

GENOMFÖRS MED BIDRAG FRÅN
JÄMSTÄLLDHETSMYNDIGHETEN

Pilotprojektet

Omvänt Mentorskap DUO-modellen

Förord

Pilotprojektet Omvänt Mentorskap DUO-modellen (OMDU), genomfördes under perioden september 2022-augusti 2023 med finansiering från Jämställdhetsmyndigheten.

Projektet genomfördes av fyra organisationer; Hela Människan i Malmö, Hela Människan Huddinge-Botkyrka-Salem, Internationella Kvinnoföreningen i Malmö och IOGT NTO Spånga (tidigare Spånga Blåbandsförening).

Denna beskrivning av pilotprojektet kompletteras av en utbildningsmanual som togs fram under projekttiden samt en fristående utvärdering.

Innehåll

1. Genusperspektiv på mentorskapsprogram och omvänt mentorskap	1
2. Från pilotprojekt till forskning?	2
3. Projektåret	3
4. Vem blev mentor och vem blev adept i OMDU?	3
5. Från utbildning till lärteam	6
6. Matchning med adepter	9
7. Sänkta trösklar och utfall	10
8. Mikrovalidering för mentorerna	12
9. Jämställdhet och tolkningar av jämställdhet	14
9.1 Makt och inflytande	15
9.2 Ekonomisk jämställdhet	18
9.3 Jämställd utbildning	19
9.4 Obetalt hem- och omsorgsarbete	20
9.5 Jämställd hälsa	22
10. Att göra kön	23
11. Spridningsaktiviteter	24
12. Vägen framåt	29
15. Utvärdering deltagande organisationer	33
Sammanfattande resultat	35
Bilagor	41
Bilaga 1. Utvärdering efter genomförd utbildning, februari 2023	41
Bilaga 2. Folkbildning - jämställdhet, genus och intersektionalitet	43
Bilaga 3. Utgångspunkter för kommande OMDU Cirklar	47
Bilaga 4. Tips för rekrytering av mentorer utifrån lärdomar från OMDU	49

1. GENUSPERSPEKTIV PÅ MENTORSKAPSPROGRAM OCH OMVÄNT MENTORSKAP

OMDU var det första programmet i Sverige för omvänt mentorskap som vände sig till ensamstående utrikes födda mödrar som mentorer. Omvänt mentorskap är en metod för att motverka stereotypa föreställningar om grupper av utrikes födda kvinnor i majoritetssamhället och att främja jämställdhet, jämlikhet och integration som en ömsesidig process. Utgångspunkterna för OMDU var dels studier om villkoren för ensamstående utrikes födda mödrar¹, dels erfarenheter av att möta kvinnor från gruppen i de organisationer som drev pilotprojektet och dels behovet av ökad mottagarkapacitet för genusperspektiv hos ledare. Utbildningsmanualen som togs fram inom projektet berättar mer om vilka aspekter på mentorskap i en svensk kontext som problematiserades i OMDU.

I Sverige är det bekymmersamt om de mentorskapsprogram som erbjuder grupper av utrikes födda kvinnor där de är adepter återskapar genusordningen och utgår från brister hos kvinnorna. Ensamstående utrikes födda kvinnor med skiftande bakgrund anonymiseras vad gäller utbildning, kompetens och resurser, deras kvalifikationer "devalueras". Omvänt mentorskap har en potential att "vända på föreställningarna" om "invandrarkvinnan/kvinnorna" som den Andra/de Andra; om "invandrarkvinnor" som en homogen grupp och om normer i samhället om det "svenska" genuskontraktet. Redan när vi skriver utrikes födda kvinnor finns en risk att vi återskapar normer och kvinnors underordning. Hur ofta hör vi talas om gruppen inrikes födda män? Utrikes födda kvinnor riskerar att diskrimineras för att de är kvinnor, för sin bakgrund, för att de inte passar in i den inrikes födda mannen som norm och ibland för att de inte tillhör vithetsnormen. Ensamstående

utrikes födda mödrar är en osynliggjord grupp i en svensk kontext utom i studier av fattigdom och barnfattigdom². Genom att "överordna" de ensamstående mödrarna och ge dem rollen som mentorer (de som har kunskap, kompetens och erfarenheter) ges de en ny position. De ställs inte kvar positionen som "den Andre", vilket skapar förutsättningar att främja förändring.

Det finns bara två exempel på omvända mentorskapsprogram i Sverige där utrikes födda kvinnor varit mentorer och det program som genomfördes i Kristianstad (kommunen och sjukhuset), som varit det mest omfattande, visade på betydelsen av normkritik. Att se andras normer och värderingar genom sina egna linser av kulturella värden leder ofta till att hen reflekterar över olikheter snarare än likheter. Programmet i Kristianstad hade en längre projektperiod än OMDU och mentorerna lyfte i utvärderingen fram att tiden innebar att de fick möjligheter att skapa en relation med adepten (ledare i kommunen och på sjukhuset). Mottagarkapaciteten var lägre hos ledarna än vad den varit i OMDU dit ledarna aktivt sökt sig medan alla ledarna i Kristianstad inte sökte sig aktivt utan var delvis utsedda av högre chefer att delta. Tilliten och tryggheten var en förutsättning för att ta sig igenom motståndet som mentorerna i Kristianstad upplevde präglade en del av adepterna. Mentorerna framhåller vidare att ett av de mest positiva inslagen i projektet har varit de möten och de relationer som uppstått mellan adepter och mentorer. Något som mentorerna tror kommer att påverka cheferna långsiktigt och ge andra perspektiv i verksamheterna. Mentorerna framhåller också att kompetensutvecklingen varit ömsesidig, både mentorer och adepter har utvecklats tillsammans³. Adepterna som var nöjda med programmet framhöll att de fått utmana sina egna föreställningar och fått upptäcka att de inte var så fördomsfria som de själva trott. De hade fått bättre självförtroende att arbeta med jämställdhet och jämlikhet och mentorskapsprogrammet hade bidragit till personlig utveckling. Samtidigt

1 Hela Människan HBS (2021) Slutrapport Kvinna inför arbete. Svenska ESF-rådet, Stockholm Diarienummer: 2020/00753.

2 Ibid.

3 Sid. 7 Evaluator (2014) Omvänt mentorskap. Slutrapport En process- och resultatutvärdering av projekt "Omvänt Mentorskap", 2012-02-01—2013-12-31.

fanns kritik från adepterna över att de högsta ledningarna i organisationerna inte skapade förutsättningar för att fortsätta driva på jämställdhets- och jämlikhetsarbetet⁴. Resultaten syntes under ett antal år i policydokument från Region Skåne där omvänt mentorskap fanns med som en insats för att främja mångfald, men hade år 2022 försvunnit i policy. I Kristianstad kommun finns inte programmet kvar.

OMDU har arbetat med tesen att det handlar om frivillighet både för mentorerna och för adepterna och att det är en grupp som måste gå före i ett genusmedvetet förändringsarbete. Adepterna måste ha en hög mottagarkapacitet och söka sig till OMDU för att det är nyskapande. De mentorerna som godkändes efter utbildningen i OMDU hade i de flesta fall ett intresse av att fler ensamstående mödrar skulle kunna engageras och programmet betraktades som något mer än personlig och professionell utveckling. Mentorerna i Kristianstad – som var betydligt färre än i OMDU – såg en potential och startade ett företag efter att projektet finansierats via Europeiska Socialfonden avslutats. Gruppen med adepter är hälften (10) i OMDU jämfört med 20 i projektet i Kristianstad och drivkraften i högre grad personlig än organisatorisk, vilket kan bidra till en rörelse för fler OMDU program i Sverige. Adepterna är ledare i 10 olika organisationer och inte i två som var fallet i Kristianstad.

2. FRÅN PILOTPROJEKT TILL FORSKNING?

Det saknas en gedigen kunskapsbas över resultat och effekter av satsningar på mentorskap för grupper av utrikes födda kvinnor i Sverige. Är kvinnorna med och utformar programmen eller deltar de i program som återspeglar traditionella föreställningar? Ca 25 års erfarenhet av program i Sverige som vänt sig till grupper av utrikes födda kvinnor som adepter tycks dock – med

eller utan evidens från forskningen – inte haft några större effekter på trösklar in till samhället för kvinnorna. Trösklarna har givetvis sänkts in till samhället för enskilda kvinnor, men det är svårt att spåra effekterna på strukturell nivå. Trots att det inte finns mer omfattande forskning i Sverige är en hypotes att de traditionella mentorskapsprogrammen riskerar att återskapa maktordningar i samhället och inte bidra till transformativ jämställdhetsintegrering. Senaste decennierna har forskning och praktik alltmer kommit att betona det som kan kallas transformativ jämställdhetsintegrering än det som kallas en anpassningsmodell för jämställdhetsintegrering, som inte bidragit till en långsiktig förändring mot ökad jämställdhet. Det måste finnas en tydlig koppling till genusperspektivet och hur ”kön görs” för att uppnå förändring dvs. ett fokus på strukturerna som återskapar ojämställdheten snarare än dess konsekvenser i samhället för exempelvis utrikes födda ensamstående mödrar⁵.

OMDU kan beskrivas som en inkrementell metodinnovation dvs. det som kan associeras till ständiga förbättringar, små stegens utveckling och nyskapande kombinationer. Det var en kombination av tankar från: (1) Internationella studier som problematiserat mentorskap ur ett genusperspektiv (2) Svenska studier inom genus och organisation samt organisering och decenniernas studier om villkoren för grupper av utrikes födda kvinnor samt ensamstående mödrar (3) Feministisk pedagogik, kritisk pedagogik och interaktiv kritisk forskning utvecklad tillsammans med grupper av utrikes födda kvinnor⁶. OMDU var en kombination av beprövad praktik i traditionella mentorskapsprogram med genusförändrande ansatser där grupper av utrikes födda kvinnor varit med och designat programmen samt beprövad praktik för ömsesidigt mentorskap och Omvänt Mentorskap (OM) där grupper av utrikes födda kvinnor haft inflytande över programmen. Metoden var nyskapande för att den vänder på de

4 Ibid.

5 Se te.x. Johansson (2016) Anpassning eller förändring. En studie om jämställdhetsintegreringens transformativa potential. Statsvetenskapliga institutionen. Uppsala universitet.

6 Se t.ex. Berglund & Danilda (2008) Interaktiv kritisk forskning: En arena för omprövning av gemensam kunskap. Ingår i: Gemensamt kunskapande: den interaktiva forskningens praktik. Växjö University Press/Acta Wexionensia Nr 149/2008.

perspektiv som ofta – medvetet eller omedvetet – genomsyrar traditionella mentorskapsprogram. Metoden var nyskapande för att hitta vägar att hantera ökande ojämställdhet samt ojämlikhet mellan utrikes födda mödrar och deras barn och andra grupper i samhället.

OMDU var ett pilotprojekt under ett år med ett tjugotal deltagande mentorer (utrikes födda ensamstående mödrar) och adepter (ledare från olika sektorer i samhället). Utrikes födda ensamstående mödrar deltog i en mentorskapsutbildning och matchades sedan med adepter antingen i par om två mödrar (DUO) eller som ensam mentor med en adept. Utbildningen genomfördes på tre orter. Det går att mäta resultaten från OMDU pilotprojekt, men inte effekterna på längre sikt av ett projekt som genomfördes under en kort period på ett år. Däremot kan det på sikt vara möjligt att mäta effekter om det startas upp OMDU program i större skala under ett antal år med grupper av utrikes födda ensamstående mödrar som mentorer. OMDU kan även inspirera till fler genusvetenskapliga studier av mentorskapsprogram och i vilken utsträckning de återskapar eller har potential att förändra stereotypa föreställningar om grupper av utrikes födda kvinnor. Forskare vid Stockholms universitet har visat intresse för OMDU och det kan förhoppningsvis leda till studier där mentorerna och adepterna från OMDU är och blir "medforskare".

3. PROJEKTÅRET

Vardera av de fyra organisationer som deltog i pilotprojektet - Hela Människan i Malmö, Hela Människan Huddinge-Botkyrka-Salem, Internationella Kvinnoföreningen i Malmö och IOGT NTO Spånga (tidigare Spånga Blåbandsförening) - utsåg en koordinator som arbetade praktiskt i projektet exempelvis med att rekrytera mentorer och adepter. I projektgruppen fanns även en projektledare/administratör, en utbildare/mentorcoach samt en person som gjorde en fristående utvärdering. Under perioden för mentorsamtal fanns även en grupp mentorcoacher bestående av personer från

projektgruppen och mentorer, redo att coacha mentorer som önskade stöd.

Projektåret var uppdelat i olika faser inför vilka arbetspaket togs fram; rekrytering av mentorer, rekrytering av adepter, utbildning samt spridning och implementering. Rekryteringen av mentorer påbörjades i september 2022 (vid projektstart). Under september 2022 - januari 2023 genomförde de blivande mentorerna ett utbildningsprogram (med fysiska och digitala träffar) tillsammans med utbildaren/mentorcoachen. Parallellt med utbildningsprogrammet rekryterade de lokala koordinatorerna adepter i sina respektive områden. Efter avslutad utbildning matchades mentorerna med adepter varefter varje mentorkonstellation träffades vid sex tillfällen fram till juli 2023 (några konstellationer genomförde 4 respektive 5 samtal), företrädesvis på adepternas arbetsplatser. Utöver samtal anordnade några mentorkonstellationer en workshop på arbetsplatsen. Till mentorerna och adepternas hjälp fanns mentorcoacherna och de lokala koordinatorerna.

Parallellt med mentorsamtalen anordnades spridningsaktiviteter. Mentorerna deltog i planering och genomförande av alla aktiviteter. Lokalt anordnade varje deltagande organisation en intern och en lokal workshop. Gemensamt anordnades även en digital spridningskonferens. En film spelades in under projektperioden som bl.a. spreds via sociala medier.

4. VEM BLEV MENTOR OCH VEM BLEV ADEPT I OMDU?

Det övergripande syftet med OMDU var ett genomföra en nyskapande insats i socioekonomiskt utsatta områden med en hög andel kvinnor födda utanför EU/EFTA: delar av Malmö, delar av Botkyrka och delar av Sundbyberg (förändrades till Stockholms stad under pilotprojektet). OMDU nådde ensamstående mödrar från socioekonomiskt utsatta områden i Botkyrka, i Huddinge, i Malmö och i Tensta (Stockholm stad) och några mammor utanför dessa områden, exempelvis flyktingar från

Ukraina bosatta utanför dessa områden som sökte sig till OMDU. Det visade sig svårt att under den korta projektperioden rekrytera mödrar enbart i de socioekonomiskt utsatta områdena där det ofta – inte alltid – saknas en del tillit. Det visade sig även vara svårt att enbart rekrytera adepter som var verksamma i socioekonomiskt utsatta områden. OMDU prioriterade att hitta adepter med hög mottagarkapacitet som var intresserade av jämställdhet och att pröva en ny metod.

OMDU erbjöd en bred målgrupp ensamstående mödrar att delta i mentorskapsutbildningen i pilotprojektet, men lärdomarna visar att det behövs anpassningar av rekryteringsprocessen. Ett snävare urval och en mer omfattande rekryteringsprocess hade sannolikt givit en större grupp mentorer. OMDU erbjöd även heltidsarbetslösa ensamstående mödrar (inskrivna på Arbetsförmedlingen eller i kommunen) att delta i mentorskapsutbildningen, men för flera av kvinnorna blev det svårt att fokusera på att bli mentorer när de kämpade för att få fast förankring på arbetsmarknaden, kunna försörja sig och barnen. En grupp mammor efterlyste också själva mentorer och arbetsmarknadsinsatser. De mödrar som slutförde OMDU var flyktingar, studerande, föräldralediga, deltids- och heltidsarbetande eller företagare medan enstaka var heltidsarbetslösa. Vid matchningen med adepterna uppstod även oro hos de arbetslösa mödrarna att de skulle få ett arbete och inte kunna anpassa sina tider till mötena med adepterna. Den breda målgruppen i OMDU utgick från tankar om inkludering och att inte exkludera kvinnor från möjligheterna att delta. OMDU var nytt och flera mammor som var arbetslösa sökte sig till programmet utan att vara motiverade för att bli mentorer. Att mammorna sökte ett sammanhang riktade uppmärksamheten på det stora behov som finns av skräddarsydda insatser för målgruppen. Lärdomen från OMDU är att inte ha arbetssökande som en huvudmålgrupp även om en del mödrar som var arbetslösa slutförde processen. Arbetslösheten kan göra det svårt att fokusera på att bli mentor och adepten kan betraktas som en väg till arbete. De mammor som fanns kvar var de som var motiverade för fortsatta studier för att få ett bättre arbete, en bättre position på arbetsmarknaden och/eller ville påverka samhället. OMDU var för dem inte en

arbetsmarknadsinsats, men såg att insatsen även kunde erbjuda dem nya möjligheter.

