka som medverkat i undersökningen. Resonemanget tar ursprung i att ju färre anställda, desto enklare att identifiera intervjupersoner samt ju fler kategorier som tillämpas i urvalsprocessen, desto enklare att använda någon form av uteslutningsmetod för att ta reda på vem som blivit intervjuad. Ett slumpmässigt urval ansågs därför mest etiskt försvarbart.

### 3.8 Arbetsfördelning

Då två personer omfattar författarskapet har vi från starten diskuterat samarbetets för- och nackdelar. Vi har strävat efter ett samarbete där innehåll och upplägg diskuteras tillsammans och där båda författarna får utrymme i arbetet. Innehållet i varje del i kandidatuppsatsen har vi tillsammans bestämt för att sedan dela upp själva skrivandet. Under skrivprocessen har vi varit tillgängliga för varandra för att diskutera svårigheter samt läsa den andres texter. Detta för att få ett sammansvetsat arbete där den interna reliabiliteten uppnås. Vår gemensamma uppfattning om vikten av ett gott samarbete har underlättat processen på så sätt att vi hjälpt varandra och tillsammans skapat ett arbete som vi båda kan känna delaktighet och stolthet över.

## 4. Teori

Kunskapssociologerna Bruno Latour (1986) och Michel Callon (1986) har på varsitt håll skapat översättning så som det förstås i detta sammanhang (se rubrik *Tidigare forskning*). I den första rubriken kommer vi ta upp hur Latour (1986) har valt att beskriva översättningsprocessen samt hur andra forskare har valt att tolka den. I den andra rubriken vidareutvecklas översättningen som en idémodell illustrerad av Czarniawska och Joerges (1996). I den sista rubriken preciseras hur en standard kan förstås utifrån hur Brunsson och Jacobsson (1998a; 1998b) väljer att beskriva det.

### 4.1 Översättning

I nyinstitutionell forskning har idéer som sprids försökts förstås utifrån mekanismen *diffusion*, en modell tagen från fysiken (Czarniawska & Sevón 1996; Eriksson-Zetterquist 2009). Latour (1986) beskriver *the diffusion model* som att någonting som förflyttas i tid och rum inte behöver förklaras, förutom om det går snabbare eller långsammare än vad som är menat. En motsatt modell för att förstå hur idéer sprids är vad Latour (ibid.) väljer att kalla för *the translation model*. En modell som han metaforiskt beskriver med hjälp av att varje person i en

kedja har betydelse och att en rugbyspelare behöver sin rugbyboll för att kunna spela rugby (ibid.). Hur Latour har valt att beskriva modellen med konkreta ord lyder som nedan:

... the spread in time and space of anything - claims, orders, artefacts, goods - is in the hands of people; each of these people may act in many different ways, letting the token drop, or modifying it, or deflectioning it, or betraying it, or adding to it, or appropriating it. /.../ In other words, there is no inertia to account for the spread of a token. When no one is there to take up the statement or the token then it simply stops. (Latour 1986 s. 167)

Czarniawska och Joerges (1996) menar att modellen kan exemplifieras med att en text är ett objekt, men att texten (objektet) kan läsas olika av olika personer. Latour (1986) benämner det som färdas som *a token*, medan Czarniawska och Joerges (1996) benämner det som en *idé*. Vi kommer i denna kandidatuppsats använda benämningen idé och idén är ett mentorskap.

#### 4.2 Idémodellen för översättning

Det är hur idéer färdas som är av intresse, och inte vem som skapat idén. Oavsett om det är en användare eller kreatör av en idé (objekt) är det människorna som får idén att färdas, en färd som en bok ståendes i bokhyllan inte gör (Czarniawska & Joerges 1996). Genom att förstå denna process har författarna, i enighet med vad de själva anser är det lättaste sättet att beskriva någonting, använt sig av metaforer (ibid.). Två typer av figurer presenteras och beskrivs för att öka förståelsen för händelseförloppet vid en översättning. En av figurerna har Eriksson-Zetterquist (2009) valt att komprimera i en svensk översättning:

En idé översätts till ett objekt (text, bild, prototyp) vilken översätts till en handling som blir översatt, upprepad och stabiliserad till en institution som blir översatt till en idé ... När en idé har översatts till ett objekt kan den släppas loss från den första platsen och skickas till nästa där den kommer att ”återuppstå” och först vara en idé innan den översätts till ett objekt ... (Eriksson-Zetterquist 2009 s. 129-130)

En förutsättning för att en idé ska kunna färdas är med andra ord att idén blir till ett objekt, vilket betyder att det förenklat kan sägas att det är ett objekt (av en idé) som färdas mellan olika organisationer. Czarniawska och Joerges (1996) menar att det inte finns några nya idéer, utan att nymodigheter tar sig en annan form i en annan kontext. Författarna (ibid.) beskriver det som idéer som färdas i *translokaltid/plats*, vilket bygger på att en idé om organisering cirkulerar i denna tankevärld tills någon lokal aktör bestämmer sig för att plocka ner den. En lokal aktör som i denna kandidatuppsats består av Hasselas mentorskapsprogram.

Den andra figuren (Czarniawska & Joerges 1996 s.46) presenteras som en summerande metafor för deras perspektiv på översättning. Det som är av vikt att lyfta fram av figuren är dels de linjära riktningarna som ska representera det händelseförlopp som den första figuren påvisade och dels de cirkulära riktningarna som ska representera idéer som *ett mode* (ibid.). Innan vi vidareutvecklar denna figur stannar vi upp vid att en idé kan vara ett mode. Författarna (ibid.) beskriver nämligen tre olika typer av idéer, varav ett mode är en av dessa. Definitionen av mode kan sammanfattas som att de har en fot i en institution och en fot i det nya och moderna. Detta för att mode ses som förändring samtidigt som det har en möjlighet att återupprepas igen och igen tills det blir en tradition. Den andra typen av idé kallas *master-ideas*, vilka kan ses som en mellanhandel mellan mode och institution och dåtid och nutid. En master-idea kan även identifieras genom att den ofta blir långvarig och antas av en stor mängd organisationer (ibid.). Den tredje typen av idé kommer inte att användas i större grad i denna kandidatuppsats än att den omnämns i *Avslutande diskussionen*. Detta då den tredje typen av idé innefattas av när idéer blir till institutioner (ibid.) och vi menar att idén om mentorskap inte har funnit en institutionell status ännu.

Vi tar oss tillbaka till den andra figuren Czarniawska och Joerges (1996) använder för att illustrera en översättningsprocess. Erlingsdottir (1999 s. 31-32) förenklar de linjära och cirkulerande riktningarna i fem olika stadier: 1) löskoppling/lösryckning, när inspiration till idén hämtas från en tid och en plats till en annan tid/plats, 2) förpackning, när idén översätts till en prototyp, modell eller kod som kan presenteras vidare i fältet, 3) den resande idén, när idén blir presenterad vidare i fältet, 4) omsättning till handling lokalt, när modellen möter den befintliga praktiken där den tillämpas och 5) till slut sluter sig sanktionens ”svarta låda” om idén och gör den till en för givet tagen institution, som i sin tur behöver ryckas loss och bli omtolkningsbar för att den skall kunna resa i tid och rum igen. Med andra ord är det denna process som pågår gång på gång till dess att modeidén antingen blir en master-idea, en institution eller att idén försvinner upp i den translokala världen till dess att någon sätter igång processen igen.

Innan vi går vidare till det sista begreppet *standarder* vill vi poängtera att Erlingsdottir (1999) benämner det andra stadiet, när idén blir ett objekt, som att idén förpackas. Detta samtidigt som att det fjärde stadiet beskrivs som en omsättning till lokal handling. Två stadier som enligt oss kan benämnas som att någonting förpackas. Den första är en idé som förpackas till ett objekt och den andra ett objekt som förpackas till ett lokalt innehåll. För att inte krångla till

har vi valt att referera till det andra stadiet som en *objektifiering* eller att *idén blir ett objekt*, medan det fjärde stadiet benämns som en *idés lokala förpackning*.

### 4.3 Standarder

Johansson (2006) menar att i fråga om en idéproduktion har *standardisering* blivit det mest framträdande forskningsområdet för nyinstitutionalister. Inom nyinstitutionalismen finns det tre olika typer av regler (Brunsson & Jacobsson 1998; Johansson 2006). Brunsson och Jacobsson (1998a) skriver att de inte gör något formellt försök att definiera, utan att deras beskrivningar av direktiv, standarder och normer är försök att peka ut vad som är speciellt med standarder. *Direktiv* innefattas av de regler som kan anses tvingande, som har ett syfte att följas, är nedskrivna och oftast knutna till någon slags sanktion, exempelvis en lagstiftning. *Normer* är å andra sidan internaliserade regler som människan ofta följer utan att tänka efter då de sker självklart och oproblematiskt. Detta förutsatt att parter som följer normerna innefattas av samma kultur. Slutligen finns det *standarder*, vilka är regler med ena foten hos direktiv och andra foten hos normer. Precis som direktiv är de ofta nedskrivna och har en tydlig upphovsman samtidigt som det liknar normer i form av att det är frivilliga att följa. Standarder skulle kunna ses som synonymt med råd. Generellt kan de även betraktas som vad en person gör, vad något är och vad någon har (ibid.).

Att införa en standard kan ske i två avseenden, antingen genom att en standard implementeras i verksamheten eller att praktiken endast blir standardiserad. Skillnaden är att i det senare fallet anser sig verksamheten ha en någorlunda lik praktik redan, men samtidigt vill verksamheten visa att de följer standarden. Det innebär att verksamheten på något sätt försöker visa att deras praktik redan stämmer överens med den nya standarden. Ibland kan en ny etikett på verksamheten räcka för ett sådant ställningstagande, och ibland behöver verksamheten mer informativt beskriva vad man redan har eller gör (Brunsson & Jacobsson (1998b).

Innan detta avsnitt avslutas vill vi framföra att standarder används i största mån som ett kompletterande begrepp i förhållande till idéns förpackning. Detta då vi använder standarder för att förklara hur dokumenterade handlingar som ingår i idéns förpackning påverkar dess innehåll. Med andra ord hur olika typer av dokument påverkar det dagliga arbetet inom Hasselas mentorskapsprogram.



## 5. Analys och resultat

### 5.1 Analysens upplägg

I en abstrakt idé som mentorskap är det inte endast idén i sin helhet som kan tolkas lokalt, utan en idé har flera nivåer, precis som en bok har flera kapitel. Denna analys kan därför metaforiskt beskrivas som om de olika delarna inom mentorskap är olika rubriker och underrubriker i en bok; boken om mentorskap som idé. Varje rubrik har ett tema som har kartlagts utifrån innehåll i empiri och viktiga delar under mentorskapets resa. I varje rubrik finns underrubriker, vilka representerar andra nivåer inom mentorskapet som idé.

Underrubriker är mer preciserade delar inom samma överskådliga tema (rubrik). För att bena ut delarna i boken har inspiration hämtats från en indelning av översättningens utveckling utifrån fyra olika problemområden; reformer, ”idévärlden”, idéspredning och idéproduktion illustrerad av Johansson (2002 s. 85). I denna kandidatuppsats används de tre senare problemområdena som en grund för analysens uppbyggnad.