De 19 mödrar – varav 17 matchades inom ramen för pilotprojektet – som slutförde mentorskapsutbildningen var alla motiverade för rollen som mentor och att arbeta vidare med jämställdhetsfrågor. Samtliga upplevde att de fått ökade kunskaper om jämställdhet och att de blivit (ännu) mer engagerade i jämställdhetsfrågor genom OMDU. En del mödrar kunde i början av OMDU inte skilja på jämställdhet och jämlikhet medan andra redan var mycket kunniga inom jämställdhetsområdet (jämställdhetsexperter och genusvetare). De mödrar som varit en kortare tid i Sverige, främst de som var flyktingar, var förvånade över ojämställdheten i det svenska samhället och kvinnors utsatthet.

Utbildningsnivån påverkade inte om mödrarna kunde slutföra OMDU eller inte och i gruppen som blev mentorer fanns kvinnor utan gymnasiekompetens och akademiker. Språkkunskaperna hade begränsad påverkan på om kvinnorna kunde slutföra OMDU och de flesta deltagarna kunde svenska och/eller engelska. Kvinnor som var nya i svenska språket utvecklade sin förmåga att prata genom deltagandet i OMDU. Dels genom att andra deltagare pratade svenska i mentorskapsutbildningen, dels genom att de i mentorpar med en annan mentor och en adept fick stora möjligheter att träna språket. Endast två mentorpar med adepter träffades och pratade engelska för att underlätta dialogen.

Däremot varierade den digitala kompetensen – oberoende av utbildningsnivå – i OMDU pilotprojekt och lärdomarna från pilotprojekt visade att det behövs en förberedande modul kring digitala färdigheter. I pilotgruppen fanns kvinnor med grundskoleutbildning som inte hade några problem alls med de digitala verktygen medan kvinnor med betydligt mer utbildning hade svårt att hantera verktygen. Alla deltagarna hade tillgång till antingen en smarttelefon eller en dator, men flera var ovana att använda digitala verktyg och vittnade om att deras barn ofta hjälpte dem. De digitala delarna av mentorskapsutbildningen (jämställdhetsmodulen) gick för några av deltagarna inte att genomföra som planerat.

MÖDRAR SOM KOMMIT SOM FLYKTINGAR

De kvinnor som hade en bakgrund som flyktingar och som deltog och genomförde OMDU bidrog till att rikta uppmärksamheten på behovet av ett bredare utbud av insatser för gruppen. Kvinnorna var mycket motiverade och deras tid i väntan under asylprocessen kunde i OMDU nyttjas i en insats som gav dem kunskaper och erfarenheter som är användbara oavsett om de får uppehållstillstånd eller inte. En kvinna blev mentor för en professor vid Stockholms universitet där hennes kunskaper och erfarenheter direkt kunde nyttiggöras. Resultaten av OMDU visar att studiecirklar tillsammans med studieförbund sannolikt är den bästa vägen framåt efter pilotprojektet och OMDU Cirklar kan sannolikt erbjudas större grupper av ensamstående mödrar som är flyktingar och söker uppehållstillstånd.

MÖDRAR FRÅN SOCIOEKONOMISKT UTSATTA OMRÅDEN

De mödrar som deltog från de socioekonomiskt utsatta områdena och genomförde OMDU riktade uppmärksamheten på behovet av OMDU Cirklar. De var angelägna om att fler kvinnor skulle kunna delta och de hade egna nätverk med intresserade mödrar. Dessa tankegångar förstärktes när mentorerna skulle matchas med sina adepter. En studiecirkelmodell för OMDU med de fyra modulerna som prövats har i den manual som tagits fram i pilotprojektet utökats med förberedande moduler, bl.a. Digitala Team (digitala färdigheter) och utökade moduler, bl.a. Globala målen och jämställdhet. Under pilotprojektet fokuserades på Mål 5 och Mål 10 i Agenda 2030, men inte andra delar av agendan. Under pilotprojektet fokuserades på icke-verbal kommunikation och detta har i manualen utökats med en utökad modul; Motiverande samtal och öppna frågor. I en studiecirkel skulle mentorer och adepter kunna delta tillsammans under delar av cirkeln.

AKADEMIKER, FÖRETAGARE OCH LEDARE

De mammar som var akademiker, företagare och/eller ledare hade ambitionen att påverka genom OMDU i exempelvis ledarskapsprogram varför kontakter etablerades med Stockholms universitet. En av mentorerna från Malmö och en av mentorerna från Stockholm blev kontaktpersonerna för forskargrupper inom entreprenörskap och pedagogik på genusvetenskaplig grund. En professor vid Stockholms universitet valde att bli adept, vilket förväntas främja fortsatta kontakter kring OMDU på högskolenivå och eventuella framtida forskningsprojekt.

FÖRÄLDRALEDIGA

En av mödrarna var föräldraledig och det fungerade utmärkt varför det finns anledning att fundera på OMDU för just den gruppen. Det är en målgrupp som lyfts fram i flera studier där behovet av att erbjuda aktiviteter under föräldraledigheten berörts ⁷.

ADEPTER

Bedömning i OMDU var att de blivande adeptererna behövde ha en hög grad av mottagarkapacitet för jämställdhets- och jämlikhetsarbete samt vara motiverade för förändringsarbete. Det innebär att det blev ett selektivt urval av adepter från de organisationer där projektgruppen redan har kontakter med engagerade ledare oavsett om de var i privat, ideell eller offentlig sektor. De potentiella adeptererna intervjuades för att fånga mottagarkapacitet, föreställningar, intressen, kunskaper och erfarenheter. Dessa intervjuer var också en metod för att främja adepternas delaktighet i processen samtidigt som det underlättade matchningen med ett mentorpar / en mentor. Under mentorsamtalen som genomfördes inom ramen för OMDU var det implicit att adeptererna har möjlighet att påverka processen tillsammans med sina mentorer.

7 Se t.ex. Hela Människan HBS (2021) Slutrapport Kvinna inför arbete. Svenska ESF-rådet, Stockholm Diarienummer: 2020/00753.

5. FRÅN UTBILDNING TILL LÄRTEAM

Syftet med OMDU var att utveckla en metod tillsammans med ensamstående utrikes födda mödrar (mentorer) och ledare (adepter). OMDU nådde syftet och utvecklade en metod för en "mentorskapsutbildning" (läs lärteam) som är anpassad för studiecirkelar för att fler ensamstående mödrar ska kunna bli mentorer, särskilt i de socioekonomiskt utsatta områdena. Ambitionen var även att ta fram en folkhögskolekurs, men efter dialoger med Folkbildningsrådet⁸ i början av år 2023 framkom att det med det rådande ekonomiska läget fanns begränsat med möjligheter att genomföra kurser. Studiecirkelmodellen rekommenderades för att kunna nå ut bredare med OMDU metoden. Ett samarbete etablerades även med Stockholms universitet som framgick i tidigare avsnitt.

Under september 2022 påbörjades processen med rekrytering av mentorer i gruppen ensamstående mödrar födda utanför EU/EFTA genom de lokala koordinatörerna. Kriterierna för deltagande var motivationen att fungera i en roll som mentor tillsammans med en annan mamma (DUO-modellen) och intresse för att delta i en mentorskapsutbildning. Samtliga lokala koordinatörer använde samma mall för rekrytering och samma informationsblad. Grundläggande digitala färdigheter skulle vara tillräckligt för att kunna delta i utbildningen till mentor och att kunna skriva på sitt första språk samt kunna kommunicera på svenska eller engelska.

Från oktober 2023 startades utbildningen upp för de blivande mentorerna. Innehållet kretsade kring mentorskap, jämställdhet och kommunikation. Själva utbildningsmodulerna fungerade, men några deltagare efterlyste fler fysiska möten medan andra inte uttryckte samma behov. Successivt utvecklades utbildningen till det som kan kallas "lärteam" och en lärdom från

OMDU är att det sannolikt varit bättre att inte rekrytera till en utbildning utan till en studiecirkel eller lärteam för mentorskap. Lärande nätverk och lärteam har tillämpats en del i Sverige för att främja genusmedvetet förändringsarbete och det mest kända exemplet utanför Sverige är sannolikt arbetet inom Fiber Optic Valley (FoV), som är ett kluster med olika aktörer med relevans för utvecklingen inom bredband. FoV Gender har fungerat som modell för andra kluster runt om i Europa⁹. Lärteam bygger på att deltagarna själva formulerar agendan och väcker de behov/frågeställningar/utmaningar som de upplever som relevanta. Vad är exempelvis mentorskap? Det pilotprojektet erbjöd var en arena för lärande genom fysiska och digitala mötesplatser. En av pilotgrupperna organiserade sig själva redan vid första utbildningstillfället och delade in sig i en svensktalande och en engelsktalande grupp. När de digitala delarna av utbildningen skulle genomföras bildades lärteam med deltagare både från Malmö och från Stockholm baserat på om de ville tala engelska eller svenska. En grupp med arabisktalande och en grupp som kunde turkiska bildades också. Lärandet tog fart och främjades av att deltagarna kunde prata olika språk och sedan förklara för utbildaren vad gruppen kommit fram till. Filosofin handlade om en strävan efter att fortlöpande integrera nya lärdomar med stöd av en processcoach snarare än en "utbildare". Att främja mobiliseringen av deltagarnas olika färdigheter, kompetenser, kvalifikationer och kunskaper i teamen. Lärande nätverk och lärteam kan associeras till det som kallas utvecklingsorienterat lärande¹⁰.

I OMDU har deltagarna stimulerats att bilda temporära lärteam för att dela kunskaper och erfarenheter av mentorskap för att kunna definiera vad mentorskap betyder just för dem i en process där mentorerna i sin tur ska främja insikter hos sina adepter. De förgivettagna tankarna och normerna om mentorskap har problematiserats där dessa i Sverige karakteriseras av föreställningar om att en vit

8 <https://www.folkbildningsradet.se/>

9 Se t.ex. Danilda & Granat Thorslund (2011) Innovation & Gender. VINNOVA Information VI 2011:03.

10 Se t.ex. Danilda m.fl. (2001) Interorganisatoriska lärteam som drivkraft för intra- organisatoriskt lärande: Utvärdering av projektet "Lärande i företag genom nätverkande". Halmstad: Högskolan i Halmstad, Enheten för arbetsvetenskap.

inrikes född kvinna eller en vit inrikes född man född i Sverige ska hjälpa en "hjälpbehövande utrikes född kvinna". Det utvecklingsorienterade lärandet i temporära lärteam har bidragit till att deltagarna i mentorskapsprogrammet på ett fåtal månader kunnat identifiera sig i rollen som en mentor med värdefulla kunskaper och erfarenheter att dela med sig av. Deltagarna i mentorskapsutbildningen i OMDU har haft vilja och motivation för att lära om mentorskap; OMDU har skapat tillfällen att lära tillsammans om mentorskap och främjat mentorskapsförmågan genom motiverande tekniker; och OMDU har givit stöd för att öka kunskap samt förståelser genom mentorcoachning. Mentor-adepter relationer är i sig ett exempel på utvecklingsorienterat lärande.

OMDU strävade efter en pedagogik som främjade delaktighet och majoriteten av deltagarna kom att betrakta processen som en arena för lärande där deras röster hördes. De deltagare som var tveksamma och ville ha en utbildare som berättade för dem om mentorskap – en föreläsare – avslutade efter en eller två tillfällen. När deltagarna själva skulle utforska begreppet mentorskap kunde det bli frustrerande för dem som förväntat sig mer av traditionell undervisning. Samtidigt uppskattade andra att de fick vara medskapare av utbildningen. Några var beredda att själva leda processen för den digitala delen och de ville göra sina röster hörda. Delaktigheten var mycket hög hos de som valde att stanna kvar i processen och redan hösten 2022 kunde två mödrar identifieras i rollen som mentorcoacher, en roll där de skulle kunna stödja andra mödrar under våren 2023 när det var dags att träffa adepterna. I början av år 2023 bildades en grupp med fem mentorcoacher som bestod av två mentorer, två koordinators och en rekryterad coach. Andra mödrar visade stort intresse för att delta i den dokumentärfilm som OMDU producerade, att delta i spridningsaktiviteter och för att längre fram kunna hålla i studiecirkel.

En av pilotgrupperna vidareutvecklade tidigt OMDU modellen genom sina egna erfarenheter och det framkom även tidigt kritiska röster om mentorskap, "Är det alltid positivt, det går ju att styra adepten genom mentorskap eller hur?" (citrat från en deltagare).

De ensamstående mödrarna var med och utformade innehållet i lärteamen och delaktigheten säkerställdes genom dialoger och beprövade metoder inom pedagogiken och den kognitiva psykologin. Samma "utbildare" (processcoach) genomförde mentorskapsutbildningen även om koordinators i Malmö tog över delar av utbildningen i början av år 2023. "Utbildaren" (processcoachen) fungerar som mentorcoach för alla deltagarna för att de skulle kunna ställa frågor före och efter varje lärtillfälle. När matchningen mellan mentorer och adepter genomförts fanns, som framgått ovan, fem mentorcoacher dit mentorerna kunde vända sig för att ställa frågor före och efter mötena med sina adepter.

Bild: Mentorskap och coachning – ett exempel på tankar från deltagare i OMDU.

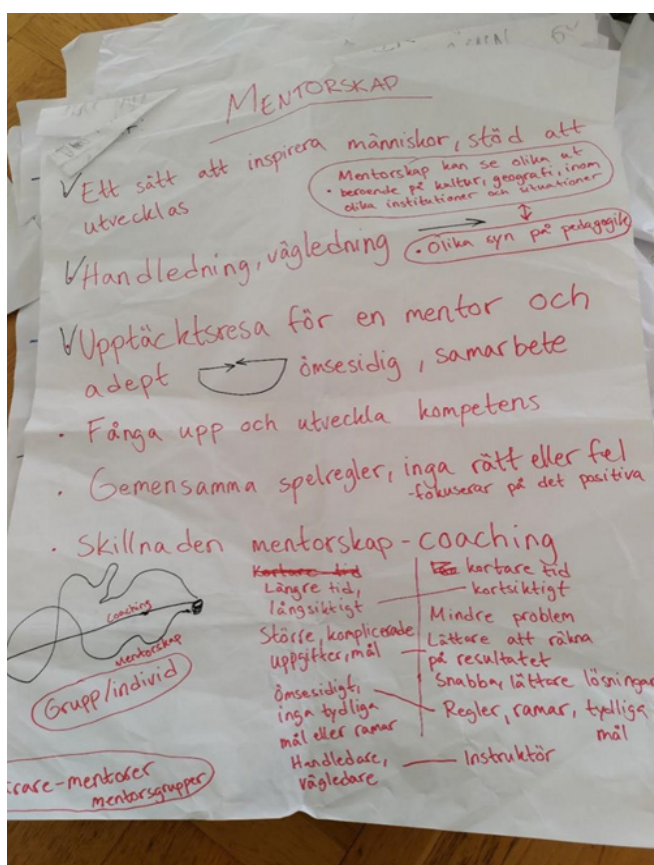


Bild: Modell för OMDU utvecklad av deltagare.



Mentorskapsplattformen= en traditionell plattform för strukturerade program som kan fortsätta efter pilotprojektet.

Gruppmentorskap= en av pilotgrupperna uttryckte själva att de haft det som kan kallas gruppmentorskap mellan varandra och det är en form av kollektivt lärande där den tysta kunskapen blivit explicit.

Mentorcoachning= det stöd som efterfrågas som har mer karaktären av coachning snarare än mentorskap.

DUO mentorskap= två mammor träffar en adept, vilket var själva pilotprojektet.

Se vidare i utbildningsmanualen för en utförligare förklaring av skillnaden mellan mentorskap, coachning och mentorcoachning.

6. MATCHNING MED ADEPTER

Parallellt med att utbildningen slutfördes rekryterade de lokala koordinatörerna adepter, ledare inom olika sektorer i samhället. Rekrytering av adepter gjordes i första hand internt i varje deltagande organisation, via medlemmar och huvudmän samt via etablerade nätverk. Vid matchningen var koordinatörerna måna om att adept och mentor inte skulle vara från samma organisation. Potentiella adepter intervjuades av koordinatörerna med hjälp av ett frågeformulär för att fånga mottagarkapacitet, föreställningar, intressen, kunskaper och erfarenheter. Adepterna hade med fördel redan ett pågående arbete för inkludering, jämställdhet och jämlikhet samt var tydligt motiverade för förändringsarbete.

Matchningen anpassades i största möjliga mån efter mentorernas egna önskemål att möta en adept inom en viss sektor. Vid matchningen tog koordinatörerna också hänsyn till mentorernas språkbakgrund, där t.ex. de engelsktalande mentorerna matchades med en engelskspråkig adept. Adepterna som rekryterades hade i största utsträckning sin arbetsplats på samma ort där mentorerna var bosatta. Beroende på mentorernas önskemål närvarade i vissa fall koordinatören vid första mötet mellan adept och mentor för en kort presentation av deltagarna. I tre fall ingick mentorn inte i ett mentorpar utan träffade adeften ensam. Detta berodde på att en mentor i ett av paren avbröt efter att matchningarna var gjorda samt att grupperna av mentorer var ojämna till antalet på två orter.

Följande adepter matchades med mentorer:

ORT	KÖN	TITEL	ARBETSPLATS
Malmö	Man	Sektionschef	Malmö stad
Malmö	Kvinna	Enhetschef	Akutmottagningen barn och ungdom, Region Skåne
Malmö	Man	Lokal chef	ReDi School of Digital Integration
Malmö	Kvinna	HR-chef, ledningsgrupp	Sigma Connectivity
Malmö	Kvinna	Enhetschef	Skånes Stadsmission
Stockholm	Kvinna	Avdelningschef Social omsorg	Hägersten-Älvsjö SDF (Stadsdelsförvaltning)
Stockholm	Kvinna	Förbundschef	Samordningsförbundet Värmdö-Nacka
Stockholm	Kvinna	Professor företagsekonomi	Företagsekonomiska institutionen, Stockholms universitet
Stockholm	Kvinna	VD	Länsförsäkringar Södermanland
Stockholm	Kvinna	Verksamhetschef	Rinkeby Folkets Hus

7. SÄNKTA TRÖSKLAR OCH UTFALL

Ledare i civilsamhället, i offentlig sektor och i näringslivet är nyckelpersoner (adepterna i OMDU) för att sänka de strukturella och organisatoriska trösklarna in till samhälle, arbete och utbildning för grupper av utrikes födda kvinnor. På kort sikt var målet för OMDU att utveckla och pröva en metod tillsammans med mentorer och adepter som på längre sikt potentiellt kan påverka strukturella trösklar för ensamstående utrikes födda mödrar. Deltagande mentorer i OMDU vittnade om strukturella trösklar relaterat till boendesegregationen där en del mödrar inte hade några vänner som var inrikes födda. En kvinna gjorde en anmälan till Diskrimineringsombudsmannen¹¹ under pilotprojektet då hon berättade att hennes arbetsgivare diskriminerat henne. Andra mödrar berättade om hur de blivit utsatta för diskriminering i den offentliga miljön. Fattigdom som strukturell tröskel för många ensamstående togs upp av flera mödrar och oron var stor på grund av ökande matpriser. De organisatoriska trösklarna med bristande bemötande var ett tema både under utbildningsdelen och under mentorskapsmötena i pilotprojektet. Grupper av utrikes födda kvinnor kan bli diskriminerade genom genusomedvetenhet i bemötande och föreställningar om att "vi behandlar alla lika"¹². Flera av de deltagande mentorerna vittnade om hur de inte fått likvärdigt bemötande varken inom sjukvården eller när de sökt arbeten. Även om adeptgruppen inte var stor i pilotprojektet framkom vid rekryteringen av ledare att det fanns en hög mottagarkapacitet hos de adepter som visade intresse för OMDU. Det var främst ledare som redan var engagerade och/eller kunniga inom jämställdhets- och jämlikhetsarbete. Adepterna tillhörde i huvudsak stora organisationer där det fanns goda möjligheter att sprida OMDU metoden för att påverka organisatoriska trösklar in till både samhället och arbete för utrikes födda mödrar.

Resultaten från OMDU visade att trösklarna är höga in till utbildning för ensamstående utrikes födda kvinnor och att det sällan handlar om

utbildningsnivån. Mödrarna satsar sina resurser på att deras barn ska få en bra utbildning i Sverige och har mycket begränsat med egen tid att delta i utbildningar. En hög tröskel är också att mödrarna inte har tillgång till kunskaper om vilka utbildningsvägar som finns och att de kan få stöd via (studie)vägledare för att kunna välja utbildningar som ger bättre inkomster. OMDU pilotprojekt bidrog till att sänka trösklar in till utbildning för några av de deltagande mentorer genom information och vägledning om olika utbildningsvägar.

Bild: Tankar från deltagare i OMDU, mentorer inom offentlig sektor.



De förväntade resultaten från OMDU kan kategoriseras utifrån individer – mentorer och adepter – och mottagarkapacitet. Det finns ledare som har låg mottagarkapacitet och inte ser behov av insatser för likvärdiga villkor. Det finns ledare som inte har tillgång till metoder, men intresse för att utvecklas med syftet att kunna erbjuda likvärdiga villkor. Det finns ledare som har metoder och intresse, men inte har möjlighet att tillämpa dem i sin organisation och ledare som vill fungera som förebilder, som har intresse men som inte använt omvänt mentorskap som metod.

¹¹ <https://www.do.se/>

¹² Se t.ex. Kullberg et al (2012) Genus i socialt arbete. Malmö: Liber.

Tabell 1. Utfall.

MÅL	UTFALL
Ett OMDU utbildningsprogram har genomförts med deltagare från Botkyrka, Malmö och Sundbyberg.	Ett OMDU utbildningsprogram har genomförts med deltagare från socioekonomiskt utsatta områden i Botkyrka, i Huddinge, i Malmö och i Tensta (Stockholm stad) och några mammor utanför dessa områden, exempelvis flyktingar från Ukraina bosatta utanför dessa områden som sökte sig till OMDU.
24 utbildade ensamstående mödrar födda utanför EU/EFTA.	19 utbildade ensamstående mödrar födda utanför EU/EFTA.
Matchning av 24 mentorer med 12 adepter.	14 mentorer har matchats i mentorpar med 7 adepter. 3 mentorer har matchats som singlementorer med 3 adepter.
6 fysiska möten i mentorkonstellationerna.	4-6 möten. Majoriteten möttes vid 6 tillfällen.
En modell för OMDU utbildning med fyra utbildningsmoduler har utvecklats genom digitala möten och lokala möten. • Modul 1 Introduktion • Modul 2 Mentorskap • Modul 3 Jämställdhet • Modul 4 Kommunikation	Ja, plus utökade moduler som kan implementeras genom studiecirkel inom folkbildningen.
En modell för OMDU mentorcoachning.	Ja.
En modell för OMDU program.	Ja.
En digital plattform för OMDU utbildning, mentorer och adepter samt spridning av resultat och där projektet nyttjar kostnadsfria lösningar.	Teams har använts för projektgruppen och mentorerna. De deltagande organisationerna har använt sina befintliga sociala medier och hemsidor för att sprida resultat.

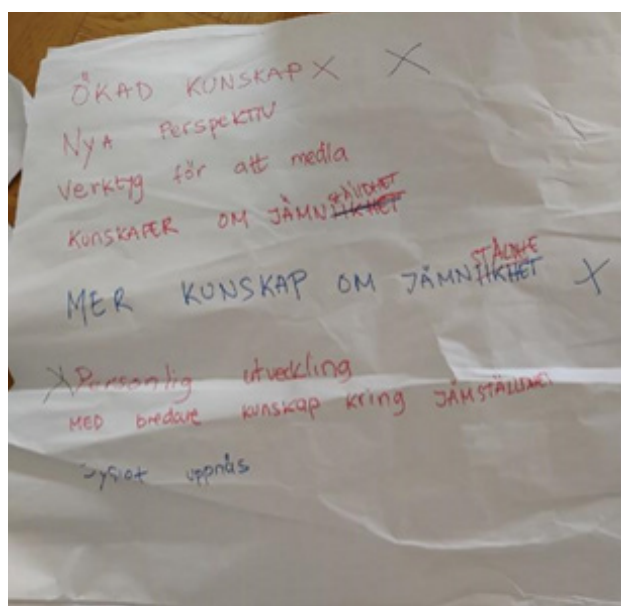
8. MIKROVALIDERING FÖR MENTORERNA

Mikrovalidering är ett begrepp som hanteras på skilda sätt även om EU försöker att ta fram en modell som ska kunna användas i alla medlemsländer. Problemet är fortsatt att modellerna som tas fram är genusomedvetna och brister i förståelse för hur färdigheter är könsmärkta. Inom EU brukar begreppet användas för att beskriva certifiering av lärandemål efter en kort lärandeinsats, exempelvis mentorskapsutbildningen i OMDU. Det är kunskaper, kvalifikationer, färdigheter och kompetenser som behövs för personlig och/eller professionell utveckling. Mikrovalidering kan åstadkommas genom kortare utbildningsprogram och syftar till att fånga både formell, informell, transversal och tyst kunskap hos de blivande mentorerna. Validering från mentorskapsprogram spelar en allt större roll inom EU dels för att främja inkludering, dels för att hantera en omvärld i ständig förändring. Det som lyfts fram av EU som så kallade transversala färdigheter överensstämmer väl med det som krävs av en mentor¹³.

- Interpersonella färdigheter
- Förmåga att hantera problem och kreativitet
- Förmåga att skapa tillit
- Förmåga att kommunicera både verbalt och ickeverbalt
- Förmåga till reflektion
- Empati och emotionell intelligens
- Förmåga till aktivt lyssnande

Mikrovalidering i OMDU kan beskrivas i termer av att göra en (mikro)bedömning av förmågan att fungera i rollen som mentor och att kunna reflektera tillsammans med sin adept kring jämställdhet. En del ensamstående mödrar sökte sig till OMDU för sin personliga utveckling medan andra sökte sig till pilotprojektet för professionell utveckling. Eftersom OMDU inte har en modell för certifiering har "valideringen" som mentor skett via intervjuer, observationer av gruppaktiviteter och eget arbete där utbildaren (processcoachen) bedömt både personliga egenskaper kombinerat med kunskaper som är viktiga i rollen som OMDU mentor där jämställdhet står i fokus.

Bild: Deltagares tankar om vad som ska uppnås i OMDU.



Samtliga 19 godkända mentorer fick ett utbildningsintyg som visar att de nått lärandemålen för de fyra modulerna i OMDU och med en referens till deras eget projekt (en anpassad version av 3R metoden). De individuella slutintervjuerna efter att mentorerna klarat de fyra utbildningsmodulerna innebar att deltagarna fick bekräfta om utbildaren fångat deras personliga egenskaper eller inte. Mentorerna fick även intyg efter att de genomfört alla möten med sin adept.

När mentorparen skulle bildas såg deltagande mentorer ofta själva vilka styrkor och svagheter som de hade i paren. Det blev en bekräftelse på den mikrovalidering som genomfördes. En av de högst utbildade kvinnorna bildade par med en av de lägst utbildade och den högutbildade mamman kunde fascineras över den analytiska kapaciteten hos sin mentorkollega. Ett annat par bestod av en eftertänksam analytisk mamma och en entreprenöriell mamma, som såg varandras kompletterande styrkor.

Bild: Fiktiva exempel på intyg.

GENOMFÖRT MED BIDRAG FRÅN
JÄMSTÄLLDHETSMYNDIGHETEN

UTBILDNINGSINTYG
OMVÄNT MENTORSKAP DUOMODELLEN

Förnamn Efternamn

har genomfört en utbildning på 60 timmar inom projektet OMDU. Utbildningen har innehållit kunskap och praktiska övningar inom ämnena mentorskap, kommunikation, jämställdhet och jämlikhet samt ett eget projektarbete utifrån de svenska jämställdhetspolitiska målen.

F.R. har deltagit i OMDU mentorskapsutbildning (juni 2022-juni 2023) och genomfört en analys av jämställdhet inom yrket i socialtjänsten. F.R. är en mycket kreativ och inspirerande person, som har förmåga att samarbeta och förmåga att motivera andra.
Dessa punkter utgör ett utdrag från mentornas intyg.

Inger Danilås, Utbildare OMDU
Malmö, 2023-02-03

människan
Spånga Blåband
ikf malmö

GENOMFÖRT MED BIDRAG FRÅN
JÄMSTÄLLDHETSMYNDIGHETEN

MENTORSINTYG
OMVÄNT MENTORSKAP DUOMODELLEN

Förnamn Efternamn

har i rollen som mentor genomfört 6 fysiska möten tillsammans med en adept och en annan mentor inom projektet OMDU. Adepten är sektionschef inom hälsa, vård och omsorg, Malmö stad.

I mötena med adepten har mentorerna fört samtal utifrån adeptens behov, intressen och kunskaper kring ämnen som jämställdhet, jämlikhet och inkludering. Mentorerna har bidragit med sina egna erfarenheter, material att arbeta med och den kunskap de fått i OMDU utbildningen om de svenska jämställdhetspolitiska målen, Agenda 2030, Målsättiga Rättigheter och Barnkonventionen.

Ellen Samuelsson, projektledare OMDU
Malmö, 2023-06-22

Hela människan
Spånga Blåband
ikf malmö

9. JÄMSTÄLLDHET OCH TOLKNINGAR AV JÄMSTÄLLDHET

OMDU hade fokus på jämställdhet och projektgruppen deltog i digitala jämställdhetsutbildningar samt hade tillgång till en koordinator som var genusvetare. Vidga normen filmerna¹⁴ användes för projektgruppen för att öka medvetenheten om hur kön/genus, etnicitet, hudfärg osv hela tiden görs i möten mellan människor. Även deltagargruppen hade en genusvetare och en av flyktningkvinnorna hade i sitt forna hemland arbetat med mänskliga rättigheter och jämställdhet. Alla i projektgruppen och i deltagargruppen i OMDU var involverade i en process med en anpassad modell av 3R metoden för jämställdhetsintegrering. Syftet var framförallt att utforska i vilken utsträckning var och en kunde hantera R3 (Realia), vilket kan beskrivas som en del av kärnan i OMDU. En av deltagarna blev det som skulle kunna kallas "barfotaforskare" eftersom hon pga. sjukskrivning inte kunde delta på fysiska möten i slutfasen av mentorskapsutbildningen. Hon studerade hur det såg ut när det var ombyggnation i hennes bostadsområde som både berörde hennes lägenhet (inomhus) och exempelvis fasaderna (utomhus). Vilka uppgifter fick männen, vilka uppgifter fick kvinnorna?

3R-metoden utvecklades av Gertrude Åström i samspel med svenska kommuner i slutet av 1990-talet och vidareutvecklades i en statlig utredning till 4R. Metoden är utvecklad för analyser i organisationer men har även använts i analyser av exempelvis projekt.

Steg 1. R1 Representation – kartlägg representationen

I det första steget, R1, väljs en verksamhet och de målgrupper som ska mätas. Börja med att svara på frågan: Hur många kvinnor/flickor och hur många män/pojkar?

Steg 2. R2 Resurser – kartlägg fördelning av resurser

R2 svarar på frågan: Hur fördelas våra gemensamma resurser i form av exempelvis pengar, utrymme och tid mellan kvinnor respektive män?

Steg 3. R3 Realia – analysera villkoren

R3 svarar på frågan: Hur kommer det sig att representationen och resursfördelningen mellan könen ser ut som den gör? På vilka villkor får kvinnor och män vara med och utforma och ta del av verksamheten?

Steg 4. R4 Realisera – formulera nya mål och åtgärder

R4 svarar på frågan: Hur bör verksamheten se ut för att vara jämställd? Beskriv din vision om en verksamhet anpassad för kvinnors och mäns behov.¹⁵

I OMDU fick mentorerna och projektgruppen välja ett område de var nyfikna på med direkt koppling till ett eller flera jämställdhetspolitiska målen. Sedan tog utbildaren (processcoachen) fram anpassade 3R frågor och bistod ibland med att ta fram statistik för att underlätta processen. Nedan ges några exempel från processen och de olika områden som deltagarna valde. På den korta tiden som fanns var det givetvis inte möjligt att göra omfattande analyser, men genom att börja titta på ett område av intresse kunde ojämställdheten och ojämlikheten i Sverige problematiseras. Som föreställningar om att Sverige är jämställt eller att svenska kvinnor och män är fördomsfria, moderna och jämställda. Föreställningar som reproducerar normer om "svenskhets" och om "de andra" som mindre jämställda, mindre moderna och patriarkala. Normer i samhället och föreställningar om den "svenska jämställdheten" och det "svenska jämställda genuskontraktet"¹⁶.

¹⁴ <https://www.vidganormen.se/>

¹⁵ Sid 47–50 JämStöds Praktika. Metodbok för jämställdhetsintegrering. Metodbok från JämStöd. Utredningen om stöd för jämställdhetsintegrering i staten. SOU 2007:15.

¹⁶ Genuskontrakt brukar beskrivas som implicita och explicita regler som styr relationer och uppdelningen av arbete, värde, ansvar och skyldigheter mellan kvinnor och män. Genuskontrakten upprätthålls på olika nivåer: samhällets normer och värderingar, institutioner och socialiseringsprocesser.

En stor utmaning i mentorgruppen var att några deltagare inte kunde skilja på jämställdhet och jämlikhet medan andra var genusvetare och/eller hade arbetat praktiskt med jämställdhet. Samtliga mentorer hade inför matchningen med sina adepter fått på sig "genusglasögonen".

När mammorna gick ut som mentorer hade de med sig de egna erfarenheterna av 3R, kort för mänskliga rättigheter med delar av Kvinnokonventionen, kort för Barnkonventionen och tillgång till mer material om jämställdhet på Teams.

Bild: I utbildningen användes material från den ideella föreningen My Human Rights¹⁷.