- 1) *Det är en resa* betraktar mentorskap utifrån vilken idévärld mentorskapet befinner sig i samt hur idéspredningen har skett. Underrubriker berör viktiga delar som lagstadgad grund, begreppets ursprung samt mentorskapet i den lokala kontexten. Denna rubrik har ett tydligare teoretiskt fokus än de efterföljande, dels för att påminna om vilka glasögon som ska användas och dels för att det är nödvändigt i förhållande till innehållet.
- 2) *Det är en träning i livet* berör mentorskap utifrån vilken idéproduktion som finns inom Hasselas mentorskapsprogram, med andra ord vilka delar i innehåll som är utmärkande för deras verksamhet. Tre viktiga lokala aspekter presenteras; att målet är ett skäligt liv, att mentorena är normativa förebilder samt att vårdplanen fungerar som ett styrande men levande dokument.
- 3) *Relation och tillgänglighet – två viktiga biståndsdelar* studerar relationen och tillgänglighetens närvaro i Hasselas idéproduktion av mentorskap och det undersöks ifall dessa påträffas inom andra lokala kontexter.
- 4) *Gränslandet mellan placering och kontaktperson* lyfter mentorskap tillbaka till vilken idévärld Hasselas mentorskapsprogram verkar inom, då det jämförs med andra insatser som är lagstadda enligt socialtjänstlagen. Underrubrikerna är i denna del uppdelade efter insatserna placering utanför hemmet, kontaktperson samt särskilt kvalificerad kontaktperson, vilka samtliga är insatser direkt riktade till ungdomen.

## 5.2. Hasselas mentorskapsprogram

För att den nedanstående analysen ska bli enklare att följa kan en förklaring av Hasselas mentorskapsprogram vara på sin plats. Mentorskapet är en del av Hasselakollektivet som startades 1969. Tanken med pedagogiken inom Hassela är inte att utöva vård i traditionell mening, utan målet är att finna en kombination mellan regler/rutiner och känslomässighet/kamratskap. Hasselas mentorskapsprogram är ett behovsanpassat individuellt öppenvårdskoncept som arbetar på uppdrag av antingen skola eller socialtjänst (Hassela 2013). Sedan 2008 är mentorskapsprogrammet en del av det offentliga upphandlingsavtalet gällande vård och behandling i den aktuella regionen (ibid.).

Mentorskapet vänder sig till tjejer och killar mellan 13-25 år som är i behov av stöd och/eller behandling i vardagen. De ungdomar som blir beviljade en hasselamentor via socialtjänsten har en varierad problematik. En del behöver stöttning med skolarbetet, har tappat strukturen i vardagen eller riskerar att hamna i kriminalitet eller drogmissbruk. Ungdomar som kommer hem efter en placering kan även få stöttning av en mentor (Hassela 2012). Arbetet med ungdomen anpassas efter de behov som finns och varje ungdom har tillgång till en egen mentor i den omfattning socialtjänsten beslutat. Vanligtvis blir ungdomen beviljad en mentor mellan 8-20 timmar i veckan. Hasselamentorn finns tillgänglig näst intill dygnet runt och utformar själv veckoschemat utifrån uppdraget och ungdomens behov (ibid.).

## 5.3 Det är en resa

Under denna del i boken om mentorskap som idé omnämns mentorskapet utifrån att Hasselas mentorskapsprogram verkar på en lagstadgad grund, att idén om mentorskap kommer från en metafor samt hur mentorskap har färdats till Hasselas mentorskapsprogram.

### 5.3.1 Från anmälan till mentor

I Sverige är det kommunens yttersta ansvar att varje enskild får det stöd och den hjälp som de behöver (Socialtjänstlagen 2001:453), varpå åtgärder som berör barn särskilt ska beakta barnets bästa och det är barnets bästa som ska vara avgörande (ibid.). Det stöd och den hjälp som socialtjänsten kan tilldela den enskilde kan bestå av både interna och externa insatser. Med de interna insatserna menas i denna kandidatuppsats insatser som sker inom kommunens organisation. De externa insatserna består av insatser som avtalats med externa företag och organisationer, vilka genomför insatserna på uppdrag av socialtjänsten. Hasselas mentorskapsprogram är en extern insats. Att Hasselas mentorskapsprogram sker på uppdrag

av socialtjänsten innebär att en hasselamentor beviljas på samma sätt som andra insatser, nämligen genom att följa en process enligt socialtjänstlagen. Socialtjänstlagen är i främsta hand behovsstyrd och alla insatser beviljas med anledning av att den enskilde, i detta fall en ungdom, är i behov av stöd och hjälp och/eller att det finns misstanke om oro (Socialtjänstlagen 2001:453). Behov som i det här sammanhanget beaktas utifrån vad Bergmark (1998) benämner som normativa bedömningar:

Detta är vad experter av olika slag, till exempel forskare eller professionella inom ett fält, definierar som behov. /.../ Det kan också handla om sådant som vilka ekonomiska möjligheter som krävs för att upprätthålla en ”skälig levnadsnivå” eller i vilka situationer tvångsvård av missbrukare anses motiveras. De kan vara fastlagda i lagstiftning med ett begränsat handlingsutrymme i det praktiska arbetet, men också vara helt avhängiga professionella bedömningar i enskilda ärenden. (Bergmark 1998 s. 81)

Detta betyder att, för att få en hasselamentor, behöver ungdomens livssituation innefattas av de behov som socialtjänstlagen avsatser att tillgodose. En av socialsekreterarna beskriver det som följer:

... det förklarar vi från första början att, 'idag ser vi de här behoven utifrån det så beviljar vi det här biståndet'. Innan biståndet löper ut gör vi alltid en uppföljning och ser om det är så att det kvarstår några, om vårdbehoven är uppfyllda eller om det finns saker kvar att jobba med, och om ungdomen och familjen vill fortsätta. Och är det så att det finns behov och ungdomen vill fortsätta, då förlänger vi ju biståndet. /.../ men den dagen vi inte längre kan motivera, om alla vårdbehov är uppfyllda, då finns det ju inget behov av att ha kvar sin hasselamentor och då måste vi avsluta det. (Socialsekreterare 1)

Det som socialsekreterare 1 kan tänkas referera till i ovanstående citat är på vilka premisser en insats blir ett beviljat bistånd enligt socialtjänstlagen. Är det så att den enskildes livssituation är sådan att det inte finns behov som omfattas av att socialtjänsten måste tillgodose dem för att den enskilde ska uppfylla skälig levnadsnivå, har inte socialtjänsten lagutrymme att bevilja en insats (Socialtjänstlagen 2001:453). Detta utesluter inte att ungdomen kan vara i behov av en sådan relation som en hasselamentor kan motsvara, utan endast att ungdomen inte uppnår de behov som ett beviljat bistånd kräver. Det betyder dock att om inga behov finns, enligt vad socialtjänsten definierar som behov, kommer den enskildes ansökan om bistånd avslås med motivering att behov kan tillgodoses på annat sätt (ibid.).

### 5.3.2 Från en metafor till Hasselas mentorskapsprogram

Att hasselamentorerna opererar med en lagstadgad grund är annorlunda i förhållande till andra mentorskapsprogram. Det traditionella mentorskapet för ungdomar grundar sig på en volontär relation mellan adept och mentor där relationen mellan dessa två parter ska hjälpa ungdomen till positiv utveckling och välmående (DuBois et al. 2011). Hur kommer det då sig att Hasselas mentorskapsprogram befinner sig i en annan kontext än det traditionella mentorskapet?

Czarniawska och Joerges (1996) menar att det inte finns några nya idéer, utan att nymodigheter tar sig en annan form i en annan kontext. Författarna menar att idéer färdas i translokala tid/rum tills någon lokal aktör bestämmer sig att göra idén till sin egen och anpassa den till sin lokala kontext (ibid.). När verksamhetschefen fick i uppdrag att starta Hasselas mentorskapsprogram var det denna process som skedde. Någonstans ifrån fick hen nys om begreppet mentorskap och tyckte att det passade den verksamhet som skulle startas. En anledning till att lokala aktörer ofta knyter sig an till idéer är för att idén befinner sig i strålkastarljuset under samma tidpunkt (ibid.), alternativt att det fungerar som ett sätt att skapa en egen etikett för verksamheten (Brunsson & Jacobsson 1998b). Det förstnämnda nämndes som anledning av föreståndaren och det senare är vad verksamhetschefen själv uttryckte som ett sätt att avskärma sig från en annan konkurrerande verksamhet (Föreståndare 2014; Verksamhetschef 2014).

Att verksamhetschefen kunde omforma mentorskapet till en insats kan förstås utifrån den idémodell som Czarniawska och Joerges (1996 s. 46) har använt för att illustrera idéns resa. Berättelsen om Odyssén kan ses som en metaforisk saga för varifrån begreppet mentorskapet är hämtat. Mentorskapet tog då form som ett begrepp relaterat till att en person vägleder en annan, men inte mycket mer tillskrivs begreppet som allmänt vedertaget idag. Detta speglar att mentorskap inte har en gemensam definition, utan att olika lokala aktörer väljer att lägga mer eller mindre i begreppets innebörd (se rubrik *Tidigare forskning*).

Steget mellan att mentorskapet myntades som idé till att olika lokala aktörer använder sig av det är vad Czarniawska och Joerges (1996) återger som att en idé har objektifierats. Det enklaste sättet att objektifiera en idé är via oförändrade former som metaforer och etiketter. Vägen för mentorskapet från Odyssén till idag är däremot inte lika enkel att fastställa. Både forskare och praktiker använder sig i regel av Odyssén, men därefter omnämns ingen given pionjär som den som tog mentorskapet till dagens samhälle.

### 5.3.3 Från idé till praktik

När ingen kan fastställas som upphovsgivare av en praktisk bruksanvisning för mentorskap finns det därmed utrymme för tolkning. Erlingsdottir (1999) refererar till Czarniawska och Joerges (1996) framtagna idémodell och förenklar den till fem olika stadier. Det andra stadiet innebär att idén måste objektifieras för att kunna färdas. När mentorskap reser mellan lokala kontexter, i både rumslig och tidsmässig befattning, är det inte endast en metaforiskt beskriven idé som svävar, utan den objektifierade förpackningen av mentorskapet färdas samtidigt.

Den fasen när de lokala aktörerna tar till sig den objektifierade idén och gör den till sin egen är den viktigaste delen enligt Latour (1986). Detta eftersom det är då människorna mottar idén och låter idén få en handling och en praktisk plats. Erlingsdottir (1999) exemplifierar denna del av översättningen genom att studera två olika idéer inom hälso- och sjukvården och har kunnat skilja dessa idéers resa åt genom hur de har blivit förpackade i objektifieringsfasen. Genom hur en idé förpackas och vad den innehåller kan det lokala tolkningsutrymmet vara allt från totalt till att inte infinna sig alls (ibid.). När det gäller mentorskapet är det metaforen om Odysseus samt en vag definition av begreppets innebörd som färdas i translokala tid/rum. Mentorskapets förpackning innehåller med andra ord varken ett väldefinierat begrepp som inte öppnar upp för tolkningar eller en praktisk beskrivning av hur idén ska användas och tillämpas. Därmed har de lokala aktörerna, vilka i konkreta personer i denna kontext är Hasselas verksamhetschef och föreståndare, kunnat paketera mentorskapet efter deras egna premisser.

## 5.4 Det är en träning i livet

I denna del av boken om mentorskap som idé ligger fokus på viktiga delar som ingår i Hasselas mentorskapsprogram, nämligen att det är målstyrt, att mentorerna ses som normativa förebilder/vägledare samt att det finns dokument som styr deras arbete.