9.1 MAKT OCH INFLYTANDE

Tre av mentorerna i OMDU var intresserade av 3R metoden ur ett maktperspektiv och de konstaterade att: (1) Få utrikes födda kvinnor finns representerade i beslutsfattande församlingar i Sverige. (2) Det finns information på olika språk om politiken och att kvinnor måste i högre grad än idag organisera sig. Makt och inflytande är en viktig del i Agenda 2030 dels i mål 5, dels i övriga mål där jämställdhet ska integreras, exempelvis Mål 10. Dessa två mål fick alla mentorer lära sig innan den de matchades med adepter.

Pilotprojektet uppmuntrade kvinnornas organisering och att de själva skulle kunna driva OMDU studiecirkel med fler ensamstående mödrar. En tanke är att ensamstående mödrar

även skulle kunna vara mentorer för politiker och en av deltagarna ringde när hon började med 3R till en riksdagsledamot för att hen skulle reflektera kring jämställdhet.

I samband med vårens spridningsaktiviteter bjöds beslutsfattare in för att lyssna till mentorerna, och på en lokal workshop i Malmö deltog bl.a. ordförande för ett politiskt parti i Malmö och sittande ledamot i Arbetsmarknads- och socialnämnden. Tre av mentorerna deltog av workshopen och delade sina berättelser.

¹⁷ Materialet på bilden är framtaget av den ideella föreningen My Human Rights. Bild publicerad med deras medgivande. <https://myhumanrights.se/>

3R-METODEN

Genom 3R-metoden kartläggs ett jämställdhetsperspektiv utifrån Representation, Resurser och Realia inom politiken. I Malmö stad, i Stockholms stad och i Riksdagen.

GÖR SÅ HÄR

R1 syftar på Representation

Här kartläggs hur kvinnor och män finns representerade i politiken. Hur många kvinnor och män finns i Malmö stad och i Stockholms stad inom politiken, i Riksdagen? Hur många utrikes födda kvinnor?

I Riksdagen finns 161 kvinnor och 188 män, 46 % kvinnor och 54 % män sedan valet år 2022. Det är en minskning av andelen kvinnor sedan förra valet. Det saknas statistik för andelen utrikes födda kvinnor, men under perioden hösten 2018 - våren 2022 var det 11,5 % av ledamöterna (kvinnor och män) som hade utländsk bakgrund (utrikes födda eller hade föräldrar som var utrikes födda). 11 kvinnor och 18 män var utrikes födda i riksdagen fram till valet år 2022 dvs. 3 % av ledamöterna var utrikes födda kvinnor. Det kan jämföras med 20 % av befolkningen i Sverige som är utrikes födda och en tredjedel av befolkningen som har utländsk bakgrund.

I Malmö stads kommunfullmäktige finns 94 ledamöter och ca 47 % är kvinnor (räknat för kvinnonamn). I kommunstyrelsen finns 26 ledamöter och ca 35 % är kvinnor, dvs betydligt lägre än för kommunfullmäktige. Finansborgarrådet i Malmö stad är en kvinna. Kommunalrådet för Arbetsmarknad och socialtjänst en man, för Skola och utbildning en kvinna, för Funktionsstöd och LSS en man, för Stadsbyggnad en kvinna, för Tekniska en man, för Miljö och service en kvinna, för Kultur och fritid en man och för Demokrati och mänskliga rättigheter en kvinna. Totalt finns 14 kommunalråd varav 8 är kvinnor och 6 är män (57 % kvinnor). Representationen är inte 1/3 som skulle motsvara andelen kvinnor med utländsk bakgrund i befolkningen i Malmö. Det är sannolikt få kvinnor som är utrikes födda i kommunfullmäktige.

I Stockholms stads kommunfullmäktige finns 101 ledamöter varav ca 53 % är kvinnor (räknat för kvinnonamn). I kommunstyrelsen finns 13 ledamöter varav 7 är kvinnor, dvs en majoritet kvinnor. Finansborgarrådet i Stockholm stad är en kvinna. Borgarrådet för Stadsbyggnad och idrott är en man, Skola och arbetsmarknad en kvinna, Sociala frågor och trygghet en man, Bostad och fastigheter en kvinna, Äldre och kulturfrågor en kvinna, Förskolor/barn och fritid en kvinna, Trafik en man och Miljö- och klimat en kvinna. Av de nio borgarråden är 6 kvinnor och 3 män, dvs en klar majoritet kvinnor. Det saknas statistik över hur många kvinnor som har utländsk bakgrund, men bara genom att läsa kvinnornas och männens namn är det tydligt att det finns fler män med utländsk bakgrund än kvinnor med utländsk bakgrund i kommunfullmäktige. Representationen är inte 1/3 som skulle motsvara andelen kvinnor med utländsk bakgrund i befolkningen i Stockholms stad.

Alla kommunfullmäktige i Sverige hade fram till hösten 2022 totalt 500 utrikes födda kvinnor och 538 utrikes födda män. Andelen kvinnor som var kommunstyrelseordföranden var endast 1/3 i landets kommuner. Det var totalt 10 % av kvinnorna i kommunfullmäktige som hade utrikes bakgrund och totalt 8 % av männen. I svenska regionfullmäktige, som ansvarar främst för sjukvården, var det drygt 1/3 som hade en kvinna som ordförande. 76 kvinnor av totalt 732 kvinnor var utrikes födda, endast 63 män av 825 var utrikes födda fram till hösten 2022. Statistik finns inte ännu hur det ser ut efter valet år 2022.

R2 syftar på hur Resurser fördelas mellan kvinnor och män

Här kartläggs hur resurser fördelas mellan kvinnor och män. Detta är mer av hypoteser eftersom OMDU inte haft möjlighet att närmare studera resursfördelningen.

Kvinnor (som grupp) är väl representerade inom politiken i Sverige även om utvecklingen i riksdagen gick tillbaka något efter valet år 2022. Både i Stockholms stad och i Malmö stad finns en majoritet kvinnor i beslutande positioner även om kommunstyrelsen i Malmö avviker med en låg andel kvinnor. Samtidigt finns utskott i riksdagen där könsfördelningen inte är jämställd, enligt Statistiska Centralbyrån (SCB), exempelvis Finansutskottet (29 % kvinnor), Bostads- och civilutskottet (35 % kvinnor) och Utrikesutskottet (35 % kvinnor). I Finansutskottet som har stor makt i riksdagen har andelen kvinnor minskat kraftigt från 47 % före valet år 2022 till 29 % efter valet, vilket riskerar att påverka resursfördelningen från staten mellan kvinnor och män i samhället. I Malmö stad och i Stockholms stad är finansborgarråden kvinnor. Efter valet år 2022 är det totalt 67 % män som är ordföranden i riksdagens utskott jämfört med 33 % kvinnor, vilket visar på ojämställdheten där besluten fattas. Även andelen kvinnor som är stadsråd/ministrar har sjunkit sedan valet och är inte längre hälften utan 46 %. Andelen statssekreterare är ännu lägre och har gått från 50 % våren 2022 till 37 % efter valet 2022, enligt SCB. Även här avviker riksdagen från hur det ser ut i Malmö stad och Stockholm stad där kvinnor i högre grad är i beslutspositioner. Ser vi till kvinnor med utländsk bakgrund inom politiken är den oroväckande låg, vilket kan påverka resursfördelningen mellan kvinnor och män i samhället i stort. Den låga representationen innebär att utrikes födda kvinnor saknar röster inom politiken och har begränsat inflytande över resursfördelningen i samhället. Rapporten "Främja jämställdhet i riksdagen 2018–2022" från Riksdagen visade att kvinnor (som grupp) och män (som grupp) tyckte att de hade inflytande över riksdagsarbetet. Däremot upplevde unga kvinnor i riksdagen att de hade större utmaningar, de kände sig ifrågasatta och var utsatta för kränkande behandling.

R3 syftar på Realia, varför det ut som det gör?

Kvinnors väg in i politiken i Sverige har varit lång och krokig. Jämställdhetsmyndigheten publicerade en rapport år 2019 som visade att kvinnor (som grupp) har det tuffare i politiken än män (som grupp). Den beskriver kvinnors väg in i politiken från kvinnors rösträtt i valet år 1921 och att Sverige historiskt sett INTE varit ett föregångsland. Det var först under 1960-talet som andelen män i riksdagen sjönk till under 90 %. Ökningen av andelen kvinnor kan spåras till krav från kvinnorörelsen och kvinnoförbunden i de politiska partierna. I början av 1990-talet fanns ett hot om att bilda ett kvinnoparti om inte de politiska partierna skärpte sig och vid valet år 1994 beslöt Socialdemokraterna att ställa upp till riksdagen med "varannan damernas" dvs. 50 % av de som kandiderade till riksdagen skulle vara kvinnor. Efter valet fanns över 40 % kvinnor i riksdagen, vilket då var högst i världen. Idag har flera andra länder en högre andel kvinnor i sina parlament. Rapporten från Jämställdhetsmyndigheten visar att olika grupper av kvinnor, däribland utrikes födda kvinnor och unga kvinnor, möter betydligt högre trösklar in till politiken i Sverige än andra grupper. Den visar även att kvinnor i högre grad än män hoppar av politiken. Rapporten ger en bild av varför Sverige inte kommit längre och att det handlar om en ojämställd maktfördelning i samhället där mäns engagemang för jämställdhet måste öka. Att de härskartekniker samt olika former av våld och diskriminering som grupper av kvinnor som politiker utsätts för måste upphöra. Kvinnor har det tuffare än män inom politiken, Analys i korthet, Jämställdhetsmyndigheten 2019:2). Tillbakagången i riksdagen för kvinnors inflytande efter valet år 2022 visar att jämställdhet inte är något som kan tas för givet utan en process som måste utmanas inför varje val. Kvinnor har rösträtt i Sverige sedan år 1921 och det är viktigt att kvinnor med utländsk bakgrund ökar sitt deltagande inom samt släpps in i politiken. Dels för att öka andelen kvinnor med utländsk bakgrund i beslutande församlingar, dels för att kunna nominera kvinnorna till riksdagen och kommunerna.

9.2 EKONOMISK JÄMSTÄLLDHET

De ensamstående mödrarna har hög motivation att ta sig in i samhället och i arbete. OMDU prövade mentorskapsutbildning och program för att kunna sänka några av de trösklar som mammorna möter för att kunna öka sina inkomster. Ledare (adepter) med ökad mottagarkapacitet kan inspirera sig själva och andra att anställa samt befordra ensamstående mödrar utifrån kompetens, inte föreställningar.

Den ekonomiska jämställdheten stod i fokus under OMDU eftersom de flesta av mentorerna hade en tuff ekonomisk situation som ensamstående mödrar oavsett om de hade ett heltidsarbete eller inte. Flera av mentorerna kunde berätta om den diskriminering de blivit utsatta för vid jobbsökningar eller när de vill vidare i karriären. Några hade arbeten långt under sina kvalifikationer, tidigare erfarenheter och språkkunskaper där de behärskade inte

bara svenska eller engelska utan flera andra språk. Mentorerna undersökte en rad olika (yrkes)roller i Sverige och hur det såg ut. Exempelvis musikbranschen, olika delar av byggbranschen och delar av städbranschen, konsulter, socialtjänsten, frisörer, specialistläkare (gynekologer), sjuksköterskor och försvarsmakten. Det blev för många av mentorerna en nyhet att löneskillnaderna var så stora mellan kvinnor och män inom en del områden. Analyserna visade också på att även med samma utbildning hamnar kvinnorna i vissa roller, män i andra. Inom sjuksköterskeyrket är löneskillnaderna inte så stora, men det är män som är i inom ambulansen. Det är en jämställd fördelning av domare och åklagare i Sverige, men löneskillnaderna fortsatt stora.

Tabell 2. Underlag från 3R i OMDU, yrken inom juridiken.

JURISTER LÖNER (STATISTIK FRÅN SCB)	KVINNOR	MÄN
Advokater	57700 kronor	63600 kronor
Affärs och företagsjurister	59400 kronor	68000 kronor
Förvaltnings och organisationsjurister	52500 kronor	58400 kronor
Domare	58800 kronor	61500 kronor
Åklagare	52400 kronor	58800 kronor
Övriga jurister	43600 kronor	44600 kronor
Domstols och juristsekreterare	34000 kronor	36800 kronor

Tabell 3. Underlag från 3R i OMDU, roller inom sjuksköterskeyrket.

SJUKSKÖTERSKOR LÖNER (STATISTIK FRÅN SCB)	KVINNOR	MÄN
Grundutbildade sjuksköterskor	39300 kronor	40300 kronor
Anestesisjuksköterskor	43400 kronor	42500 kronor
Psykiatrisjuksköterskor	40800 kronor	42100 kronor
Ambulanssjuksköterskor	40800 kronor	41700 kronor
Geriatrisjuksköterskor	39700 kronor	40500 kronor
Intensivsjuksköterskor	44700 kronor	44600 kronor
Operationssjuksköterskor	43000 kronor	42700 kronor
Röntgensjuksköterskor	37200 kronor	37800 kronor

9.3 JÄMSTÄLLD UTBILDNING

Studier om hur grupper av utrikes födda kvinnors humankapital, kulturkodskompetens och sociala kapital "devalueras" samt hur formell validering inte genomsyras varken av genusperspektiv eller jämställdhet är fortsatt sällsynta i Sverige. Den tanke OMDU hade var att kunna ta fram mer underlag för mikrovalidering för att minska risken för devaluering kunde inte fullt ut genomföras eftersom även det som tas fram inom EU tycks sakna genusmedvetenhet. Det behövs betydligt mer insatser för genusmedvetna valideringsprocesser i Sverige oavsett om det sker på arbetsplatsen, inom utbildningen eller inom myndigheter. Annars riskerar tillgängligheten till utbildningsvägar att minska för de utrikes födda kvinnor som vill ta sig vidare i utbildningssystemet. Flera av mentorerna som deltog hade inte kunskap om vilka vägar som finns i Sverige och särskilt om möjligheterna på Yrkeshögskolan.

Den horisontellt könsuppdelade svenska arbetsmarknaden var ett tema i delar av mentorgruppen eftersom genuskontraktet i olika länder skiljer sig åt. Det är exempelvis vanligare att vara inom IT för en kvinna i många andra länder jämfört med Sverige. En av mentorerna var intresserad av socialt arbete och konstaterade att löneskillnaderna mellan kvinnor och män inte fanns i rollen som socialsekreterare. En jämförelse med mansdominerade utbildningar som är kortare visade dock att av de socialsekreterare som har längre utbildning hade betydligt fler lägre lön än som utbildat sig inom elektroteknik.

Tabell 4. Underlag från 3R i OMDU, ett exempel på segregering.

UTBILDNING MER ÄN 3 ÅR PÅ HÖGSKOLA (STATISTIK FRÅN SCB)	KVINNOR (ANTAL)	MÄN (ANTAL)
Socialsekreterare ofta 3 ½ år	18 998 (33 % av kvinnorna har varit i yrket mer än 3 år)	2851 (28% av männen har varit i yrket mer än 3 år)
Ingenjörer och tekniker inom elektroteknik 3 år eller kortare	2194 (34 % av kvinnorna har varit i yrket mer än 3 år)	7704 (22 % av männen har varit i yrket mer än 3 år)
Anställda i kommun	Kvinnor (antal)	Män (antal)
Socialsekreterare	18430	2811
Ingenjörer och tekniker inom elektroteknik	5	11
Löner	Kvinnor	Män
Socialsekreterare	36900 kronor	36300 kronor
Ingenjörer och tekniker inom elektroteknik	44400 kronor	45200 kronor

9.4 OBETALT HEM- OCH OMSORGSARBETE

Viljan att analysera, utforska och utjämna (eller utplåna) de ojämlikheter som både produceras och reproduceras via betalt och obetalt arbete har varit grundläggande i utvecklandet av ett intersektionellt perspektiv¹⁸. OMDU ville synliggöra det obetalda hem- och omsorgsarbetet i en familj med en utrikes född mamma och hennes barn.

Mentorerna konstaterade att de som ensamstående utförde nästan 20 timmars mer obetalt arbete – enligt statistiken – varje vecka jämfört med utbildaren som var ensamstående utan barn.

Det svenska "jämställdhetskonceptet" genomsyras av en tvåsamhetsnorm och åtgärder som ska rikta sig till män som ska göra mer av det obetalda arbetet i hemmet samt ta ut en högre andel av föräldrapenningen. De ensamstående mödrarna har inte alltid någon som kan ersätta dem i hemmet och jämställdhetssträvan behöver en nyansering av maktrelationer och inkludering av fler perspektiv än enbart den normativa tvåsamhetens¹⁹.

I projektgruppen fokuserade två stycken sin 3R på detta jämställdhetsmål. Statistik från SCB ställdes i relation till könsfördelningen inom det frivilliga arbetet i tre frikyrkoförsamlingar.

18 Sid 226 SOU 2014:34 Inte bara jämställdhet Intersektionella perspektiv på hinder och möjligheter i arbetslivet. Forskningsrapport till Delegationen för jämställdhet i arbetslivet. Stockholm: Statens Offentliga Utredningar.

19 Andersson (2018) Ensamstående mödrar i den jämställda föräldraledigheten. Institutionen för geografi och ekonomisk historia. Umeå Universitet.

R2 Resurser.

Att det obetalda hem- och omsorgsarbetet inte fördelas lika innebär att kvinnor och män inte kan delta på arbetsmarknaden på samma villkor. Då kvinnor tar ett betydligt större ansvar för det obetalda hem- och omsorgsarbetet kan kvinnor inte förvärvsarbeta i samma utsträckning som män. Män får härigenom mer resurser exempelvis i form av högre inkomst (lägg därtill att mäns löner generellt utgår från en högre nivå än kvinnors) och inflytande i samhället. Den ojämna fördelningen av ansvaret ger också negativa effekter vad gäller kvinnors och mäns hälsa. Som ett exempel uppger fler kvinnor än män att de upplever stress på grund av att de har för mycket att göra²⁰. Mest stress upplever ensamstående kvinnor med barn, där 43% svarade att de ofta känner sig stressade därför att de har för mycket att göra. Motsvarande siffra för ensamstående män var 21%. Av de sammanboende kvinnorna med barn kände sig 38% ofta stressade, motsvarande siffra för män i samma situation var 22%.

En förklaring till den ojämna fördelningen är könsstereotypiska normer kring vem som bär ansvaret för vilket arbete. Normer, traditioner och även vilken status en uppgift har spelar roll. Den traditionella synen på kvinnans roll - att ta hand om hem och familj – har kopplats till vad det är att vara kvinna / kvinnlig, medan en man enligt traditionen ska försörja familjen.

R3 Realia.

För att få ett exempel från samhället gjordes tre korta intervjuer med personer aktiva i kristna församlingar (kyrkor). Församlingarna är arrangerade som ideella föreningar och samlar kvinnor och män i olika åldrar, med olika etnisk bakgrund och från olika samhällsklasser. I en församling utför medlemmarna olika uppgifter som liknar de som utförs i ett hem, och arbetet är obetalt.

Församling nr 1 har ca 50 aktiva medlemmar, av dessa är 60% kvinnor och 40% män. Medlemmarna anmäler sig frivilligt till olika obetalda uppdrag. Vid en titt på städschemat för 2022 där 20 stycken

personer är uppskrivna utgörs listan av 65% kvinnor och 35% män.

Mannen som intervjuas har inte tillgång till fler listor men vet med sig att när det gäller att ha hand om bakning / fika inför gudstjänsten så utförs även denna uppgift av majoriteten kvinnor.

I församling nr 2 är det 156 aktiva medlemmar, könsfördelningen är ca 50/50 mellan män och kvinnor. Även här anmäler sig de aktiva frivilligt till olika obetalda uppdrag. I listan över vilka som plockar fram och städar upp efter gudstjänsten hittar vi 54% kvinnor och 46% män. När det kommer till att förbereda fika inför gudstjänsten består listan av frivilliga av 71% kvinnor och 29% män.

Detta innebär inte att männen i församlingarna inte tar ansvar för allt det obetalda arbetet, de är överrepresenterade i andra ansvarsuppgifter, men i de traditionellt kvinnliga uppgifterna är det just en majoritet kvinnor som utför uppgifterna. De mönster vi ser från statistiken reproduceras även i församlingarna. Men varför är det så – varför är det fler kvinnor än män som väljer att anmäla sig till att städa och baka även i kyrkan? En kvinna som intervjuas säger att en ju väljer de uppgifter som faller sig mest naturliga. De uppgifter en är van att göra hemma, väljer en även att göra i församlingen.

9.5 JÄMSTÄLLD HÄLSA

Utöver att flera mentorer intresserade sig för hur det ser ut i sjukvården inom olika yrken och kvinnohälsa genom sina 3R processer vittnade deltagarna både om diskriminering när de mött sjukvården i Sverige och om ett gott bemötande. Två av deltagarna valde att studera jämställdhet inom idrotten med fokus på fotboll och rugby. Idrott och träning är en viktig del i arbetet för jämställd hälsa. Ensamstående mödrar har svårt dels att hinna med sin egen träning, dels att hinna med barnens träning. Dessutom påverkar ofta de begränsade ekonomiska resurserna möjligheterna både för mödrarna och deras barn att delta i en del idrottsaktiviteter. Mentorerna intervjuade personer inom idrottsrörelsen, letade goda exempel och tittade på jämställdhetsintegrering.

3R-METODEN

Genom 3R-metoden kartläggs ett jämställdhetsperspektiv utifrån Representation, Resurser och Realia inom idrottsföreningar.

Med hjälp av 3R-metoden kartläggs de normer som styr verksamheten, hur makten är fördelad mellan flickor/kvinnor och pojkar/män och hur kön påverkar verksamhetens utformning och organisering.

Poängen med metoden är att det krävs alla tre R för att jämställdhetsintegrera en verksamhet. De två första handlar om att ta fram statistik och utgör grunden för diskussionen om det tredje och sista R-et.

CASE IDROTTSRÖRELSEN

R1 syftar på Representation Idrottsförening (könsuppdelad statistik)

1. Här kartläggs hur flickor/kvinnor och pojkar/män finns representerade i en förening.
2. Hur många flickor/kvinnor och hur många pojkar/män finns i föreningen som spelare? (antal flickor/pojkar)
3. Hur många flicklag/damslag och hur många pojklag/herrlag finns i föreningen? (antal flicklag/pojklag)
4. Hur många kvinnor och män är tränare i föreningen? (antal kvinnor/antal män)

5. Hur många kvinnor och män är ledare i föreningen? (antal kvinnor/antal män)
6. Hur många kvinnor och män är styrelseledamöter i föreningen? (antal kvinnor/antal män)

R2 syftar på hur Resurser fördelas mellan kvinnor och män

Här kartläggs hur resurser (pengar, tid med mera) fördelas mellan flickor/kvinnor och pojkar/män.

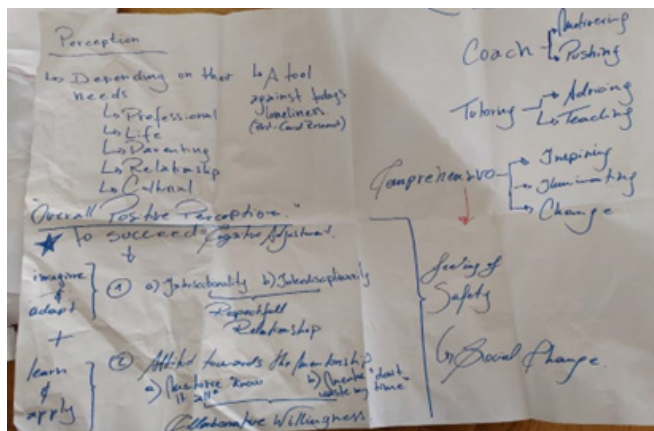
1. Hur mycket resurser för träning får flickor/kvinnor och pojkar/män som spelar i föreningen? (t.ex. antal dagar/timmar för träning varje vecka för flickor/kvinnor och pojkar/män, vilka träningsstider har flickor/kvinnor och pojkar/män, vilka träningsredskap har flickor/kvinnor och pojkar/män tillgång till?)
2. Hur mycket resurser får flicklagen/damlagen och hur mycket resurser får pojklagen/herrlagen? (t.ex. lönen för spelarna i damlaget och i herrlaget, hur mycket pengar finns för flicklagen och för pojklagen, hur många turneringar får flicklagen/damlagen och pojklagen/herrlagen delta i?)
3. Hur mycket resurser får kvinnor och män som är tränare? (t.ex. vad tjänar kvinnor och män som tränare, hur många utbildningar får kvinnor och män som är tränare tillgång till, hur många förebilder har kvinnor och män som är tränare?)
4. Hur mycket resurser får kvinnor och män som är ledare? (t.ex. vad tjänar kvinnor och män som ledare, hur många utbildningar får kvinnor och män som är ledare tillgång till, hur många förebilder har kvinnor och män som är ledare?)
5. Hur många kvinnor och män är styrelseledamöter i föreningen? (t.ex. vad tjänar kvinnor och män som ledamöter, hur många styrelseutbildningar får kvinnor och män tillgång till, hur många förebilder har kvinnor och män som är ledamöter?)

R3 syftar på Realia, varför ser det ut som det gör?

Beskriv kort varför du tror att det ser ut som det gör?

10. ATT GÖRA KÖN

Bild. Mentorernas anteckningar från ett utbildningstillfälle.



OMDU var i likhet med andra projekt en arena där kön/genus, etnicitet och andra maktasymmetrier "görs". Att "göra kön" (eng. doing gender) är ett begrepp som formulerades i slutet av 1980-talet av amerikanska forskare²¹. "Att göra perspektivet" kan användas för att beskriva även hur vi gör etnicitet, ras, hudfärg osv. Kön/genus betraktas i det här perspektivet som sociala konstruktioner och "görandet" som situationsbundet, ständigt pågående och en interaktiv handling. Perspektivet öppnar fler möjligheter till förändring än om vi utgår från statistiska kategorier eller stereotypa föreställningar om de Andra. Genom att se invandrade kvinnor som bärare av problemegenskaper, ofta uttryckta i kulturella termer, kan stat, forskning och arbetsmarknad marginalisera och osynliggöra kvinnorna.²² En utmaning i genusmedvetet förändringsarbete är att de individer och grupper som kan mest är mest intresserade av att lära sig mer. De som kan minst ser sällan fördelarna med ett genusmedvetet förändringsarbete för att utveckla verksamheten och kvalitén i insatser. OMDU valde

därför att bara rekrytera adepter som hade hög mottagarkapacitet.

Psykosocial tillgänglighet brukar beskrivas som rätten att få vara sig själv, mänskliga rättigheter/ kvinnors rättigheter och OMDU valde mentorskap som metod för att främja tillgänglighet. OMDU adresserar utmaningar relaterat till mänskliga rättigheter i det svenska samhället, som handlar om makt, strukturer och otillgänglighet. Tillgänglighet handlar om förhållningssätt människor emellan och värderingar, empati, förståelse, medvetenhet och kunskap. Mänskliga rättigheter är inte bara mål, de är också medel. Ett svar på hur vi ska arbeta. FN har tagit fram principer som ska underlätta i det människorättsbaserade arbetet: Världighet och egenmakt; jämlikhet och ickediskriminering; delaktighet och inkludering; och ansvar och transparens²³. Egenmakt kan associeras till ett rättighetsbaserat arbete som går att spåra i Agenda 2030 och FN konventioner, däribland Kvinnokonventionen. Begreppet egenmakt – ett viktigt inslag i kvinnogrupper – går att spåra i (norm)kritisk pedagogik²⁴, konstruktivistisk pedagogik²⁵ och feministisk och intersektionell pedagogik²⁶. OMDU arbetade med egenmakt på genusvetenskaplig grund som utgick från de ursprungliga teorierna om egenmakt utvecklade av pedagogen Paulo Freire inom den kritiska pedagogiken och det som han kallade de förtrycktas pedagogik²⁷. Freire betonade, liksom hans feministiska efterföljare bell Hooks²⁸, den kollektiva dimensionen av egenmakt. OMDU använde material som riktade sig till rättighetsbärarna och både de blivande mentorerna samt adepter fick ta del av materialet.

21 West & Zimmerman (1987) Doing Gender. Gender & Society vol. 1, nr. 2 (125–151).

22 Knocke (1991) Invandrade kvinnor – vad är 'problemet'? Kvinnovetenskaplig tidskrift, nr 3, sid 4–15.

23 Sid 65 Steg i rätt riktning – vägledning för människorättsbaserat arbete. Västra Götalandsregionen.

24 Se t.ex. Björkman m.fl. (2019) Normkritisk pedagogik - Perspektiv, utmaningar och möjligheter. Lund: Studentlitteratur.

25 Wikipedia (2021) Konstruktivism (pedagogik) [https://sv.wikipedia.org/wiki/Konstruktivism_\(pedagogik\)](https://sv.wikipedia.org/wiki/Konstruktivism_(pedagogik)) Tillgänglig 2022-02-12.

26 Se t.ex. Lundberg & Werner (2012) Genusvetenskapens pedagogik och didaktik. Göteborg: Nationella sekretariatet för genusforskning. En skriftserie om Genusvetenskap. Nr 1.

27 Freire (2021). De förtrycktas pedagogik. Trinamba.

28 Se t.ex. bell Hooks (1994) Teaching to transgress : education as the practice of freedom. New York: Routledge, bell Hooks (2003) Teaching Community: A Pedagogy of Hope. Hoboken : Routledge.

11. SPRIDNINGSAKTIVITETER

Som en del i projektet anordnades under våren och sommaren 2023 olika spridningsaktiviteter. Alla deltagande organisationer ansvarade för att anordna en intern och en lokal workshop.

Gemensamt anordnades även en digital spridningskonferens. Målgruppen för spridningsaktiviteterna var anställda i de deltagande organisationerna samt andra aktörer inom idéburen samt offentlig sektor. Informationsspridningen hade påbörjats redan

i samband med rekrytering av mentorer och adepter. Några mentorer var eller hade varit anställda i de deltagande organisationerna. OMDU förankrades även genom att koordinatorena, och ibland även andra medarbetare, deltog i vissa delar av utbildningen. De adepter som önskade kunde få hjälp av sina mentorer att arrangera en workshop på arbetsplatsen vilket ytterligare bidrog till spridningen.

FILM

Under utbildningens gång dokumenterades deltagarnas berättelser och utbildningen i en film som också kom att användas i de workshops och i spridningskonferensen som arrangerades. Filmen spreds även via de deltagande organisationernas sociala medier och på deras hemsidor.

Filmen kan ses via denna länk: <https://youtu.be/3OzaGF2f6SQ>



Bild. Scen från filmen, övning i ickeverbal kommunikation.



INTERNA OCH LOKALA WORKSHOPS

Alla anställda i de deltagande organisationerna bjöds in till de workshops som arrangerades internt. I Malmö samverkade Hela Människan i Malmö och Internationella Kvinnoförbundet (IKF) kring den lokala workshopen. Mentorerna från alla tre utbildningsorter deltog i planering och genomförande av aktiviteterna.

På IOGT NTO Spångas interna workshop deltog 22 personer. I den lokala workshopen deltog 18 gäster från föreningen, en lokal politiker samt en medarbetare från Kvinnojouren Väst. Intern och lokal workshop hade liknande upplägg. Aktiviteterna arrangerades av en mentor och tre från projektgruppen. Projektet presenterades och jämförande statistik mellan

stadsdelsområdena Spånga-Tensta och Solhem, exempelvis arbetslöshet, medelinkomst, ohälsotal och utbildningsnivå. Detta väckte många frågor och en bra diskussion kring ojämlikheten mellan dessa två platser som geografiskt ligger nära varandra. Tryckt information om de politiska jämställdhetsmålen delades ut.

En av mentorerna delade sin berättelse, hur hon med sina sju barn tagit sig ut och lyckats i arbetslivet. Hon berättade vidare om sitt engagemang i närområdet för att få människor att rösta och på olika sätt engagera sig i samhället. Efter samtalet ville Kvinnojouren i Väst träffa mentorn för att se hur hennes kunskaper kan bidra till deras arbete. Även projektledaren i OMDU intervjuades.

Bild. Exempel på statistik som visas på IOGT NTO Spångas workshops.

STATISTIK STADSDELAR INOM STADSDELSOMRÅDE SPÅNGA-TENSTA 2021

TENSTA 18 575 invånare / SOLHEM 9 242 invånare
Cirka 50/50 kvinnor män

	TENSTA	SOLHEM
Öppet arbetslösa		
Kvinnor	8,60%	1,90%
Män	6,60%	1,80%
Förvärvsintensitet		
Kvinnor	54,00%	82,20%
Män	62,2 5	81,40%
Medelinkomst per år		
Kvinnor	192 800 Kr	378 600 kr
Män	242 500 Kr	479 000 kr
Ohälsotal (dagar per person sjukskrivna)		
Kvinnor	23,6 (sjukpenning 7,4)	15
Män	20,1 (sjukpenning 5,4)	10,6

Bild. Bild från en presentation av OMDU



OMVÄNT MENTORSKAP

*utmanar föreställningar om vem
som har värdefull kunskap och
därmed makt att påverka*

OMDU

• MENTORER

Ensamstående utomeuropeiskt födda kvinnor. OMDU är det första mentorskapsprogrammet i Sverige för målgruppen. Genom omvänt mentorskap synliggörs kvinnornas kunskaper och erfarenheter.

• DUOMODELL

• ADEPTER

Ledare från olika sektorer i samhället. Av de nio adepterna i pilotprojektet innehar åtta en chefsposition, en är professor vid Stockholms Universitet. Cheferna arbetar inom kommunal verksamhet, i privat och ideell sektor, på samordningsförbund samt inom Region Skåne.