### 5.4.1 Att uppnå ett skäligt liv

Att ha en hasselamentor innebär inte att få en vuxen kompis som ungdomen gör roliga saker tillsammans med, det tillkommer både konkreta och abstrakta mål. Konkreta mål som närmare preciseras i en vårdplan och en genomförandeplan i enighet med socialtjänstlagen (2001:453). Det abstrakta målet berör hur ungdomen blir en medborgare som inte längre är i behov av socialtjänstens stöd och hjälp. En av Hasselas mentorer uttrycker det enkelt i en och samma mening:

För att egentligen är ju det här en livsträning, det är ju inte bara att 'här är mina mål som jag ska uppfylla från vårdplanen' utan det är ju träning i livet. (Hasselamentor 2)

Hasselamentor 2 refererar i denna mening till vad som kan beaktas som det huvudsakliga syftet med att en ungdom får en hasselamentor som insats; att tränas i livet. En träning som ungdomarna av någon eller några anledningar ännu inte fått eller inte fått i tillräcklig utsträckning. Ett mål som indikerar att det finns någonting att uppnå, någonting som saknas i ungdomarnas liv. Socialtjänstlagen kan ses som ledande för på vilken minimumnivå en svensk medborgare har rätt att leva. Brunsson och Jacobsson (1998a) skriver om tre olika slags regler, vilka styr (eller inte styr) ett samhälle, en organisation eller en individ. Socialtjänstlagen kan betecknas som den regel som benämns som direktiv. Ett direktiv som figurerar på en normativ grund eftersom den säger någonting om hur en medborgares livssituation "bör vara". I lagtexten används *skälig levnadsnivå* som den nivå en enskild som ansöker om bistånd antingen redan uppfyller eller som den nivå ett beviljat bistånd ska uppfylla (Socialtjänstlagen 2001:453). En definition som saknar konkreta tolkningar och preciseringar i såväl lagen som förarbeten, allmänna råd och lokala riktlinjer inom kommuner (Socialstyrelsen 2012) och därmed lämnar utrymme för normativa bedömningar för en ungdoms behov av en insats såsom en hasselamentor.

Under intervjuerna påtalar tre av fyra hasselamentorer en gemensam uppfattning om vad en hasselamentor ska leda till. En uppfattning som redan citerats av en dem ovan, men som ytterligare två av hasselamentorerna ställer sig bakom:

Asså leda ut dem ur den här kriminaliteten in till den vanliga svensson-livet om man ska kalla det så. (Hasselamentor 1)

För det ska inte bli medberoendeskäp, att de ska bara känna 'okej... om inte jag har Hassela så kommer jag inte kunna göra någonting'. Utan börja låta dem stå på sina egna ben och typ ta sina egna beslut och så. (Hasselamentor 3)

Ett sätt att leda ungdomarna till att bli en "självständiga medborgare" är att själv figurera som den förebild som mentorskapet per definition kan tolkas inbegripa. Varav den fjärde hasselamentorn uttrycker det som nedan:

För vissa en förebild, inte för alla, för jag lever ett annorlunda liv än vad de vill leva, men ändå en vän, en mentor, en coaching som de kan få råd av. /.../ Det är meningen att jag ska vara en förebild men ibland så är man inte den bilden som de vill leva, de kanske inte vill ha det livet som jag har. Men ändå som personlighet kanske de vill följa /.../ jag varken dricker eller röker så kanske de på det sättet vill göra likadant 'ah, hon hanterar sin

vardag hur bra som helst utan cigaretter eller sprit' så kanske man kan, så kanske de kan göra likadant. (Hasselamentor 4)

Den inledande mening kan tolkas innefatta en beskrivning av vad en hasselamentor ska vara, medan de nästkommande kan påtalas som en monolog om att vara en förebild inte är detsamma som att efterlikna personen. Hasselamentor 4 ställer sig bakom att en mentor bör vara en förebild, men med det likställs inte att en ungdom kommer vilja vara som mentorn eller leva det liv som mentorn lever.

#### 5.4.2 Mentorn som normativ förebild

Om någon vill leva som en annan gör eller vara som en annan är kan knytas an till ordet förebild. Både socialsekreterarna och hasselamentorerna tillskriver att en mentor antingen är en förebild eller en vägledare, och i vissa fall bådadera. Vid tal om vad en hasselamentor är eller gör är det en sak som samtliga medverkande har gemensamt; att de fokuserar på ungdomen. Det är utifrån ungdomen som resonemang förs och frågor blir besvarade, det är ungdomen som är den centrala parten. Detta är en gemensam uppfattning som kan ses som en del i den lokala förpackningen för Hasselas mentorskapsprogram. Vidare finns en gemensam ton kring vilket förhållningssätt en mentor ska ha gentemot en ungdom, varpå adjektiv som att visa solidaritet, vara stöttande, att finnas där och att vara på ungdomens sida omnämns av både hasselamentorer, socialsekreterare och biträdande enhetschef. Ännu en del i förpackningen som parterna är ense om, vilket vidare kan tillräknas som en överensstämd tolkning av vad som ska ingå i ett mentorskap anknuten till denna kontext.

Att vara en förebild kan inte bara ses som ett privilegium, utan en slags förväntan vilar även över personen som anses vara en förebild. En av hasselamentorerna verbaliserar en dubbelsidighet kring att vara en förebild:

Asså jag själv vill inte se mig som en förebild så, men jag vet inte hur jag ska förklara, men man måste bara tänka på det mycket. (Hasselamentor 3)

Jag vill inte att de ska kolla på mig och tänka 'okej kolla han var typ kaos innan men nu går det bra för honom för han jobbar'. Du ska inte tänka så. Jag måste ändå gå och utbilda mig. /.../ Jag vill ändå att de ska få rätt bild och förstå att man måste ha en utbildning oavsett vad. (Hasselamentor 3)

Ett resonemang som kan tolkas att handla om förväntningen på förebilden. En förväntning som i detta fall kan förstås som att det inte upplevs som uppfyllt än. Vidare kan en mentor som förebild relateras till att ungdomen blir en självständig medborgare eller som många av

mentorerna själv uttrycker det ”lever ett svensson-liv”. Benämningen svensson-liv kommer framöver beaktas som att leva det normativa livet, att leva enligt normen, vilket betyder att en förebild i detta sammanhang förknippas med att vara en normativ förebild. Normer kan ses som internaliserade regler som oftast noterats först när någon avviker från dem (Brunsson & Jacobsson 1998a). Alla i ett samhälle har inte samma normer, det finns alltid avvikelser, vilka verkar parallellt och tillsammans med varandra (Svensson 2007)<sup>1</sup>. Det sociala arbetet kan ses som en normaliseringspraktik: ”en verksamhet som strävar mot det normala” (Svensson 2007 s. 31). Med socialtjänstlagen som grund strävar det sociala arbetet efter att samtliga svenskar ska uppnå en skälig levnadsnivå. För ungdomarna som har ett beviljat bistånd i form av en hasselamentor är den önskade utvägen att de förflyttas från att vara avvikande till att inneslutas i normen. Detta genom att tränas i livet. Det är dock en skillnad på att tränas i livet till att leva enligt normen och att tränas i livet till att leva enligt normen identiskt med sin hasselamentor. En aspekt som hasselamentor 4 poängterar i ett citat nämnt ovan (se sida 32).

En annan aspekt som ryms i Hasselas förpackning är hur mentorerna använder sig själva i sitt arbete i förhållande till att vara en förebild. En förenklad uppdelning kan göras utifrån ifall mentorerna har eller inte har egen erfarenhet av livssituationer liknande ungdomarnas. Mentorer som haft en likartad bakgrund använder utvecklingen från en avvikande livsstil till ett mer normativt liv. En av mentorerna resonerar som följer:

Jag försöker visa det som jag har blivit, kan man väl säga. /.../ jag har blivit en mamma, jag har blivit en del i en familj, jag har blivit den där tjejen som var, som höll på med det kriminella livet till att bli en liksom en del av samhället, har jobb, en trygg tillvaro, köpt både bostadsrätt och hus nu nyligen så att de ser liksom att det går om man vill. Det är en bra utväg. (Hasselamentor 1)

Istället för att använda sig av egen utveckling tar en annan av mentorerna ursprung i en förståelse om att oavsett vilket liv en människa lever söker hen trygghet och harmoni. Ett resonemang som anknyts till att ett normativt liv kan vara svaret:

Men att du kan leva ett liv med att du har ett hem, du har ett jobb. Men det innebär att man betalar sina räkningar och man gör det i tid, /.../ att man har en trygg bostad, att man har ett arbete, en inkomst, att man kan försörja sig själv, att man kan bära sin egen last och att samtidigt, men livet är ganska orättvist för alla och det är inte så himla kul jämt. Men i den där tråkiga vardagen så är det rätt skönt att kunna ta en fika utan behöva kolla sig över

---

<sup>1</sup> För att läsa vidare om normer och normalitet se Svensson (2007).



axeln, om man har gjort gamla synder och någon följer en eller någon gör vad det nu kan vara, att det kan finnas en tjustning i det. (Hasselamentor 2)

Vad samtliga citat under den aktuella rubriken har gemensamt är att de har kunnat ta form eftersom den ursprungliga objektifierade förpackningen av mentorskap inte färdades tillsammans med en bruksanvisning. En förutsättning för att idéer som mentorskap ska kunna tolkas om och anpassas till den lokala kontexten. Det är utrymmet i tolkningsutrymmet som påverkar huruvida en idéns förpackning kan omtolkas på lokal mark eller inte (Erlingsdottir 1999; Johansson 2006; Kilhammar 2011; Linde 2010). Hur idén förpackas innan den skickas ut på resan är avgörande för de lokala aktörernas möjligheter att omtolka (Johansson 2006).