Hela Människan i Malmö arrangerade en intern workshop där 8 anställda deltog. Två av mentorerna var med under planering och genomförande tillsammans med två från projektgruppen. Mentorerna uttryckte att de ville göra en informell workshop som fokuserade på att deltagarna skulle dela sina tankar och erfarenheter, exempelvis kring självupplevd diskriminering. I denna workshop presenterades projektet och mentorerna presenterade även de övningar i 3R som de gjort under utbildningen. Gruppen gjorde sedan övningen "Värsta" för att få tillstånd en diskussion. I övningen skapar gruppen den värsta tänkbara arbetsplatsen, den ska vara så otillgänglig, ojämställd, orättvis och diskriminerande som möjligt. Därefter diskuterar gruppen hur arbetsplatsen ska bli bra igen. Vilka åtgärder behövs för att ta bort de problem och orättvisor som finns. Hur kan en förebygga så att inte orättvisor och diskriminering uppstår i framtiden? Hur ser den bästa arbetsplatsen ut?

Koordinatorn från Internationella Kvinnoföreningen (IKF) arrangerade en intern workshop i samband med en av föreningens personalmöten dit alla anställda var inbjudna. Här fokuserades diskussionen på hur tankarna

från OMDU kan implementeras i de studiecirkelaren föreningen driver. Information om OMDU spreds även under ett Öppet Hus på IKF.

Hela Människan i Malmö och IKF anordnade en gemensam lokal workshop på IKF där man bjöd in beslutsfattare och andra från relevanta myndigheter och organisationer. Vid tillfället deltog 9 personer, utöver tre mentorerna och tre personer från projektgruppen. De externa deltagarna kom från Malmö stad (Gymnasie- och vuxenutbildningsförvaltningen, Hälsa- vård och omsorgsförvaltningen, Arbetsmarknadsavdelningen samt Malmö stads kvinnofridssamordnare), ordförande (L) från arbetsmarknads- och socialnämnden Malmö stad, från Hyllie Park Folkhögskola och föreningen Malmö Ideella.

Vid den lokala workshopen delades bl.a. resultaten från två studier som tagits fram av Hela Människan i Malmö²⁹ och Jämställdhetsmyndigheten³⁰.

Jämställdhetsmyndigheten hade i studien genomfört fokusgruppsdiskussioner med 70 utrikes födda kvinnor, bl.a. på IKF där flera av mentorerna hade deltagit.

29 Hela Människan i Malmö (2022) Civilsamhällets insatser för att främja utrikes födda kvinnors inkludering på arbetsmarknaden i Malmö.

30 Jämställdhetsmyndigheten (2023:5) Mellan tillit och misstro – utrikes födda kvinnor om sina behov och hinder i relation till arbetsmarknadsetablering.

Bild: Två bilder från den lokala workshopen i Malmö.



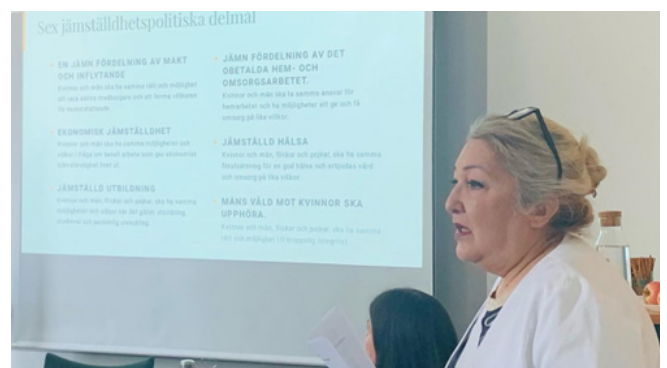
Under dagens workshop tog mentorerna många exempel från sina egna liv för att förtydliga de ämnen som workshopen handlade om.

"Som hjulen i en klocka är alla människor olika men vi alla behövs för att få den att funka."

- Citat från en av mentorerna.

I Hela Människan Huddinge-Botkyrka-Salem genomfördes en intern workshop i Tullinge av en mentor, även anställd inom föreningen, och två från projektgruppen. 10 anställda från Hela Människan HBS deltog. OMDU presenterades och deltagarna fick göra övningen "Privilegiepromenaden" som gav upphov till många reflektioner. En diskussion följde på frågan "Vad kan vår organisation göra för att öka medvetenhet och kunskap om jämställdhetsfrågor?"

Den lokala workshopen arrangerades i Tumba kyrka av samma mentor och personer från projektgruppen. Hela Människan HBS:s huvudmän och samarbetspartners bjöds in och 8 kom för att delta, bl.a. representanter från föreningens huvudmän, från en lokal folkhögskola och från HBS Samordningsförbund. Under workshopen lyftes intersektionalitet och olika faktorer som kan få inflytande över en persons inkludering på arbetsmarknaden. Lokal statistik presenterades som knöt an till de jämställdhetspolitiska delmålen. Gruppen diskuterade därefter jämställdhetsintegrering utifrån situationen på deltagarnas respektive arbetsplatser och det som de fått ta del av under workshopen.



Flera kontakter knöts under dagen och gruppen lyfte önskemål om mer samverkan kring jämställdhetsfrågor inom lokalsamhället.

DIGITAL SPRIDNINGSKONFERENS

I juni arrangerades en digital spridningskonferens där fyra av mentorerna och tre av adepterna medverkade. Sammanlagt 46 personer anmälde sig till konferensen. Deltagarna kom bl.a. från Jämställdhetsmyndigheten, kommunala och regionala verksamheter (Malmö stad, Stockholms stad, Lunds kommun och Transkulturellt centrum, Region Stockholm), studieförbund, folkhögskola och universitet (Studieförbundet, Bilda, Botkyrka Folkhögskola och Lunds universitet), kyrkor (Stockholms katolska stift, Svenska kyrkan i Malmö och Stockholm), ideell sektor (Skåne Stadsmission, Ordfront och RSMH) samt privat sektor (Swideas och Lejonservice).

Bild. Inbjudan till digital spridningskonferens.



Under konferensen presenterade Jämställdhetsmyndigheten rapporten Mellan tillit och misstro, Utrikes födda kvinnor om sina behov och hinder i relation till arbetsmarknadsetablering (Jämställdhetsmyndigheten, 2023:5).

En grupp från Hela Människan HBS (mentor och adept från Samordningsförbundet VärNa samt koordinator) presenterade projektet och det omvända mentorskapet.

Sedan följde tre panelsamtal.

I det första delade en mentor och adept från Akutmottagning barn och ungdom, Malmö Universitetssjukhus sina tankar kring hur det omvända mentorskapet kan förbättra våra arbetsplatser.

I det andra samtalet var temat framgångsfaktorer och utmaningar kring att arbeta med de förhållningssätt / tankesätt som ligger till grund för OMDU. En mentor, föreläsaren från Jämställdhetsmyndigheten samt en pastor och föreståndare från Eumeniakyrkan Hallunda (en av Hela Människans huvudmän) möttes.

I det sista panelsamtalet på temat Vad händer nu - vägar framåt, berättade två från projektgruppen om den utbildningsmanual pilotprojektet tagit fram. En adept från Stockholms Universitet berättade om universitetets planer på en kurs kring omvänt mentorskap.

"Verkligen inspirerande att det var bidrag/ personer från olika samhällsaktörer vilket visar på det många talade om - samverkan, och att allas bidrag är avgörande."

- Citat, deltagare från Eumeniakyrkan.

"Mycket tänkvärt att ta med sig för oss, inte minst i utvecklingen av en kurs som bygger på omvänt mentorskap."

- Citat, deltagare från Stockholms Universitet.

"Tack för ett mycket intressant och välarbetat seminarium. Detta skulle jag gärna vilja prata vidare med er om utifrån föräldrastödspektivet."

- Citat, deltagare med ansvar för utbildning, anhängigstöd och familj, Hela Människan Sverige.

12. VÄGEN FRAMÅT

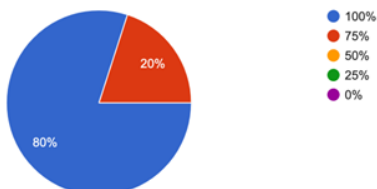
Resultaten av OMDU visar att studiecirkel tillsammans med studieförbund sannolikt är den bästa vägen framåt efter pilotprojektet. De neddragningar som skett för statsbidrag till folkhögskolor under projektperioden gjorde att partnerskapet i OMDU ansåg det som osannolikt att det skulle gå att implementera kurser på folkhögskolor under de närmsta åren. Däremot är det sannolikt lättare att genomföra kurser vid svenska lärosäten och en dialog initierades i OMDU med Stockholms universitet. Internationella Kvinnoföreningen i Malmö har decennier av erfarenhet av cirkel som vänt sig till utrikes födda kvinnor. Flera av mentorerna i pilotgruppen är pedagoger och intresserade av att bli cirkelledare för OMDU Cirkel. Det finns idag

ingen studiecirkel i Sverige som skapar möjligheter för ensamstående utrikes födda mödrar att bli mentorer och även program där mödrarna har möjlighet att bli adepter saknas. Det saknas även forskning inom området mentorskap, lärande, genus och integration i Sverige, vilket gör det svårt att beskriva OMDU som en evidensbaserad insats. Men OMDU har tagit första steget på vägen mot en evidensbaserad praktik och i tabellen i bilaga 3 sammanfattas de perspektiv som kan vidareutvecklas. OMDU var ett kort pilotprojekt på ett år och flera nya moduler rekommenderas för OMDU Cirkelarna samt att de blivande adepterna – ledarna – deltar i delar av studiecirkeln under slutfasen.

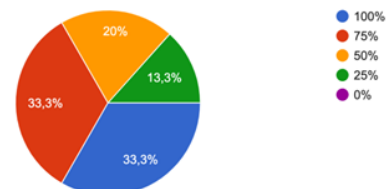
13. UTVÄRDERING MENTORERNA

Alla mentorer som genomförde utbildningen och möten med adepter ombads svara på en utvärdering (en enkät) efter projektets slut. 15 mentorer svarade på utvärderingen som innehöll 14 påståenden. Utifrån sin upplevelse av projektet svarade mentorerna i en procentsats där 0% innebär att en inte håller med alls, och 100% innebär att en håller med helt och hållet.

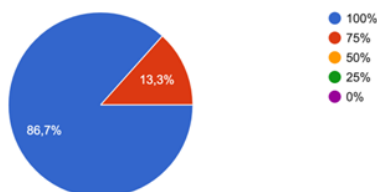
1. Jag är nöjd med den utbildning jag fick genom OMDU.
15 svar



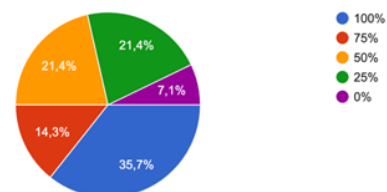
12. Jag har etablerat nya nätverk.
15 svar



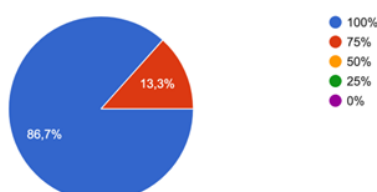
4. Jag har fått dela med mig av mina erfarenheter.
15 svar



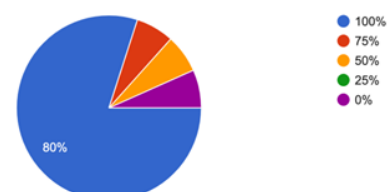
14. Genom OMDU har trösklarna in till samhälle, arbete och /eller utbildning sänkts.
14 svar



11. Jag är nöjd med matchningen med min adept.
15 svar



13. Jag har fått en bättre förmåga att hantera frågor om jämlikhet och jämställdhet.
15 svar



KOMMENTAR TILL UTVÄRDERINGEN

Ovan ser vi att majoriteten av mentorerna uppgav att de var nöjda med den utbildning de fått genom projektet och att de fått möjlighet att dela med sig av sina erfarenheter.

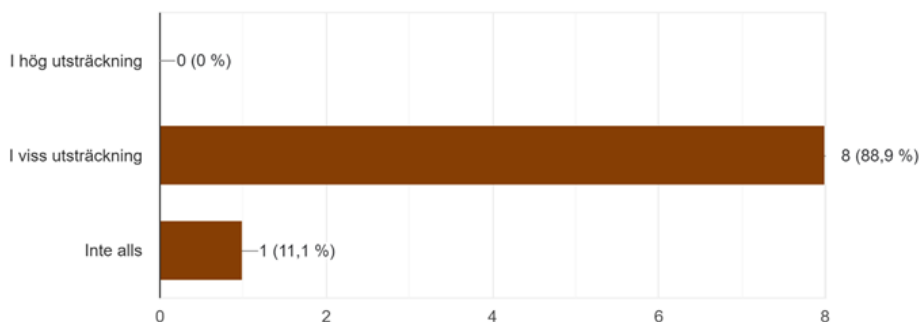
I de öppna kommentarer som samlades in uppgav majoriteten av mentorerna att mötet med adepten upplevts som något mycket positivt vilket vi även kan utläsa från svaren ovan.

På påståendena om huruvida en etablerat nya nätverk och om trösklarna till samhälle, arbete och/eller utbildning sänkts har mentorerna svarat i en lägre procentsats och några har även kommenterat att det enskilda mötet med adepten inte räcker för att skapa förändring på samhällsnivå utan att mer behöver göras, t.ex. med fler anställda på arbetsplatsen och på politisk nivå.

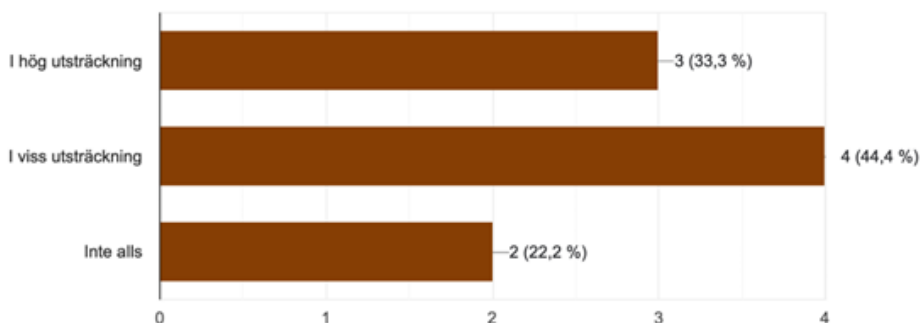
14. UTVÄRDERING ADEPTERNA

Alla adepter som deltog i projektet ombads även de att svara på en utvärdering (en enkät) efter projektets slut. 9 av 10 adepter svarade. Utvärderingen innehöll påståenden där adepterna kunde välja ett av följande svarsalternativ: 'i hög utsträckning', 'i viss utsträckning' och 'inte alls' alternativt 'ja' eller 'nej'. Nedan återges några av svaren i utvärderingen.

Genom att vara adept i OMDU har jag ökat min förmåga att hantera jämställdhet och jämlikhet
9 svar

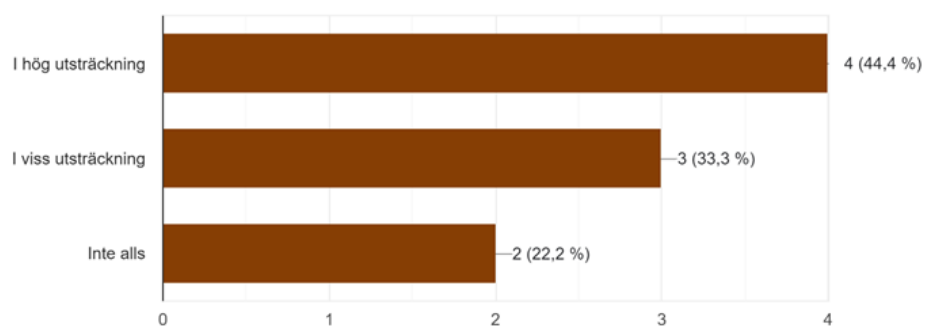


Jag har fått ökad insikt om villkoren för utrikes födda ensamstående kvinnor och kvinnornas kunskaper, kompetenser och erfarenheter
9 svar



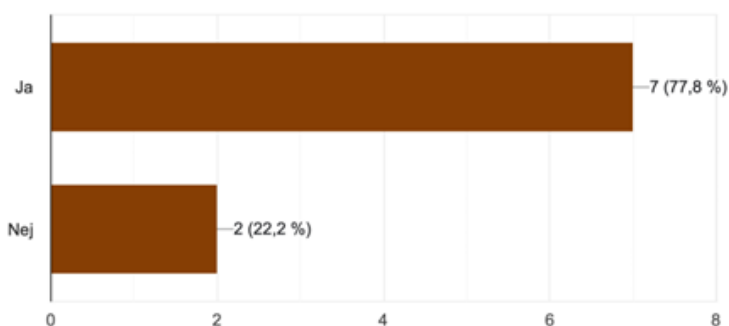
Jag kan sprida mina nya kunskaper om jämställdhet och jämlikhet internt i min organisation

9 svar



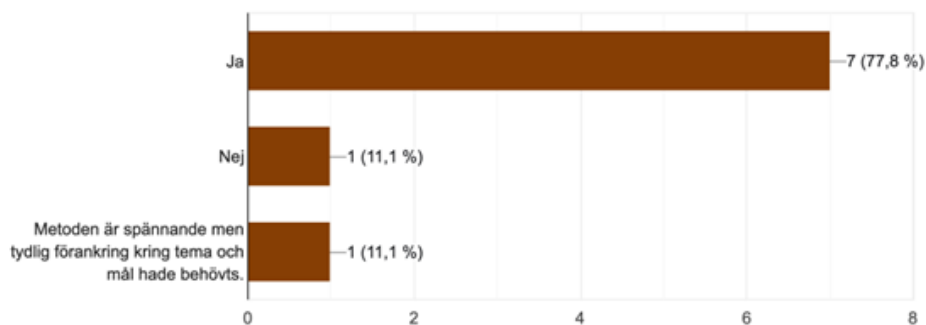
Jag är nöjd med matchningen (mellan mig själv som adept och den/de mentorer jag matchades med)

9 svar



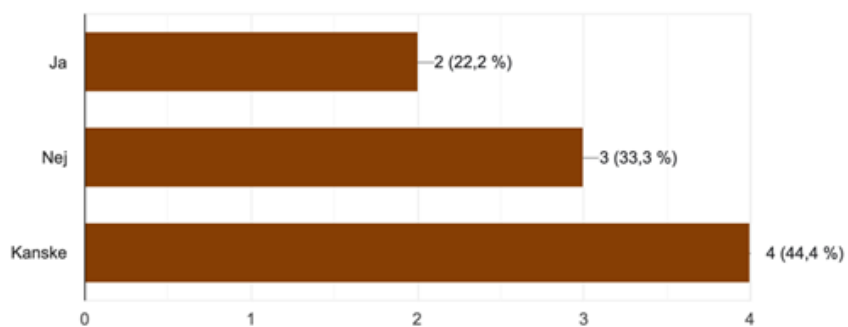
Jag bedömer att OMDU har varit nyskapande

9 svar



Jag är intresserad av att implementera omvänt mentorskap (OMDU) som metod i min organisation

9 svar



I slutet av enkäten fanns möjlighet till övriga kommentarer där 5 adepter svarade:

“Tack för att jag fått vara med i detta spännande och nytänkande program!”

“Väldigt givande att delta.”

“Jag tror att matchningen inte var så god. Vi var på olika ställen och hade olika förväntningar som vi inte kunde införliva för varandra.”

“Jag tycker att OMDU projektet har varit lärorik. Det har fått mig att reflektera mera när jag ska fatta vissa beslut.”

“Språket är en första barriär för många som kommer in i landet. Ev skulle mitt bidrag arbetsmässigt kunna vara större när språket är mer på plats.”

KOMMENTAR TILL UTVÄRDERING

Utvärderingen lyfter fram att majoriteten av adepterna upplevde att projektet varit nyskapande och var nöjda med matchningen mellan adept och mentor. 2 av 9 adepter upplevde dock ‘inte alls’ att matchningen blev bra vilket vi också kan utläsa i en av kommentarerna ovan och att det delvis berott på parternas olika förväntningar.

Merparten av adepterna svarade att de i någon mån fått ökad insikt om villkoren för utrikes födda ensamstående kvinnor och kvinnornas kunskaper, kompetenser och erfarenheter (3 av 9 svarade att detta påstående stämde ‘i hög utsträckning’, 4 av 9 att det stämde ‘i viss utsträckning’). Detta är positivt då en viktig komponent i projektet har

varit att utrikes födda ensamstående mammors röster ska få höras. Från utvärderingen kunde också utläsas att även om 7 av 9 visar intresse för att ta del av materialet för OMDU svarar enbart 2 av 9 personer ja på frågan om de är intresserade av att implementera omvänt mentorskap (OMDU) som metod i sin organisation. Vid följande påstående: Jag kan sprida mina nya kunskaper om jämställdhet och jämlikhet internt i min organisation uppgav 4 personer att så var fallet ‘i hög utsträckning’, 3 personer ‘i viss utsträckning’ och 2 personer ‘inte alls’.

En adept kommenterade i enkäten att “Metoden är spännande men tydlig förankring kring mål och tema hade behövts”. Liknande reflektioner lyftes i samtal även av andra adepter och även mentorer, mer förberedelse inför mentorsamtalen, för både mentorer och adepter, hade kunnat gynna processen. Under mentorsamtalens gång uppstod i några fall slitningar mellan mentorer som hade olika ambitionsnivå inför mötena med adepten, där en av mentorerna ville förbereda mer än den andra. En mentor reflekterade att det i ett framtida OMDU-program kunde vara bra om mentorerna kände varandra bättre inför matchningen, och om förväntningarna på mentorernas arbetsinsats inför mötena med adepten tydliggjordes mer. Inför framtida OMDU-program är en rekommendation att de blivande adepter deltar i delar av utbildningen under slutfasen. I utbildningsmanualen rekommenderas även många fler utbildningstimmar för blivande mentorer än som var möjligt att genomföra i pilotprojektet.

15. UTVÄRDERING DELTAGANDE ORGANISATIONER

Även de deltagande organisationerna (deltagare i projektgruppen och verksamhetschefer), fyllde i en utvärdering (en enkät) efter projektets slut. Nedan återges några av svaren i utvärderingen. Flertalet övriga svar återges i de sammanfattade resultaten nedan.

OMDU HAR SYNLIIGGJORT STRUKTURELLA OCH ORGANISATORISKA TRÖSKLAR I RELATION TILL JÄMSTÄLLDHETSMÅLEN GENOM BERÄTTELSE FRÅN MENTORER OCH ADEPTER? OM JA, BESKRIV HUR. (4 SVAR)

“Ja, exempel tillgång till rättvis och kvalitativ vård och hälsa och skillnader i ekonomiska förutsättningar.”

“Ja, genom workshops och i mötena mellan adept och mentor har berättelser delats och strukturella och organisatoriska trösklar

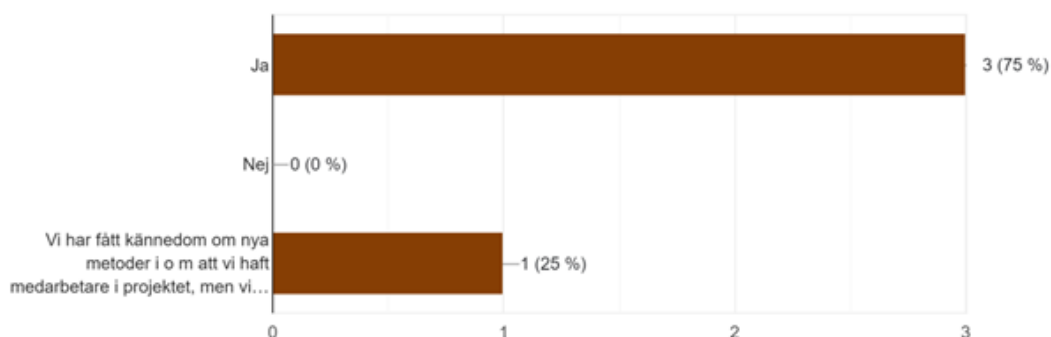
synliggjorts. Berättelser har delats om ex upplevd diskriminering pga etnisk bakgrund vid anställningsintervju, mansdominerade arbetsplatser och hur detta formar kulturen och påverkar kvinnors möjlighet till inflytande på arbetsplatser, vithetsnormen - hur en som utrikes född kvinna upplever att en måste hävda sig och är i underläge vad gäller att ha 'rätt utbildning från rätt land', berättelser som rör intersektionalitet - mentorerna har satt ord på hur det är att vara ensamstående utrikes född mamma - vilka stressorer finns som sammantaget påverkar deras hälsa och livssituation men också belyst styrkor, samt olika ekonomiska förutsättningar.”

“Nej, det tycker vi inte.”

“Mentorer har berättat för adepterna om sina erfarenheter och har blivit lyssnade till.”

Er organisation har fått nya metoder för att främja jämställdhet och jämlikhet (exempelvis 3R)?

4 svar

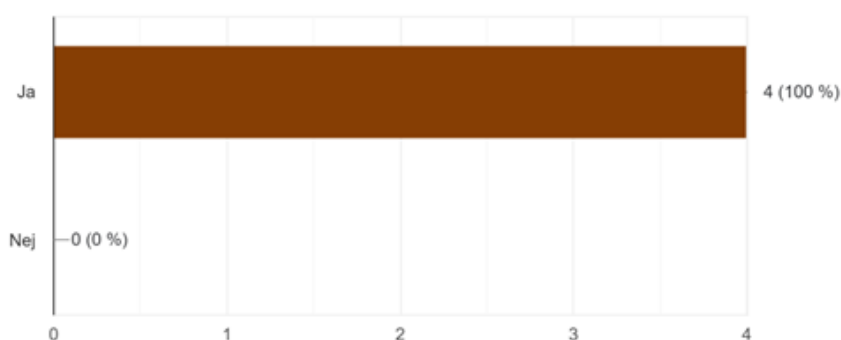


“Vi har fått kännedom om nya metoder i.o.m att vi haft medarbetare i projektet, men vi har inte som organisation börjat använda metoderna än.”

“OMDU som metod kommer integreras i de vanliga studiecirkelarna.”

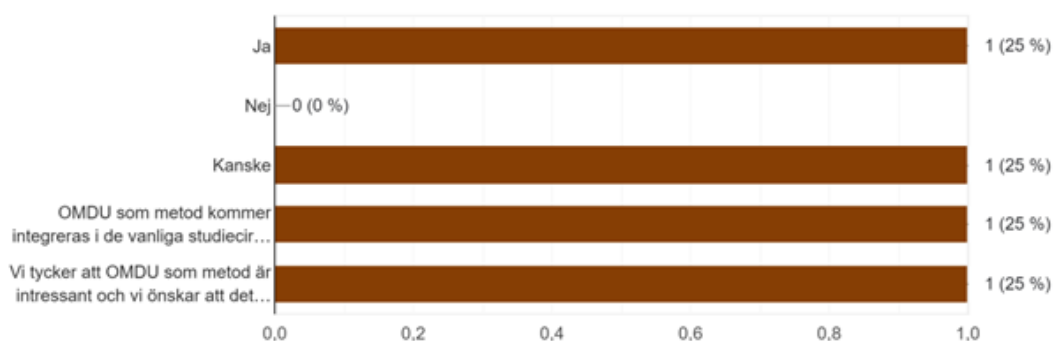
Vi bedömer att OMDU varit nyskapande.

4 svar



Er organisation är intresserad av att implementera OMDU som metod?

4 svar



”Vi tycker att OMDU som metod är intressant och vi önskar att det kan få fortsätta inspirera oss i hur vi tänker om vår organisation.”

OMDU HAR SYNLIGGJORT IDÉER FRÅN MENTORER OCH ADEPTER OM HUR STRUKTURELLA OCH ORGANISATORISKA TRÖSKLAR KAN SÄNKAS GENOM BERÄTTELSE FRÅN MENTORER OCH ADEPTER? OM JA, BESKRIV HUR. (4 SVAR)

”Ja, exempel, bättre tillgång till tolk, mer kunskap inom vården om kvinnosjukdomar, mer fokus på resurser istället för brister vid nyanställningar.”

”Ja, ex främja ökad förståelse och flexibilitet från arbetsgivare i kontakt med anställda utrikesfödda ensamstående kvinnor, skapa inkluderande och attraktiva arbetsplatser genom att ge utrymme för utrikes födda kvinnor att ta plats och synas ex på bilder och media, vid rekrytering, utrikes födda anställda finns med vid utformning av aktiviteter som vill påverka arbetskultur. Se över frågeställningar och attityder vid rekrytering och anställningsintervjuer.”

”Berättelserna har inte nått så många i organisationen, men när vi nu gemensamt svarar på utvärderingen ser vi att det i vår organisation finns en medvetenhet och ett arbetssätt som bygger på att sänka trösklar. Det kan vi fortsätta att utveckla!”

”En adept sa att de behöver göra sin hemsida mer jämställd.”

KOMMENTAR TILL UTVÄRDERINGEN

Organisationerna bedömde att 35 av deras medarbetare har ökat sina kunskaper om intersektionalitet i teori och praktik genom OMDU. Informationen om metoden och modellen nådde således fram till många och organisationerna beskrev på olika sätt hur de fått ny kunskap och nya metoder.

En medarbetare skrev:

”Projektet har gjort mig övertygad om att omvänt mentorskap behövs inom alla sektorer i samhället och på alla arbetsplatser! Det är ett fantastiskt sätt att genom relationer främja lärande och nyfikenhet mellan människor, utmana stereotyper för att i förlängningen skapa ett mer sammanhållet och rättvist samhälle där alla får vara med och påverka.”

En organisation skrev:

”Det hade varit bra om det i början av projektet hade funnits frågor till hela organisationen om vad man förväntade sig av projektet, hur man då såg på en ev. fortsättning etc. Då hade vi nu kunnat jämföra hur det fallit ut under projektiden. En ytterligare reflektion är att projektiden varit relativt kort för att kunna uppnå alla förväntade mål. Frågorna är viktiga och behöver mer tid!”

Alla bedömde att projektet varit nyskapande.

Sammanfattande resultat

FÖRVÄNTADE RESULTAT	UTFALL
INDIVIDNIVÅ	
18 ensamstående utrikes födda mödrar gör bedömningen att de i hög utsträckning sänkt trösklarna in till samhälle, arbete och/eller utbildning.	Av mentorerna svarade: 5 - 100% 2 - 75% 3 - 50% 3 - 25% 1 - 0% Av de 15 mentorer som svarat på enkäten svarar alltså en person negativt (0%) på denna fråga och en person ger inget svar på frågan.
10 ledare gör bedömningen att de i hög utsträckning ökat sin förmåga att hantera jämställdhet och jämlikhet samt kan sprida kunskaper internt i sin organisation.	På frågan <i>Genom att vara adept i OMDU har jag ökat min förmåga att hantera jämställdhet och jämlikhet</i> svarade adepterna: • 8 - Ja, i viss utsträckning • 1 - Nej, inte alls 7 svarar att de kan sprida sina kunskaper i sin organisation. (9 av 10 adepter besvarade enkäten som skickades ut vid projektets slut).
20 medarbetare i deltagande organisationer gör bedömningen att de har ökat sina kunskaper om intersektionalitet i teori och praktik genom OMDU.	Ja.
8 medarbetare i deltagande organisationer gör bedömningen att de kan fungera som utbildare och/eller mentorcoach i OMDU program.	Ja. I utvärderingen gjorde projektkoordinatorerna från vardera organisation bedömningen att sammanlagt 14 personer kunde fungera som utbildare och/eller mentorcoach.
24 utbildade mentorer.	19
12 adepter.	10

ORGANISATORISK NIVÅ	
2 deltagande organisationer erbjuder OMDU program tillsammans med studieförbund.	Nej. Vid tiden för slutrapportens sammanställning erbjuder inga organisationer i projektet OMDU program tillsammans med studieförbund.
Medarbetare i deltagande organisationer har god kännedom om OMDU-modellen och projektresultat genom interna workshops.	En av fyra organisationer svarade att medarbetarna har god kännedom, resterande tre svarade att medarbetare har fått kännedom.
Deltagande organisationer har uppdaterat sina verksamhetsplaner utifrån den kunskap som OMDU genererat.	En organisation svarar ja på denna fråga och en svarar att de planerar att uppdatera sina verksamhetsplaner.
2 av organisationerna har fått nya metoder för att främja jämställdhet och jämlikhet.	4 av organisationerna (exempelvis 3 R).
6 organisationer är intresserade av att implementera OMDU som metod.	Av adepterna svarade: • 2 - Ja • 3 - Nej • 4 - Kanske Av de deltagande organisationerna svarade: • 1 - Ja • 2 - Kanske • 1 - OMDU som metod kommer att integreras i den vanliga studiecirkeln.
8 adepter har genomfört workshops internt i sina organisationer om OMDU.	3 adepter har tillsammans med sin/sina mentorer genomfört interna workshops.
Modell för mikrovalidering.	Nej, måste vidareutvecklas p.g.a. att EU inte enats om modellen och det saknas certifiering.
Ett OMDU-paket med modellen, metoderna, utbildningsmodulerna och train-the-trainers manualer för mentorskapsutbildningen och mentorcoachingen som prövats.	Ja.
50 organisationer i civilsamhället har tagit del av materialet.	Ca 17 organisationer i civilsamhället har tagit del av information om OMDU via spridningsaktiviteter. Material (som utbildningsmanualen) kommer att skickas till de som önskar ta del av den.