### 5.4.3 Ett styrande dokument

I Hasselas mentorskapsprogram ingår restriktioner och instruktioner, precis som för varje utförare som opererar på uppdrag av socialtjänsten. Socialtjänstlagen (2001:453) innehåller mer eller mindre detaljerade anvisningar kring vad verksamheter som arbetar på uppdrag av socialtjänsten ska följa. En konkret anvisning kan förstås vara den vårdplan som ska omfatta syftet med en insats samt vilka mål som ska uppfyllas. En genomförandeplan med instruktion om konkretisering om hur det ska genomföras tilldelas även utföraren (ibid.). Att Hasselas mentorskapsprogram innefattas av att upprätta en genomförandeplan som följer vårdplanen kan definieras som ett direktiv. Skillnaden mellan direktiv och standard är att det senare har en frivillighet vilande över sig (Brunsson och Jacobsson 1998a). I denna del kommer direktiven vårdplanen och genomförandeplanen dock beaktas som om de vore standarder, då typen av regel är sekundärt i sammanhanget. Tanken är att exemplifiera hur dokument som dessa påverkar innehållet i den lokala förpackningen. Johansson (2006) pekar på att studier av standardisering visar att det lokala tolkningsutrymmet har betydelse vid översättning samt att den ursprungliga idéns förpackning påverkar den fortsatta översättningen. Vårdplanen och genomförandeplanen kan bedömas som delar i förpackningen för Hasselas mentorskapsprogram, precis som att ungdomarna tränas i livet och att en mentor är en förebild och/eller vägledare. En av mentorerna beskriver vårdplanens reglering enligt nedan:

Varenda sak jag säger, varenda träff jag gör, varenda handling jag tar mig för är hela tiden med ett syfte och syftet är hela tiden att arbeta utifrån den vårdplanen min uppdragsgivare, i det här fallet socialtjänsten, har bestämt att vi ska jobba ifrån. Så att på det sättet är det, det är på det sättet avslappnat och roligt men samtidigt otroligt strategiskt att man gör inte bara saker utan det är hela tiden en plan med det och så.  
(Hasselamentor 2)

Mellan hasselamentorerna finns en rådande överensstämmelse om att vårdplanen är ett styrande men levande dokument som kan komma att förändras under insatsens fortgång. Förändringar benämns uteslutande i förhållande till ungdomens behov och/eller problematik, varpå förändringen oftast beror på att mentorn, genom sin nära relation till ungdomen, har fått ny information:

Vårdplanen kan ju ändras också ju. För att man kommer ju nära ungdomen så kan man märka att det här stämmer ju inte. Det står ju på vårdplanen att hon har sociala fobier, men vi funkar hur bra som helst och vara ute, hon känner inte av det. Hon känner tvärtemot att hon inte hanterar killar. Hon har svårt att sitta bredvid en kille. Så får man göra om den vårdplanen. (Hasselamentor 4)

... om det står i deras vårdplan ja men de har problem med skolan, ju mer vi går in i den här ungdomen och fattar vad det är som händer så ser vi att skolproblemen inte är, egentligen är det minsta problemet den här ungdomen har. För hon har typ tio andra problem som socialen inte har, socialsekreteraren inte har uppfattat, hon har inte märkt det. För att såklart hon sitter ju på sitt kontor, hon är ju inte ute och ser såhär. /.../ Det finns massa andra typ bakom. Och det trodde jag inte. Jag tänkte alltid så får man en vårdplan så är det det som står på papper. (Hasselamentor 3)

Båda citaten ovan visar att Hasselas mentorer är medvetna om att denna del i den lokala förpackningen påverkar deras arbete och verkar använda sig av det dagligen. Dock nämner flera av mentorerna det utmanande åtagandet att ha en ständigt medföljande vårdplan- och genomförandeplan i tankarna i en relation som de har med sina ungdomar.

## 5.5 Relation och tillgänglighet – två viktiga biståndsdelar

I denna del av boken om mentorskap som idé är två ledande aspekter inom Hasselas mentorskapsprogram i centrum. De två aspekterna, relationen och tillgänglighet, diskuteras samtidigt som vi belyser huruvida aspekterna delas med andra aktörer. I den insamlade empirin tolkas orden flexibilitet och tillgänglighet som synonymer. För att tydliggöra analysen kommer orden användas synonymt även här, varav tillgänglighet har valts att användas för de båda.

### 5.5.1 Relationen är viktig

Så att det är svårt att säga vad de gör, men det de gör är att skapa en relation så att ungdomen får förtroende så att de här kan hjälpa dem att göra den förändringen.  
(Biträdande enhetschef)

Relation är ett ord som samtliga respondenter har nämnt i anknytning till mentorskapet och dess funktion. Parsloe och Wray (2000) delar upp mentorskapet i tre kategorier, varav en benämns som samhällsmentor. I likhet med de medverkande respondenterna menar författarna att en samhällsmentor behöver lägga tid i början på att bygga upp en relation där adepten kan lita på och känna förtroende för sin mentor. Respondenternas uppfattning, vilken delas med Parsloe och Wray (2000), är att en stabil relation är en förutsättning för att målen ska kunna uppfyllas:

... det är det mentorskapet bygger på, mycket relationsskapande innan man börjar jobba liksom och självklart måste man ju bygga och hålla relationen under hela processen, vilket är viktigt. (Hasselamentor 1)

Och vi börjar inte med vårdplanen förens vi har kommit, vi har kommit nära, och vi har fått en bra relation. Vi åker bort med ungdomen kanske, gör massa roliga aktiviteter i början, bara för att kunna bonda och sen börjar vi med just det som vi ska jobba på. (Hasselamentor 3)

Ovanstående citat är bara exempel på sammanhang där relation berörs i den insamlade empirin. Det är tydligt att relationsskapandet som ses som nyckeln till ett framgångsrikt mentorskap inom Hasselas mentorskapsprogram. Frågan är om relation inom mentorskapet kan förstås utifrån den typ av idé som Czarniawska och Joerges (1996) benämner som master-ideas? Är det endast inom Hasselas mentorskapsprogram som relationen har fått framstående betydelse eller finns det forskning och/eller praktiker som belyser relationens relevans?

Det är redan fastslaget att både hasselamentorerna och socialtjänsten anser relationen vara en av grundpelarna i mentorskapet. I Rhodes (2002) modell för mentorskapsrelationer lyfts fram att relationsskapandet är en förutsättning för att den unges välmående ska utvecklas i positiv riktning. En god relation kan stimulera ungdomens uppfattning angående sin relation till föräldrar och andra vuxna, utveckla ett mer reflekterande tankesätt hos den unge samt stärka den unges syn på sin egen identitet och de resurser som denne besitter. Författaren menar att en god mentorskapsrelation kan göra stordåd, men förtydligar samtidigt mentors betydelsefulla uppdrag vid ett misslyckande kan göra stor skada på ungdomens känslomässiga och personliga utveckling (ibid.). Keller (2009) har också tagit fram en modell för relationen mellan mentor och ungdom. Trots att utvecklingen av relationerna är komplexa och varierande innehåller de i allmänhet en början, en mitt och ett slut. Modellen visar på relationens fem potentiella stadier i en mentorskapsrelation; reflektion, inledning, tilltagande, nedgång och upplösning samt omdefiniering. Keller (ibid.) menar inte att modellen ska ses

som universell eller fullständig. Detta då mentorskapet ingår i ett nätverk av andra relationer, påverkas av den fysiska miljön samt ingår i andra kulturella och samhällsliga sammanhang.

Keller (2009) belyser att den framtagna modellen på många sätt liknar Kathy Krams stadium för relationer som uppstår mellan mentor och adept på arbetslivet för att uppnå karriärutveckling. Tillsammans med Ragins utvecklar Kram (2007b) detta resonemang och uttrycker tillgången av en stark relation i mentorskapsprogram inom näringslivet. Enligt författarna finns ett tydligt samband mellan en positiv relation mellan mentor och adept och adeptens karriärutveckling (ibid.). Arhén (1998) bedömer att det mest centrala i en mentorskapsrelation är att adepten får den hjälp och vägledning som krävs för att vidareutvecklas. Ett steg mot utvecklingen är att mentorn och adepten är överens om målet med samarbetet. Boëthius (1995) tillägger samspelets relevans. Båda parter bör delta och bidra för att relationen ska leda till adeptens framsteg. Med andra ord delas uppfattningen att relationen är betydelsefull för idén mentorskap och dess förpackning av både Hasselamentorer och socialtjänsten såväl som forskare och praktiker.

### 5.5.2 Tillgänglighet 24/7<sup>2</sup> – en förutsättning?

... de två grundpelare som vi egentligen bygger vårt arbete på är relationer och tillgänglighet. Allting vi gör gör vi för att vi skapar, vi börjar med att skapa en bra relation och det andra med tillgänglighet är att det är helt individbaserat. Vi jobbar, vi finns tillgängliga dygnet runt och vi jobbar när det behövs. Om jag har 10 timmar med en ungdom och det händer någonting efter den 11 timmen så jobbar jag. (Hasselamentor 2)

Hasselamentor 2 menar att det finns ytterligare en grundpelare inom Hasselas förpackning, nämligen tillgänglighet. Tillgänglighet betyder i det här sammanhanget att mentorn ska se till individens enskilda behov och om och när helst på dygnet ungdomen behöver ska en Hasselamentor vara redo att rycka ut. I det här avseendet är Hasselamentor 2 inte ensam om att ta upp tillgänglighet. Socialsekreterarna, biträdande enhetschef och övriga mentorer benämner tillgänglighet upprepade gånger som en betydande egenskap inom organisationen:

Men generellt kan man väl säga att anledningen till att en ungdom kanske får en Hasselamentor, istället för en familjebehandlare från vår öppenvård, det är att, flexibiliteten. Att de finns tillgängliga och är där ungdomen befinner sig i princip dygnet runt, om det är det som är behovet liksom. Inte att man är med ungdomen dygnet runt, utan att man finns tillgänglig. (Socialsekreterare 1)

---

<sup>2</sup> 24/7 betyder i det här sammanhanget ”dygnet runt”.

Tillgänglighet, att finnas där, flexibel. Det är det viktigaste tycker jag. För att det är inte alltid de vill träffas och det är inte alltid de kan träffas /.../ flexibilitet och tid, vara tillgänglig så att man har telefonen hela tiden, man stänger inte av den. Även om jag är ledig så har jag den med mig hela tiden. (Hasselamentor 4)

”Tillgängligheten finns nog 24/7 hos mig tror jag. Jag kan inte komma på när jag har stängt av telefonen för en ungdom.” (Hasselamentor 1)

En samhällsmentor bör enligt Parsloe och Wray (2000) regelbundet finnas till adeptens förfogande när behov finns. Att följa med på möten till socialtjänsten, till aktiviteter eller andra platser dit adepten har svårt att ta sig på egen hand kan vara av stor betydelse för adeptens möjlighet att uppnå de utsatta målen (ibid.). Som de senaste citaten visar finns hasselamentorerna tillgängliga dygnet runt via telefon för att möta och tillgodose ungdomarnas behov när de än kan tänkas uppstå. Rhodes (2002) beskriver en mentor som ett betydelsefullt komplement när föräldrar, skolan eller kyrkan inte kan erbjuda ungdomen råd när problem dyker upp. Hon är samtidigt tydlig med att det i första hand är kontakten mellan ungdomen och föräldrarna som samhället bör uppmuntra och stötta (ibid.). Parsloe och Wray (2000) resonerar även de om faran att ungdomen blir beroende av relationen till sin mentor. En av hasselamentorerna lyfter fram att ungdomen inte ska bli allt för bunden till sin hasselamentor (se sida 31).

I näringslivets förpackning av mentorskap finns inte samma uttalade förväntan på att mentorerna ska finnas till för adeptens förfogande hela tiden. Istället bokas ett möte en eller ett par gånger i månaden där fokus ligger på adeptens fortsatta utveckling (Ahrén 1998; Parsloe & Wray 2000; Ragins & Kram 2007b). Ahrén (1998) berör dock aspekten för att om adepten ska känna att mentorn tar sig tid och är uppriktig med relationen bör mentorn ställa sig frågan om han eller hon har möjlighet att tillsätta den tid som krävs för uppdraget. Hur tillgänglig en mentor är och behöver vara kan enligt Ragins och Kram (2007b) variera beroende på vilken funktion en mentor ska tillhandahålla. Många gånger beror det på adeptens grad av behov och mentorns resurser att möta dessa, mentorns egna behov och sociala förmågor samt personkemin och det organisatoriska sammanhanget (ibid.). Dessa kan knytas an till att ett mentorskap kan tyckas behöva vara individanpassat, att mentorskapet formas efter relationen och dess behov. Om ett sådant resonemang finns i bakhuvudet vid åtanke av tillgänglighet kan tillgänglighet mycket väl ses som en del i förpackningen för mentorskap i en gemensam tappning. Dock finns utrymme för lokala tolkningar gällande tillgänglighetens utsträckning och relevans.

### 5.5.3 Relation och tillgänglighet som master-ideas?

När en idé har ett sådant stort tolkningsutrymme som mentorskapet tycks ha är det inte särskilt förvånande att mentorskapsprogram tar olika form. Andra studier (Erlingsdottir 1999; Kilhammar 2011; Linde 2010) visar att idéer kan ta olika form beroende på hur idén är förpackad, vilket påverkar möjligheten för ompaketering. En möjlighet som är närmast total när det gäller mentorskap. Dock verkar det finnas en vedertagen övertygelse om att relationen är en viktig beståndsdel i mentorskapets teori och praktik. En uppfattning som figurerar bland både forskare (DuBois 2011; DuBois & Karcher 2009; Ragins & Kram 2007b; Rhodes 2002) och praktiker (Arhén 1999; Beöethius 1995; Parsloe & Wray 2000). Ett mentorskap utan en etablerad och positiv relation betyder inte bara ett misslyckat samarbete, utan kan även leda till förödande konsekvenser för adepten (Rhodes, 2002). Czarniawska och Joerges (1996) använder master-ideas för att beskriva hur betydelsefulla idéer färdas mellan organisationer inom samma fält för att legitimera och utvecklas. I detta sammanhang kan relationen som en idé inom idén om mentorskap likna det som är avsatt att vara en master-idea. Rhodes (2002) påtalar att det är en allmänt vedertagen kunskap att det är det emotionella bandet i relationen som etablerar en kontakt mellan mentorer och unga som öppnar upp för förändring. Med andra ord kan relationen anses vara en del i förpackningen för mentorskap som helhet och kan därför rubriceras som en master-idea.

När det gäller tillgänglighet har de olika aktörerna lyft det i mer eller mindre utsträckning och i olika former. Att mentorer inom näringslivet ska finnas tillgängliga 24 timmar om dygnet är allra troligast inte ett krav, men någonting som flera av hasselamentorerna menar är av stor vikt i deras arbete. Dock behöver inte tillgänglighet likställas med att vara anträffbar alla dygnets timmar. Det finns nivåer av tillgänglighet, nivåer som i bästa mån bör anpassas efter adepten. Att vara tillgänglig kan därmed närmare beaktas som att vara tillgänglig när adepten behöver det. Med den omdefinieringen kan det fastställas att olika aktörer opererar med tillgänglighet på olika nivåer, men vad de har gemensamt är att det är adeptens behov som ska styra mentorskapet. Det visar på att både forskare (Rhodes 2002; Ragins & Kram 2007b) och praktiker (Ahrén 1991; Parsloe & Wray 2000) samt medverkande respondenter är ense om att mentorskap ska vara anpassat till adepten. En mening som likväl kan innebära att individanpassning kan ses som en master-idea inom idén mentorskap. En gemensam uppfattning av aktörer verksamma inom olika organisationer, inom olika organisatoriska fält, men med idén mentorskap som gemensam nämnare. Hasselas mentorskapsprogram verkar dock inte bara inom idén mentorskap, det kan lika väl benämnas som en idé om insats.

## 5.6 Gränslandet mellan placering och kontaktperson

I denna del av boken om mentorskap som idé backar vi tillbaka till i vilken idévärld Hasselas mentorskapsprogram befinner sig. Detta för att Hasselas mentorskapsprogram likväl kan ses som en idé om insats. Socialtjänsten har flera insatser som riktar sig till barn och ungdomar som behöver mer eller mindre stöd. En ungdom kan även placeras utanför hemmet på så kallade hem för vård och boende (benämns fortsättningsvis *HVB-hem*), familjehem eller jourhem (Socialstyrelsen 2013). Hasselas mentorskapsprogram är med andra ord en av flera möjliga insatser. Denna del jämför mentorskapet som insats med andra insatser. Det har dock gjorts en avgränsning att insatser som beaktas endast är i form av frivilliga insatser som riktar sig till den enskilda ungdomen.

### 5.6.1 Mentorskap kontra placering

Förarbetena till 1980 års socialtjänstlag (Proposition 1979/80:1) framför vägledande principer för individuellt inriktade insatser inom socialtjänsten. Förutom principerna om helhetssyn, frivillighet och självbestämmande, som är grundläggande inom hela socialtjänsten, gäller tre huvudprinciper för vård utanför det egna hemmet. Den första benämns *kontinuitetsprincipen* vilken handlar om att trygga och förtroendegivande relationer ligger till grund för ett framgångsrikt individuellt behandlingsarbete (ibid.). Detta kan tolkas som liknande det relationsskapande som Hasselas mentorskapsprogram bygger på (se rubrik *Relationen är viktig*).

*Flexibilitetsprincipen* innebär att hjälp och stöd utgår från ungdomens individuella behov, vilket medför att insatserna förändras i och med att behoven ändras (Proposition 1979/80:1). Denna princip stämmer överens med metoderna inom Hasselas mentorskapsprogram, där vårdplanen kan ändras utifrån de aktuella behoven och individen står i centrum (se rubrikerna *Ett styrande dokument* och *Tillgänglighet 24/7 – en förutsättning?*). Den sista principen, *närhetsprincipen*, eftersträvar en placering nära hemmet, helst i den egna kommunen, för att undvika att ungdomens kontakt med hemmamiljön bryts (Proposition 1979/80:1). Här finns en tydlig skillnad mellan de olika insatsernas innehåll i respektive förpackning. En nära kontakt med hemmamiljön är betydelsefull i båda insatserna, men faktum kvarstår att de ungdomar som ingår i Hasselas mentorskapsprogram bor kvar i sina ursprungliga hem.

Att insatserna skiljer sig i detta avseende har betydelse för när socialtjänsten ska välja en insats. Vid beslut som berör barn är barnets bästa avgörande vid beslutsfattande, särskilt rörande vård- eller behandlingsinsatser, varpå barnets behov är en central del i bedömningen

(Socialtjänstlagen, 2001:453). Socialtjänsten och hasselamentorerna framhåller att en ungdom blir beviljad placering utanför hemmet i de fall där ungdomens behov är alldeles för omfattande och problemen för komplexa för de resurser som hasselamentorerna har till förfogande:

... där det har funkat mindre bra så är det kanske för att det har hänt saker under insatsens gång och vårdbehovet har ökat och att det är så omfattande problematik så att det är, Hassela är inte tillräckligt. /.../ Det kan ju vara om ungdomen behöver placeras utanför hemmet. Att det är så pass mycket att det funkar inte med en intensiv öppenvårdsinsats i hemmet eller vad ska jag säga, på hemmaplan /.../. Man kan placeras utanför hemmet, inte bara utifrån att det inte fungerar i familjen utan för att man har ett för riskfyllt eget beteende. Så kan det vara till exempel om man... jag vet inte... börjar begå massa brott eller att man ökar det eller har ett aktivt missbruk eller någonting där det inte funkar. /.../ om det är väldigt allvarligt liksom. (Socialsekreterare 1)

... vi har ju haft ungdomar som har gått från mentor till placering för man har inte kunnat stävja den negativa utvecklingen men man kan inte riktigt likställa placering med Hassela mentor. Utan ibland så kanske man har mentorskap när man kommer hem från behandlingshem eller placering för att man behöver mycket för att få det att funka på hemmaplan igen till exempel. (Biträdande enhetschef)

... att socialen i Lund och i Malmö köper våra tjänster eller våra insatser just för att kanske undvika först att göra en placering /.../ De får in en anmälan om att ungdomen har en viss problematik men oftast har inte de koll på hur mycket problematik de har, vissa fall har vi kopplats in just för att gräva mer i vad ungdomen behöver till exempel ... (Hasselamentor 1)

Ovanstående citat kan alla tolkas utifrån att en ungdom som går från en insats via Hasselas mentorskapsprogram till en placering utanför hemmet har ett större vårdbehov. Biträdande enhetschefen uttrycker att en hasselamentor kan vara ett komplement till placeringen på så sätt att ungdomen får stöttning i att återanpassa sig till hemmamiljön efter hemkomsten. Ett resonemang som tyder på att närhetsprincipen inte alltid är vattentät. Hasselamentor 1 tillägger att en ungdom kan beviljas en hasselamentor för att så långt det går undvika en placering samt för att få en bredare bild över problematiken.

Den kompetens personalen för vård utanför hemmet bör inneha enligt Socialstyrelsen (2012) är en utbildning, erfarenhet och personlighet lämpad för yrkesrollen. Detta krävs för att målen på ett HVB-hem ska kunna uppfyllas samt att de behandlingsmetoder som tillämpas ska



kunna användas (ibid.). Detta är en relativt vag beskrivning som kan liknas med Hasselas krav för anställning som mentor; utbildning och personliga egenskaper relevanta för yrkets syfte samt egna erfarenheter, antingen av tidigare arbete med ungdomar och/eller erfarenhet av egen problematik. Erfarenhet vars lärdomar kan vara ett verktyg i arbetet med ungdomar:

Om du ska få fast anställning ungefär så måste du /.../ ha någon utbildning så att jag, jag utbilda mig medan jag gick här lite på distans. (Hasselamentor 4)

Det som jag gjorde, eller det som jag var inblandad i eller min "kriminella" bakgrund gör att jag känner igen mig jättemycket i de här ungdomarna för att det inte är så stor skillnad på vad det är nu än vad det var för mer än 20 år sen /.../ samma tankegång, samma kriminella mönster, samma kriminella tanke liksom. Så att på det sättet har det blivit faktiskt till en fördel att jag jobbar just med den här utsatta gruppen. (Hasselamentor 1)

... men sen så tror jag nog att, asså jag hade ju rätt meriter på papper och jag hade lång erfarenhet av att arbeta med ungdomar men sen, den stora biten i det här jobbet är ju personlighet ... (Hasselamentor 2)

Socialekreterare 1 uttrycker det positiva med en blandad personalgrupp med olika bakgrunder:

Jag tänker dels att de har jobbat mycket och att de är ett stort team som har jobbat mycket och har mycket olika erfarenheter. En del av dem, eller många av dem har ju erfarenheter själv, av liknande problematik som ungdomarna själv har. Har varit ungdomar själva, men det har vi ju allihop, men att det finns en igenkänningsfaktor. Som dels är bra för ungdomarna, som jag tänker är viktig också att mentorerna har när de ska jobba med ungdomarna. /.../ olika utbildningar och bakgrund när det gäller den biten. Så jag tänker det är blandat. (Socialekretetare 1)

Förpackningen för placering innehåller både likheter och skillnader med förpackningen för Hasselas mentorskapsprogram. Båda insatserna lägger vikt vid att relationen till ungdomen ska vara trygg och förtroendeingivande, vården ska vara individbaserad och flexibel samt att personalen ska agera på professionella grunder. Det som särskiljer förpackningarna åt är för det första att Hasselas mentorskapsprogram är vård på hemmaplan, medan placering är vård utanför hemmet. För det andra bygger Hasselas mentorskapsprogram på en en-till-en-relation, vilket är i enighet med den klassiska idén av mentorskap, men inte med en placering utanför hemmet. En annan insats som även grundar sig på en en-till-en-relation är kontaktmannaskap.

### 5.6.2 Mentorskap kontra kontaktmannaskap

Socialtjänstlagen säger att socialnämnden får utse en kontaktperson vars uppgift är att stötta individen samt dennes närmaste i personliga angelägenheter (Socialtjänstlagen 2001:453). I detta fall kan socialtjänstlagen återigen ses som ett direktiv för insatsen kontaktperson. Att det finns en uppgift som en kontaktperson ska genomföra. Till skillnad från en hasselamentor och andra öppna insatser ställs det inte samma krav på utbildning och tidigare erfarenhet för en kontaktperson, som enligt proposition (2012/13:10) endast ska anses lämplig i förhållande till uppdraget. Kontaktpersoner verkställs ofta av uppdragstagare utan någon egentlig anställning hos socialtjänsten (ibid.). Ett direktiv som en av socialsekreterarna talar om:

Jag tänker att mentorn är professionell ofta medan en kontaktperson kan ju vara någon jag faktiskt känner från början. (Socialsekreterare 2)

Förutom att utbildningskrav är olika menar både socialtjänsten och hasselamentorerna att den betydande skillnaden liknar men samtidigt är en motsatts mellan placering utanför hemmet och hasselamentor. En ungdom som blir placerad utanför hemmet har högre grad av behov än en ungdom som blir beviljad en hasselamentor. Vidare har en ungdom som får en hasselamentor mer komplex problematik och större behov av stöd än ungdomarna som blir tilldelade en kontaktperson:

... sen skulle jag väl säga att behoven ser olika ut att man behöver ha, man har större hjälpbehov, större behov av stöd när man har en mentor jämfört med en kontaktperson. En kontaktperson kan ju vara mera att man ska utvecklas socialt och hitta på lite aktiviteter, lite mer som en kompis, medan Hassela då har man mer omfattande behov av stöd skulle jag säga. Fler risker... (Socialsekreterare 2)

Om jag tittar på dem som har behov av hasselamentor som kräver liksom 10 timmar i veckan, de är ju alldeles för svåra för en privatperson att hantera. Det är ju jättelätt att dras in i massa konstigheter. Vi kan inte lägga sådana svåra uppdrag på kontaktperson. (Biträdande enhetschef)

Det är en sak att kunna snacka med ungdomar och kunna förstå dem men det är ju så mycket annat också i jobbet. Det tror jag är en stor skillnad mellan till exempel en mentor, som jag är då, och kontaktperson så som det finns kontaktpersoner till... som ibland kommunen utser till vissa ungdomar. /.../ nu vet jag inte riktigt hur de jobbar men vi jobbar ju väldigt individbaserat och väldigt på det sättet att vi jobbar när det behövs. Vi säger inte på söndagen 'då ses vi på torsdag klockan 15 den här veckan' utan vi jobbar när det behövs. (Hasselamentor 2)

Det senaste citatet tar upp ytterligare en skillnad mellan innehållet i insatsernas förpackningar; hasselamentorerna är i större utsträckning tillgängliga för ungdomen när behov uppstår. När ungdomen är i behov av stöd finns mentorn där. Den tillgänglighet som mentorerna på Hassela har resurser för ingår enligt hasselamentorerna inte som en del i en kontaktpersons förpackning. Relationen mellan en ungdom och en mentor på Hassela är inte uppbounden på fasta tider utan sker när behov finns.

Socialtjänsten och hasselamentorerna är med andra ord överens om att en ungdom som blir tilldelad en mentor på Hassela kräver ytterligare stöd än de ungdomar som beviljas en kontaktperson. Hasselamentorerna tillägger att tillgängligheten särskiljer dem ytterligare från insatsen kontaktperson. I likhet med placering utanför hemmet är alltså slutsatsen att insatsernas innehåll är både lika och olika. Den mest tydliga likheten är en-till-en-relationen, medan skillnaden grundar sig på att de ungdomar som beviljas en hasselamentor har ett större behov av professionell vård och kräver en mer tillgänglig och närvarande personal. Är Hasselas mentorskapsprogram ensamma om att tillgodose de behoven eller finns det andra idéer om insats som kan likna Hasselas idé om mentorskap?

### 5.6.3 Mentorskap kontra särskilt kvalificerad kontaktperson

En av hasselamentorerna använder även skillnaden mellan mentorskap och kontaktmannaskap som ett sätt att definiera mentorskap. På frågan om hur respondenten skulle definiera begreppet mentorskap svarar hasselamentor 4:

Som en väldigt flexibel kontaktperson som jobbar individuellt. Ja, en väldigt flexibel, tillgänglig kontaktperson. /.../ Som sagt med lite mer resurser att jobba med. Kontaktperson är oftast, har ju vissa tider bara och så är de 'okej, klockan är åtta, time is up'.  
(Hasselamentor 4)

I en proposition (2005/06:165) beslutades att en kontaktperson borde kompletteras med en mer kvalificerad kontaktperson för att tillgodose de ungdomar som är i behov av särskilt stöd för att undvika missbruk av beroendeframkallande medel, kriminalitet eller andra destruktiva beteenden. Syftet var att skapa en insats som kunde få en bättre helhetsbild över den unges situation samt skapa förutsättningar för den unge att återföras till ett socialt välfungerande liv. Propositionen (ibid.) säger att i de fall problematiken är av bredare grad förväntas den kvalificerade kontaktpersonen, utöver att motivera till skolarbete och fritidsaktiviteter, ha en nära och omfattande kontakt med den unge. Det innefattar även att skapa en god och nära kontakt till vårdnadshavare samt engagera sig i den unges nätverk gällande skola, arbetsplats

och myndigheter. Den kvalificerade kontaktpersonen är emellertid inte tillsatt för att överta vårdnadshavares eller den unges eget ansvar. Propositionen (ibid.) uttrycker vikten av att i varje enskilt fall rekrytera lämpliga personer, som i sin profession arbetar med unga och deras beteendeproblem, för att nå upp till den kompetensnivå som krävs. En dokumenterad handling som propositionen kan ses som en standard inom socialtjänstlagen. Det är socialtjänstlagen som figurerar som ett direktiv, någonting som socialtjänsten måste följa, medan propositionen är lagändringens förarbete. Ett förarbete som socialtjänsten bör följa då det är rekommendationer samtidigt som det inte är tvingande att följa förarbetet.

Efter kartläggning är det svårt att uppfatta skillnaden mellan en hasselamentor och en kvalificerad kontaktperson gällande insatsernas idéer och förpackningar. Utredningen som genomfördes på uppdrag av regeringen (SOU 2004:122) inför lagändringen om kvalificerad kontaktperson kom fram till en liknande slutsats. Förslaget var att de kvalificerade kontaktpersonerna skulle benämnas mentorer och insatsen för mentorskap, för att markera insatsens mer avancerade form (ibid.). Detta avslogs dock med motivering att begreppet mentor främst förekommer inom näringslivet och skolan, vilket då skulle vara missvisande (Proposition 2005/06:165). Socialstyrelsen (2008) utvecklar dock resonemanget i sin sammanställning av insatser för unga lagöverträdare, där syftet är att kartlägga insatsen i sin helhet. Rapporten hänvisar till DuBois et al. (2002) för att fastställa att en kvalificerad kontaktperson har liknande funktion som en mentor, men att de ungdomar som blir aktuella för insatsen troligtvis har en mer omfattande och komplex problematik. Det beror dels på att de ungdomar som blir beviljade en kvalificerad kontaktperson ofta redan utvecklat ett antisocialt beteende. Medan de ungdomar som ingår i mentorskapsprogram som DuBois et al. (2002) har studerat riskerar att utveckla ett destruktivt beteende på grund av sin sociala situation (Socialstyrelsen 2008). En skillnad som också kan tilläggas är att hasselamentorerna är professionella, medan mentorer i de traditionella mentorskapsprogrammen ofta agerar i egenskap av volontärer (DuBois et al. 2002; 2011; Rhodes 2002).

Regeringen beslutade att *särskilt kvalificerad kontaktperson* är den rätta och lämpliga benämningen på den aktuella insatsen (Socialtjänstlagen, 2001:453). Insatsens benämning infördes i socialtjänstlagen, vilket betyder att den ingår i den samling direktiv som kan sammanfattas med rubriceringen socialtjänstlagen. Det innebär att benämningen kan anses tvingande. I citaten ovan tillskrevs Hasselas mentorskapsprogram en förpackning vars innehåll kunde uppfattas som en mer utvecklad form av kontaktperson, med fler resurser och större

tillgänglighet. En beskrivning som även passar in på en särskilt kvalificerad kontaktperson. Båda insatserna riktar sig till ungdomar som har en hög grad av behov, dock inte så pass högt att det är aktuellt med en placering utanför hemmet. Insatsen har en lagstadgad grund och befinner sig inom ramen för vad en insats enligt socialtjänstlagen ska innefatta och verka för. Det är en insats som sker i en relationell behandling där en nära kontakt knyts mellan ungdomen och den särskilt kvalificerade kontaktpersonen eller mentorn, vilket många menar är den centrala förutsättningen för att nå målen. De professionella har en utbildning och erfarenhet anpassad efter sitt yrke, vilken de ska använda i arbetet för att uppnå målet om ett välfungerade liv för ungdomen.

Det är med andra ord inte en omöjlighet att, under förutsättningar för att insatserna är just idéer om insats, dra det till att en särskild kvalificerad kontaktperson och Hasselas mentorskapsprogram har så pass likt innehåll i sina förpackningar att det som skiljer dem åt är vad insatsen heter. Dock kan det skilja sig utifrån att rubriceringen är idé om mentorskap, varav den tydligaste skillnaden istället blir valet av namn. Detta då Hasselas mentorskapsprogram visar på en medvetenhet om vad ett mentorskap kan tänkas vara, medan regeringens val att avskärma särskilt kvalificerad kontaktperson från ett mentorskap speglar en snävare syn på vad som kan inkluderas i ett mentorskap. Det som skiljer insatserna åt är, oavsett vilken typ av idé som färdats, den resan som idén gjort. Hur resan för en särskilt kvalificerad kontaktperson har sett ut finns det inte utrymme att vidareutveckla i denna kandidatuppsats. Det kan dock fastställas att resan inte har varit densamma.

## 6. Avslutande diskussion

Syftet med kandidatuppsatsen var att undersöka hur Hasselas mentorskapsprogram kan förstås utifrån översättningsteorin. Vad som framkommit av empirin och analyskapitlet är att alla respondenter är eniga över vad förpackningen i Hasselas mentorskapsprogram betyder och innehåller. Det är en insats vars relationsskapande och tillgänglighet ligger till grund för ett nära och utvecklande arbete med ungdomen och dess problematik i hemmamiljön. Även forskare och praktiker inom mentorskap menar att relation och tillgänglighet har en betydande del i idén om mentorskap. En tydlig skillnad är att Hasselas idé om mentorskap sker på lagstadgad grund, medan det traditionella mentorskapet sker på frivillig basis.

Parsloe och Wray (2000) menar att mentorskapet som metod och idé fortfarande är under process, vilket kan vara en anledning till avsaknaden av en tydlig definition av mentorskapet. Den tredje typen av idé enligt Czarniawska och Joerges (1996), vilket även är det sista stadiet i deras idémodell, handlar om att en idé blir en auktoriserad institution. Med anledning av bredden av definitioner och mentorskapets befintlighet i skilda kontexter har idén om mentorskapet, enligt oss, ännu inte nått fram till sista destinationen och tagit form som en institution. Detta för att verksamheter med olika målgrupper och syften har plockat ner och tillämpat idén mentorskap, men samtliga på olika sätt. De faktiska anledningarna och vilka faktorer som ska krävas för att mentorskapet ska nå institutionell status är frågor som inte kan besvaras av denna kandidatuppsats, men kan vara av intresse för framtida forskning.

I det avslutande kapitlet i analysen framställs mentorskapet som idé om insats där Hasselas mentorskapsprogram undersöks utifrån liknande idéer om insatser för ungdomar. Ett sätt att förstå hur dessa insatser förhåller sig till varandra kan vara det Alvesson (2006) kallar för *skyltfönsterarrangemang*. En metaforisk förklaring som innebär att organisationer skapar strukturer och arrangemang som utåt sätt ger ett intryck av att de är välfungerande. Detta skyltfönster har ofta ringa koppling till innehållet i butiken (ibid.). Hasselas mentorskapsprogram visar upp ett skyltfönster bestående av moderna arbetsmetoder som relationsskapande, tillgänglighet och arbete i hemmamiljön. Inte minst är ett modernt begrepp som verksamhetsnamn en viktig del i skyltfönstret. För att få sin verksamhet uppmärksammad och erkänd av betydelsefulla aktörer, i det här fallet socialtjänsten, är ett ”snyggt” skyltfönster centralt. I Hasselas fall stämmer skyltfönstret överens med innehållet i butiken. Detta beror inte endast på respondenternas utsagor, utan även på grund av mentorskapets bredd som forskare och praktiker visar på. Samtliga program som består av en mentor och adept, där syftet är att mentorn stöttar adepten att nå mål/utvecklas kan bedömas som legitimerade mentorskapsprogram.

Andra insatser för ungdomar som socialtjänsten använder sig av har liknande skyltfönster och innehåll i sina butiker. Likt en mentor arbetar en kontaktperson ensam med ungdomen. En ungdom som blir beviljad en kontaktperson har problematik i den grad att en privatpersons stöttning kan vara tillräcklig. Placering utanför hemmet blir aktuellt i de fall då ungdomens behov inte kan tillgodoses på hemmaplan, problematiken är bred och ungdomen behöver tätare tillsyn. I förlängningen innebär detta att socialtjänsten använder Hasselas mentorskapsprogram då ungdomens behov är för komplexa för en kontaktperson men inte

komplexa på den nivån att en placering är nödvändig. Insatsen särskild kvalificerad kontaktperson har ett skyltfönster och ett innehåll som på flera sätt liknar butiken för Hasselas mentorskapsprogram. Innehållet i de båda insatserna riktar sig till ungdomar i riskzonen, bygger på ett professionellt individuellt arbete och grundar sig på relationsskapande och tillgänglighet. Innehållet i butiken för särskild kvalificerad kontaktperson stämmer i dessa avseenden överens med vad en förpackning för mentorskap kan innehålla. De olika insatserna har däremot valt att skylta med olika namn.

Med tanke på hur respondenterna inom socialtjänsten talar om mentorskapsprogrammet är det är ingen tvekan om att det har ett gott rykte. Om detta beror på skylfönstret, butikens innehåll eller de båda kombinerat är svårt att svara på då ungdomarnas talan inte förs fram i denna kontext. Utifrån de kunskaper vi erhållit kan ändå sägas att respondenterna tillsammans med forskare och praktiker inom området anser mentorskapet som effektivt. Att Hassela förknippas med mentorskap ger dem förtroende och legitimitet samtidigt som det ställer krav på att Hasselas skyltfönster bör stämma överens med innehållet i butiken. Enkelt uttryckt kan det sägas att Hasselas mentorskapsprogram har två dimensioner att upprätthålla. Skyltfönster om ett mentorskapsprogram med ett innehåll som ska anpassas till namnet och ett skyltfönster om en insats med ett innehåll som ska anpassas till den lagstadgade grunden. Oavsett vilket av skyltfönstren som vi talar om kan det fastställas att respondenterna är rörande överens om att Hasselas mentorskapsprogram har varit en vändpunkt för många ungdomar. Varför är dock en fråga som forskarna får fortsätta studera, för det har vi varken tänkt eller kunnat besvara i denna kandidatuppsats.

## 7. Referenser

Abrahamson, E. (1996). ”Technical and Aesthetic Fashion.” I Barbara Czarniawska & Guje Sevón G. (red.) *Translating organizational change*. Berlin: de Gruyter

Ahlström, G. (2002). *Mentorskap – erfarenheter för personlig och professionell utveckling*. Stockholm: Liber

Alvesson, M. (2006) *Tomhetens triumf*. Stockholm: Atlas

Arhén, G. (1991). *Mentorskap: viktig del i all chefsutveckling*. 1. uppl. Malmö: Liber ekonomi/Almqvist & Wiksell

Bell, C. R. (1997). *Handbok i mentorskap: hur man hjälper en annan människa att lära och utvecklas*. Malmö: Richter

Bergmark, Å. (1998). *Nyckelbegrepp i socialt arbete*. Lund: Studentlitteratur

Boëthius, M. (1995). *Mentorskap: hur och för vem?* Stockholm: Brevskolan

Brunsson, N. & Jacobsson, B.(1998a). ”Den viktiga standardiseringen”. I Nils Brunsson & Bengt Jacobsson (red) *Standardisering*. Stockholm: Nerenius & Santérus

Brunsson, N. & Jacobsson, B. (1998b). ”Att följa standarder”. I Nils Brunsson & Bengt Jacobsson (red.) *Standardisering*. Stockholm: Nerenius & Santérus

Bryman, A. (2011). *Samhällsvetenskapliga metoder*. 2, [rev.] uppl. Malmö: Liber

Callon, M. (1986). ”Some elements of a sociology of translation: domestication of the scallops and the fishermen of St Briec Bay. I John Law (red) *Power, action and belief: a new sociology of knowledge?* London: Routledge & Kegan Paul



Czarniawska, B. & Joerges, B. (1996). "Travels of Ideas". I Barbara Czarniawska & Guje Sevón (red.) *Translating organizational change*. Berlin: de Gruyter

Czarniawska, B. & Sevón, G. (red.) (1996). *Translating organizational change*. Berlin: de Gruyter

Dahlin-Ivanoff, S. (2011). "Fokusgruppsdiskussioner". I Göran Ahrne & Peter Svensson (red.). *Handbok i kvalitativa metoder*, 1 uppl. Malmö: Liber

DiMaggio, P. & Powell, W. (1983). "The iron cage revisited: institutional isomorphism and collective rationality in organizational fields." *American Sociological Review*, 48, 147-160

DuBois, D. L., Holloway, B. E., Valentine, J. C. & Cooper, H. (2002). "Effectiveness of mentoring programs for youth: A meta-analytic review". *American Journal of Community Psychology*, 30(2), 157-197

DuBois, D. L., Portillo, N., Rhodes, J. E., Silverthorn, N. & Valentine, J. C. (2011). "How Effective Are Mentoring Programs for Youth? A Systematic Assessment of the Evidence". *Psychological Science In The Public Interest*, 12, 57-91

DuBois, D. L. & Karcher, M. J. (red.) (2009). *Handbook of youth mentoring*. Thousand Oaks, Calif.: Sage Publications. E-bok.

Eriksson-Zetterquist, U. (2009). *Institutionell teori – idéer, moden, förändring*. Malmö: Liber

Eriksson-Zetterquist, U. & Ahrne, G. (2011). "Intervjuer". I Göran Ahrne & Peter Svensson (red.) *Handbok i kvalitativa metoder*, 1 uppl. Malmö: Liber

Erlingsdóttir, G. (1999). *Förförande idéer: kvalitetssäkring i hälso- och sjukvården*. Diss. Lund: Lunds universitet

Franzén C., Giesecke, K., Landin, B., & Zaar, C. (1996). *Mentorprogram. Kvinnor och män i utvecklande samarbete*. Stockholm: Natur och Kultur

Föreståndare för Hasselas mentorskapsprogram (2014). Samtal 26 november.

Grander, M. & Sild Lönroth, C. (2011). *Mentorskap för barn och unga*. Malmö: Fakulteten för lärande och samhälle, Malmö högskola

Grossman, J. B., & Tierney, J. P. (1998). "Does mentoring work? An impact study of the Big Brothers Big Sisters program". *Evaluation Review*, 22, 403–426

Hassela Skåne (2012). "Verksamhetsbeskrivning Hassela mentorskap 2012" (elektronisk), *Hassela Skånes officiella hemsida*  
<<http://www.hasselaskane.se/pdf/Verksamhetsbeskrivning%20%20Hassela%20Mentorskap.pdf>> (hämtad 2014-12-30)

Hassela Skåne (2013). "Mentorskap. Öppenvårdskoncept för unga" (elektronisk), *Hassela Skånes officiella hemsida*  
<[http://www.hasselaskane.se/pdf/Folder\\_Hassela%20Mentorskap.pdf](http://www.hasselaskane.se/pdf/Folder_Hassela%20Mentorskap.pdf)> (hämtad 2014-12-30)

Herrera, C., Grossman, J. B., Kauh, T. J., Feldman, A. F., McMaken, J., & Jucovy, L. Z. (2007). *Making a difference in schools: The Big Brothers Big Sisters school-based mentoring impact study*. Philadelphia, PA: Public/Private Ventures

Johansson, R. (2002). *Nyinstitutionalismen inom organisationsanalysen: en skolbildnings uppkomst, spridning och utveckling*. Lund: Studentlitteratur

Johansson, R. (2006). "Nyinstitutionell organisationsteori". I Ove Grape, Björn Blom & Roine Johansson (red) *Organisation och omvärld – nyinstitutionell analys av människobehandlande organisationer*. Lund: Studentlitteratur

Karcher, M. J. (2008). "The Study of Mentoring in the Learning Environment (SMILE): A randomized study of the effectiveness of school-based mentoring." *Prevention Science*, 9, 99–113

Keller, T. E. (2009). "The Stages and Development of Mentoring Relationships". I David L. DuBois & Michael J. Karcher. (red) *Handbook of youth mentoring*. Thousand Oaks, Calif.: Sage Publications. E-bok.

Kilhammar, K. (2011). *Idén om medarbetarskap. En studie av en idés resa in i och genom två organisationer*. Diss. Linköping: Filosofiska fakulteten

Latour, B. (1986). "The powers of association". I John Law (red) *Power, action and belief: a new sociology of knowledge?* London: Routledge & Kegan Paul

Linde, S. (2010). *Församlingen i granskningssamhället*. Diss. Lund: Socialhögskolan

Murray, M. & Owen, M. A. (1992). *Modernt mentorskap – Hur man i praktiken startar och leder ett mentorprogram*. Lund: Studentlitteratur

Parsloe, E. & Wray, M. (2000). *Coaching & mentorskap: praktiska metoder för bättre lärande*. Jönköping: Brain Books

Proposition 1979/80:1. *Om socialtjänsten*. Stockholm: Regeringen

Proposition 2005/06:165. *Ingripanden mot unga lagöverträdare*. Stockholm: Justitiedepartementet

Proposition 2012/13:10. *Stärkt stöd och skydd för barn och unga*. Stockholm: Socialdepartementet

Ragins, B. R. & Kram, K. E. (red.) (2007a). *The handbook of mentoring at work: theory, research, and practice*. Los Angeles: Sage Publications

Ragins, B. R. & Kram, K. E. (2007b). "The Roots and Meaning of mentoring". I Ragins, B. R. & Kram, K. E. (red.), *The handbook of mentoring at work: theory, research, and practice*. Los Angeles: Sage Publications

Rhodes, J. E. (1994). "Older and wiser: mentoring relationships in childhood and adolescence." *The journal of primary preventions*, 14(3), 187-196

Rhodes, J. E. (2002). *Stand by Me: The Risks and Rewards of Mentoring Today's Youth (The Family and Public Policy)* Harvard University Press. E-bok.

Rhodes, J. E., Haight, W. L., & Briggs, E. (1999). "The influence of mentoring on the peer relationships of foster youth in relative and nonrelative care." *Journal of Research on Adolescence*, 9, 185–201

Røvik, K-A (1996). "Deinstitutionalization and the Logic of Fashion." I Barbara Czarniawska & Guje Sevón (red.) *Translating organizational change*. Berlin: de Gruyter

Røvik, K-A. (2000). *Moderna organisationer: trender inom organisationstänkandet vid millennieskiftet*. 1. uppl. Malmö: Liber

Sahlin-Andersson, K. (1996). "Imitating by Editing Success: The Construction of Organizational Fields." I Barbara Czarniawska & Guje Sevón (red.) *Translating organizational change*. Berlin: de Gruyter

Sevón, G. (1996). "Organizational Imitation in Identity Transformation". I Barbara Czarniawska & Guje Sevón (red.) *Translating organizational change*. Berlin: de Gruyter

Socialstyrelsen (2008). "Insatser för unga lagöverträdare. En systematisk sammanställning av översikter om effekter på återfall i kriminalitet" (elektronisk), *Socialstyrelsens officiella hemsida* <[http://www.socialstyrelsen.se/Lists/Artikelkatalog/Attachments/8799/2008-126-58\\_200812658.pdf](http://www.socialstyrelsen.se/Lists/Artikelkatalog/Attachments/8799/2008-126-58_200812658.pdf)> (hämtad 2014-12-12)

Socialstyrelsen (2012). "Kartläggning om skälig levnadsnivå: Överensstämmelse mellan SOSFS2003:5 och kommunernas styrdokument för ekonomiskt bistånd" (elektronisk), *Socialstyrelsens officiella hemsida* <<http://www.socialstyrelsen.se/Lists/Artikelkatalog/Attachments/18574/2012-1-24.pdf>> (hämtad 2014-12-12)

Socialstyrelsen (2013). "Barn och unga i familjehem och HVB. Handbok om socialnämndes ansvar och uppgifter" (elektronisk), *Socialstyrelsens officiella hemsida* <<http://www.socialstyrelsen.se/publikationer2013/2013-1-1>> (hämtad 2014-12-12)

SOU 2004:122. *Ingripanden mot unga lagöverträdare*. Stockholm: Justitiedepartementet

Steinberg, J. M. (2004). *Mentorskap, coaching och co-coaching: en praktisk handbok*. Stockholm: Svenska förlag

Svensson, K. (2007). "Normer, normalitet och normalisering". I Kerstin Svensson (red) *Normer och normalitet i socialt arbete*. 1. uppl. Lund: Studentlitteratur

Verksamhetschef för Hasselas mentorskapsprogram (2014). Samtal 28 november.

Vetenskapsrådet (2009). "Forskningsetiska principer inom humanistisk-samhällsvetenskaplig forskning" (elektronisk), Vetenskapsrådets officiella hemsida  
<[http://www.vr.se/download/18.6b2f98a910b3e260ae28000360/HS\\_15.pdf](http://www.vr.se/download/18.6b2f98a910b3e260ae28000360/HS_15.pdf)> (hämtad 2014-10-27)

Westlander, G. (2008). Mentorskap till stöd och inspiration till dagens Sverige. *Arbetsmarknad & Arbetsliv*, 4, 63-74

Wikström, C. (2007). *Vinnande mentorskap. En praktisk handbok*. 2:a uppl. Stockholm: Ekerlids förlag

## 8. Bilagor

### 8.1 Bilaga 1 – Intervjuguide hasselamentorer

#### Intro

Etiska punkter- anonymitet, tystnadsplikt, kunna säga nej, vi spelar in etc.

Upplägg – tid, anteckningar.

Syfte

Frågor?

#### Bakgrund

Ålder

Kön

Kortfattat ”CV” (arbetserfarenhet)

Tid som mentor (erfarenhet i rollen)

Profession (titel: titulera sig som ex socionom eller mentor)

#### 1. ORGANISATION/ANSTÄLLNING

##### A) Rekrytering - *Vem blir mentor och varför?*

- Förväntningar på mentorsyrket (tankar)

- Varför mentor?

- Varför fick tjänsten?

##### B) Nyanställd - *Förmedlas en gemensam uppfattning om mentorskap som idé och praktik?*

- Berätta om första tiden som anställd - upplägget

- Vilken information om rollen/uppgifterna

- Utbildning/upplärning (Hur de arbetar och varför – riktlinjer, värdegrunder etc)

##### C) Idag - *Finns en förändring/utveckling kring bilden av rollen som mentor?*

- Rollen idag – förändringar/utvecklingar

- Ägnas tid åt uppdatering kring mentorskap?

- Kompetensutveckling (utbildningar)

#### 2. DEFINITION

##### A) Idé - *Vad betyder mentorskap?*

- Vad är mentorskap för dig?

##### B) Praktik - *Vad är mentorskap i handling?*

- Rollen som mentor, arbetsuppgifter, syftet, egenskaper som mentor.

- *Exemplifiera*

#### 3. AVGRÄNSNING

##### A) Andra insatser

- Hur förhåller sig mentorskap till andra insatser? (kontaktperson, behandling, andra mentorskapsprogram etc)

- Varför mentorskap?

- Speciellt/utmärkande för mentorskapet?

### **B) Tidigare erfarenhet**

- Skillnad mellan mentorskap och andra insatser/yrkesroller för
- *Exemplifiera.*

## **4. INSATS ENLIG SOL (ett beslut)**

### **A) Påverkan av SoL**

- Konsekvenser av att mentorskapet är ett beviljat beslut enligt socialtjänstlagen.
- Påverkan på rollen, verksamheten, relationen mentor-ungdom, arbetsuppgifter etc.

### **B) Utförare av uppdrag**

- Fördelar/nackdelar med att verksamheten sker på uppdrag av en institution.
- rollen/relation

### **C) Makt och beroendeställning**

- Lagen och rollen som utförare ett hinder för arbetet?

## **5. AVSLUTNING**

- Du kommer få en kopia på den färdiga uppsatsen. Intresserad av att få transkriberingen?
- Några frågor?
- Tack för din medverkan!

## 8.2 Bilaga 2 – Intervjuguide socialsekreterare

### **Intro**

Etiska punkter- anonymitet, tystnadsplikt, kunna säga nej, vi spelar in etc.

Upplägg – tid, anteckningar.

Syfte

Frågor?

### **Bakgrund**

Ålder

Kön

”CV” (arbetserfarenhet)

Tid som socialsekreterare (erfarenhet i rollen)

Profession (titel: titulera sig som ex socionom eller socialsekreterare)

### **1. VAL AV INSATS**

#### **A) Processen *Vad som faktiskt sker och hur socialsekreteraren tänker?***

- Berätta om processen för val av insats.
- Vad görs/tankebanor kring val av insats
- Hur går det till när du väljer insats?
- Hur insatsen blir beviljad

#### **B) Motivering - *Hur argumenteras/motiveras utfallet av ovan?***

- Varför insats blir beviljad/inte beviljad?
- Argument för insats/beslut
- Hassela → mentorskap

#### **C) Motivering mentorskap**

- Varför mentorskap som insats?
- Argument för valet.

#### **D) Vem?**

- *Exemplifiera* vem som får en mentor

### **2. DEFINITION**

#### **A) Mentorskap som idé**

- Vad är mentorskap för dig?

#### **B) Mentorskap i praktiken**

- Rollen som mentor, arbetsuppgifter, syftet, egenskaper som mentor.
- *Exempel*

### **3. AVGRÄNSNING**

#### **A) Andra insatser**

- Hur förhåller sig mentorskap till andra insatser? (kontaktperson, behandling, andra mentorskapsprogram etc.)



- Varför mentorskap?
- Speciellt/utmärkande för mentorskapet?

#### **4. INSATS ENLIG SOL (ett beslut)**

##### **A) Påverkan av SoL**

- Konsekvenser av att mentorskapet är ett beviljat beslut enligt socialtjänstlagen.
- Påverkan på rollen, verksamheten, relationen mentor-ungdom, arbetsuppgifter etc.

#### **5. BILD AV HASSELA SKÅNE**

##### **A) Verksamheten**

- Erfarenhet av Hassela - tankar/åsikter/bild
- *Exemplifiera.*

##### **B) Hasselas mentorer**

- Erfarenhet av mentorskap som insats
- Tankar/åsikter/bild om Hasselas mentorer.
- *Exemplifiera.*

#### **6. AVSLUTNING**

- Du kommer få en kopia på den färdiga uppsatsen. Intresserad av att få transkriberingen?
- Några frågor?
- Tack för din medverkan!

## 8.3 Bilaga 3 - Intervjuguide biträdande enhetschef

### Intro

Etiska punkter - anonymitet, tystnadsplikt, kunna säga nej, vi spelar in etc.

Upplägg – tid, anteckningar.

Syfte

Frågor?

### Bakgrund

Ålder

Kön

”CV” (arbetserfarenhet)

Tid som enhetschef (erfarenhet i rollen)

Profession (titel: titulera sig som ex socionom eller enhetschef)

## 1. ROLL I PROCESS FÖR VAL AV INSATS

### A) Rollen – rent innehållsmässigt

- Arbetsuppgifter
- Funktion i processen

### B) Fatta beslut

- Hur går tankarna kring beslut?
- Vad vägs in i ett beslut? Varför bevilja/inte bevilja?
- Motivering
- Komma in på Hassela Skåne → mentorskap

### C) Organisationsansvar

- Ekonomi/resurser, helheten, etc.
- Ansvarsområden som sektionschef i förhållande till att fatta beslut.

## 2. DEFINITION

### A) Mentorskap som idé

- Vad är mentorskap för dig?

### B) Mentorskap i praktiken

- Vad gör en mentor? (arbetsuppgifter, syftet, egenskaper) Rollen!
- *Exemplifiera*

## 3. AVGRÄNSNING

### A) Andra insatser

- Hur förhåller sig mentorskap till andra insatser? (kontaktperson, behandling, andra mentorskapsprogram etc)
- Varför mentorskap?
- Speciellt/utmärkande för mentorskapet?

## 4. INSATS ENLIG SOL (ett beslut)

### A) Påverkan av SoL

- Konsekvenser av att mentorskapet är ett beviljat beslut enligt socialtjänstlagen.
- Påverkan på mentorsrollen, verksamheten, relationen mentor-ungdom, arbetsuppgifter etc.

## **5. BILD AV HASSELA SKÅNE**

### **A) Verksamheten i sig**

- Erfarenheten av Hassela Skåne (tankar, åsikter, bild)
- *Exemplifiera.*

### **B) Hasselas mentorer**

- Erfarenhet av Hasselas mentorer/mentorskap som insats
- *Exemplifiera.*

## **6. AVSLUTNING**

- Du kommer få en kopia på den färdiga uppsatsen. Intresserad av att få transkriberingen?
- Några frågor?
- Tack för din medverkan!