STRUKTURELL NIVÅ	
En svensk modell för OM program.	Ja.
En webb för OMDU med presentation av modell, mentorer och adepter. Ett OMDU-paket med modellen, metoderna, utbildningsmodulerna och train-the-trainers manualer för mentorskapsutbildningen och mentorcoachingen finns tillgängligt online. En slutrapport och en utvärderingsrapport med analyser som finns tillgänglig online.	Internt i projektet användes Teams, där allt material samlades. Projektgrupp och mentorer hade tillgång. Adepter och andra intresserade delgavs material via mail. Utvalt skrivet material och film från projektet publiceras på de deltagande organisationernas hemsidor och sociala medier.
10 beslutsfattare på varje ort har deltagit i ett rundabordssamtal med mentorerna.	35 inbjudna gäster deltog i tre lokala workshops tillsammans med mentorer.
OMDU har presenterats för ett antal utvalda myndigheter tillsammans med Jämställdhetsmyndigheten.	OMDU har i samband med spridningsaktiviteter presenterats för representanter från bl.a. Malmö stad, Stockholms stad, Lunds kommun, lokala politiker i Malmö och Spånga, Samordningsförbundet Huddinge-Botkyrka-Salem, Region Stockholm och Jämställdhetsmyndigheten.
Empirin från OMDU har presenterats för lärosäten och genusforskare som en idé för en studentuppsats.	Empirin från OMDU har presenterats för Stockholms Universitet som en idé för en universitetskurs. En av mentorerna från Malmö och en av mentorerna från Stockholm blev kontaktpersonerna för forskargrupper inom entreprenörskap och pedagogik på genusvetenskaplig grund vid Stockholms Universitet. En professor vid Stockholms universitet valde att bli adept, vilket förväntas främja fortsatta kontakter kring OMDU på högskolenivå och eventuella framtida forskningsprojekt.

AKTIVITETSINDIKATORER	UTFALL
Antal ensamstående mödrar födda utanför EU/EFTA som visat intresse för att bli mentorer.	35
Antal ensamstående mödrar födda utanför EU/EFTA som slutfört utbildningen för mentorer samt fått intyg.	19 (varav 17 gått vidare som mentorer).
Antalet medarbetare i deltagande organisationer som varit med vid något tillfälle i utbildningen för mentorer.	• 2 Hela Människan i Malmö. • 4 Hela Människan HBS (varav en mentor). • 3 IKF (varav en mentor). • 2 IOGT NTO Spånga.
Antalet utbildningstimmar digitalt för blivande mentorer för jämställdhetsmodulen.	Varierat från 0 (för de som inte kunde delta digitalt) till 12 timmar.
Antalet utbildningstimmar på plats för blivande mentorer för modulen introduktion.	Varierat från 2-4 timmar.
Antalet utbildningstimmar på plats för blivande mentorer för modulen mentorskap.	Varierat från 6-24 timmar.
Antalet utbildningstimmar på plats för blivande mentorer för modulen icke-verbal kommunikation.	Varierat från 2-8 timmar.
Antal ensamstående mödrar födda utanför EU/EFTA som matchats med adepter.	17
Antalet intresserade i civilsamhället, i offentlig sektor och i näringslivet för att bli adepter (kvinnor/män/annan).	14 (10 kvinnor och 4 män).
Antalet matchade adepter i civilsamhället, i offentlig sektor och i näringslivet med mentorer.	10 (8 kvinnor och 2 män).
Antal organisationer som haft adepter som matchats med mentorer.	10
Antalet timmar för mentor- och adept möten.	57 möten har genomförts mellan mentorer och adepter där varje möte var 1-2 timmar långt.
Antalet rapporter till Jämställdhetsmyndigheten (del- och slutrapport samt utvärdering).	Slutrapport samt utvärdering.
Antalet möten i projektgruppen.	1 digitalt möte per månad för hela projektgruppen. Ett 2-dagars besök i Stockholm, ett 2-dagars besök i Malmö. Däremellan möten i mindre konstellationer.
En digital plattform och antal deltagare.	Som digital plattform användes Teams som samlade 18 mentorer och 8 personer från projektgruppen.
En digital spridningskonferens och antal deltagare.	En digital konferens anordnades i juni 2023, 46 anmälde sig till konferensen.

RESULTATINDIKATORER	UTFALL
En modell för mentorcoachning dokumenterad.	Ja.
Antalet medarbetare i deltagande organisationer som kan fungera som utbildare/mentorcoach.	4
Antal ensamstående mödrar födda utanför EU/EFTA som fullföljt utbildningen för mentorer.	19
Antalet mentorkonstellationer med två mentorer och en adept som fullföljt mentormötena.	6 mentorpar och adept genomförde 6 samtal. 1 mentorpar och adept genomförde 4 samtal.
Antalet mentorkonstellationer med en mentor och en adept som fullföljt mentormötena.	2 konstellationer med en mentor och en adept genomförde 6 samtal. 1 konstellation med en mentor och en adept genomförde 5 samtal.
Ett program för Omvänt Mentorskap (OM) har genomförts på tre orter.	Ja.
Deltagande adepter och organisationer bedömer att OMDU varit nyskapande.	Ja. 7 av 9 adepter som svarat på enkäten svarar ja på frågan och alla deltagande organisationer svarar ja.
Deltagande mentorer är nöjda med utbildningen för blivande mentorer i relation till förväntningarna.	Ja.
Deltagande mentorer och adepter är nöjda med matchningen.	Av mentorerna svarade 13 stycken 100% på frågan om de var nöjda med matchningen, 2 svarade 75%. Av adepterna svarade 7 att de var nöjda, 2 svarade att de inte var nöjda.
Deltagande adepter har fått ökad insikt om villkoren för ensamstående kvinnor och om kvinnornas kunskaper, kompetenser och erfarenheter.	Av adepterna svarade: • 3 - <i>Ja, i hög utsträckning</i> • 4 - <i>Ja, i viss utsträckning</i> • 2 - <i>Nej, inte alls</i>
Deltagande mentorer och adepter har etablerat nya nätverk.	Av mentorerna svarade: • 5 - 100% • 5 - 75% • 3 - 50% • 2 - 25% Av adepterna svarade: 3 - Ja 1 - Delvis 4 - Nej 1 - <i>I kontakt med mentorerna, men inte utöver det.</i>

Deltagande mentorer och adepter har ökat sin upplevelse av "självförmåga" i relation till jämställdhet och jämlikhet dvs. tilltron till sin egen förmåga att hantera jämställdhetsfrågor.	Av mentorerna svarade: • 12 - 100% • 1 - 75% • 1 - 50% • 1 - 0% Av adepternas svarade: • 0 - <i>Ja, i hög utsträckning</i> • 8 - <i>Ja, i viss utsträckning</i> • 1 - <i>Nej</i>
En modell för OMDU program finns dokumenterad och kan implementeras samt spridas.	Ja.
En modell för ett OMDU utbildningsprogram finns dokumenterat med fyra moduler som kan implementeras.	Ja.
En pilot för mikrovalidering via OM program har utvecklats som kan vidareutvecklas i dialog med forskare.	Nej, beroende av beslut inom EU som kan gälla även Sverige och certifiering.
OMDU har synliggjort strukturella och organisatoriska trösklar i relation till jämställdhetsmålen genom berättelser från mentorer och adepter.	Ja. Mentorerna deltog i planering och genomförande av alla spridningsaktiviteter där de delade sina berättelser. Adepter deltog i den digitala spridningskonferensen. En film producerades där flertalet mentorer deltog.
OMDU har synliggjort idéer från mentorer och adepter om hur strukturella och organisatoriska trösklar kan sänkas genom berättelser från mentorer och adepter.	Ja. Mentorerna deltog i planering och genomförande av alla spridningsaktiviteter där de delade idéer om hur strukturella och organisatoriska trösklar kan sänkas. Adepter deltog i den digitala spridningskonferensen och delade även de sina idéer.

Bilagor

BILAGA 1. UTVÄRDERING EFTER GENOMFÖRD UTBILDNING, FEBRUARI 2023

REKRYTERINGEN

Analysen visar att det varit alltför begränsad tid för att rekrytera ett tillräckligt stort antal blivande mentorer och att ett projekt under ett år inte skapar gynnsamma förutsättningar för att genomföra ett OMDU program. Den korta rekryteringsprocessen skapade inte förutsättningar att (1) utforska mammornas självkänsla, (2) att utforska obearbetade trauman, exempelvis flykten från en krigszon eller från våld i nära relationer eller (3) att utforska motivationen för att delta. Mammorna beskrev under processen – ofta – inte alltid att de sökte ett sammanhang eller arbete snarare än rollen som mentor, men att de svarat att de var intresserade för att få en plats. En del mammor hade få kontakter i Sverige med inrikes födda och såg möjligheter att genom OMDU utöka sitt nätverk. Den brist i samhället på anpassade insatser för grupper av utrikes födda ensamstående mammor bidrog sannolikt till att OMDU som det första pilotprojektet attraherade deltagare som inte var motiverade att bli mentorer. En del mammor hade vid rekryteringen uppfattat att det var en arbetsmarknadsinsats och inte en jämställdhetsinsats. Andra mammor hade låg självkänsla, vilket gör rollen som mentor svår att hantera. Åter andra mammor hade uppfattat att de själva skulle få en mentor och inte att de själva skulle vara mentorer. Enstaka mammor trodde att de skulle kunna tjäna pengar på att vara mentorer och incitamentet med att få ersättning för mentorskapsmöten innebar här något negativt istället för något positivt. Dessa mammor hade svårt att se att det kunde ge dem bättre förutsättningar på lång sikt och de blev frustrerade när de inte direkt kunde få pengar i projektet.

En annan problematik var att det inte fanns koordinators på plats för att rekrytera vid projektstarten och att förståelsen för OMDU initialt varierade hos de projektanställda som var nya i processen. Även genuskompetensen varierade mellan de som var koordinators och skulle ansvara för rekryteringen. Trots detta lyckades koordinatorsna väl med att rekrytera och med genuskompetens (förståelse för OMDU), rekryteringsverktyg för att bedöma exempelvis självkänsla och en längre period för att rekrytera mentorer hade pilotprojektet sannolikt nått målet om 24 mentorer som kunnat slutföra programmet. Resultatet med 17 motiverade mentorer som på kort tid satt sig in i komplexa jämställdhetsfrågor, som kan matchas med adepter får mot bakgrund av ovanstående betraktas som ett bra resultat.

UTBILDNINGEN

Erfarenheten från utbildningen visar att det sannolikt varit bättre att från början arbeta i små lärteam med ett fåtal mammor (4-6) istället för en större grupp. Mammorna i Tumba som delades upp i två mindre grupper, en för engelskspråkiga och en för svenskspråkiga beskrev själva processen som att de var en "mentorgrupp" där de fungerade som mentorer för varandra. När den digitala delen av utbildningen kom igång där det fanns möjligheter att ha lärteam på olika språk blev det ännu tydligare att upplägget behöver justeras. Sammanfattningsvis skulle det kunna se ut så här:

1. Startkonferens (alla mammorna samlas för att genomföra en dialogkonferens och formulera olika perspektiv på mentorskap).

2. Lärteam (mammorna bilda lärteam utifrån faktorer som språk, tider på dagen eller kvällen när det passar att träffas jmf studiecirkel).
3. Digitalt lärande (öppna tillfällen för alla och slutna tillfällen för lärteamen).
4. Gemensamma träffar utifrån behov som uttrycks av deltagarna, exempelvis en gång i månaden.
5. Mentorpar (lärandetillfällen för mentorparen med fördjupningar).
6. Mentorskapsmöten (lärande tillsammans med adepten).

Den korta projektperioden satte ramarna för innehållet och lärandet bör utökas till en längre period med större inslag av samtalsteknik. Jämställdhetsdelen fungerade mycket bra på den korta tiden och en stor fördel var att kunna formulera frågeställningar genom en anpassad 3R-metod med direkt koppling till de jämställdhetspolitiska målen. Mentorskapsdelen skulle behövt en något längre period då det var svårt för alla deltagare att nå lärandemålen medan åter andra nådde dem snabbt. Den icke-verbala kommunikationen behöver kombineras med samtalsteknik och här finns stora fördelar att introducera Motiverande samtal (MI) där öppna frågor är en viktig del. Ett förslag som växte fram under projektperioden var också att lägga till mer om hållbarhet och andra delar av Agenda 2030 och att ta fram en modul som mentorer och adepter skulle kunna delta i gemensamt. Det senare är vanligt i traditionella mentorskapsprogram. Slutprodukten i form av en utbildningsmanual ger förslag hur OMDU-program skulle kunna utformas utifrån lärdomarna från pilotprojektet.

MÅLGRUPPERNA

Bland målgrupperna var det främst de som var flyktingar, föräldralediga, studerande, de som arbetade eller som arbetat redan i Sverige och de som ville ha ett bättre arbete som kom i mål som mentorer. Flera arbetslösa hade svårt att fokusera på processen då det ständigt var stressade för att de måste ha ett arbete och efterlyste själva mentorer. En del mammor hade vid rekryteringen uppfattat att de själva skulle få en mentor eller att processen skulle leda till ett arbete och inkomster.

De flyktingar som deltog använde tiden i OMDU för att lära sig mer och de var mycket motiverade att delta. Eftersom OMDU erbjöd mammor att ta med sina barn framstår programmet som en bra insats under en föräldraledighet. Studerande är en tydlig målgrupp då OMDU kan kombineras med andra studier eftersom programmet är flexibelt. De mammor som arbetade sökte sig till programmet dels för att de ville vara med och påverka i samhället, dels för att de såg möjligheter till kompetensutveckling och längre fram till ett bättre arbete. Tre av mammorna angav uttryckligen i sina slutintervjuer att OMDU bidragit till att de kunnat ta beslut om fortsatta studier för att på sikt kunna få ett bättre arbete. Flera av mammorna hade genom OMDU börjat fundera över yrkesval eller över sina karriärer. De mammor som hade timvikariat hade en del problem med att delta för att de måste prioritera inkomst framför att delta i de gemensamma träffar i OMDU. Trots status som arbetslös eller deltidsarbetslös valde en liten grupp mammor att fortsätta i OMDU och blev mentorer. Dessa mammor såg i stor utsträckning OMDU som en väg till kompetensutveckling, en väg att få fler kontakter och ett bidrag till sin CV.

AVSLUT

De mammor som blev besvikna på att OMDU inte direkt bidrog till ett arbete eller inkomster avslutade programmet. De mammor som antingen själva hade problem med hälsan (fysisk eller psykisk ohälsa) eller hade barn med ohälsa avslutade. De med psykisk ohälsa och låg självkänsla hade svårt att fullfölja OMDU och att fungera i rollen som mentor. Enstaka mammor kunde inte fortsätta pga skyddsskäl, att de återvände till sitt forna hemland eller att det inte gick att kombinera OMDU med andra åtaganden. Enstaka mammor tyckte inte att pedagogiken i OMDU passade dem eller att gruppen som de deltog i passade dem. Genom en längre rekryteringsprocess där två personer intervjuer mammorna och genom att ta upp olika frågeställningar i processen kan sannolikt en del av de problem som OMDU mött undvikas. En längre process över flera månader kan sannolikt minska antalet sökande som är mer motiverade för arbete direkt än för att bli mentorer.

BILAGA 2. FOLKBILDNING - JÄMSTÄLLDHET, GENUS OCH INTERSEKTIONALITET

En förekommande uppfattning är att Sverige är ett helt jämställt land med jämställda människor, och att människor som kommer från andra länder till Sverige för med sig ojämställdhet hit. Detta etnocentriska synsätt på jämställdhet måste synliggöras och motverkas i folkbildningens verksamheter³¹.

Resultaten av OMDU bekräftar tidigare erfarenheter inom folkbildningen att det är en fördel med heterogena målgrupper med skilda bakgrunder. Pilotgrupperna i Malmö och i Tumba i OMDU hade en bredd med deltagande ensamstående mödrar avseende ursprungsland, utbildningsbakgrund samt tid i och förankring i Sverige. En kärna i OMDU, liksom i folkbildningen, var att deltagarna hade stort inflytande över innehållet och lärandet. Deltagarna i OMDU lärde av och med varandra i ett aktivt lärande där kunskapen växte fram genom dialog, interaktion och reflektion i likhet med filosofin inom folkbildningen. Pedagogiken i OMDU syftade till att överbrygga hinder för lärande genom delaktighet, kvinnogrupper, synliggörande av gruppens betydelse, lärande genom görande och "stretching" där kunskap förmedlades i en stegvis process. Kvinnogrupper har varit ett viktigt perspektiv inom folkbildningen i Sverige för att främja kvinnors mänskliga rättigheter. Förhållningsättet i OMDU bröt mot de "tycka-syndom" och "omhändertagandeattityder" (paternalismen³²), som flera av de ensamstående utrikes födda mödrarna mött och handlade istället om att i kollektiva processer främja egenmakt. Deltagarna hade inflytande över, styrde och påverkade sina egna läroprocesser och mödrarna var med och formade innehållet.

Kunskap om motivationsteorier hos utbildaren (processcoachen) om vad som påverkar människors motivation var en viktig aspekt i OMDU. Detta för att kunna främja självförmåga³³ dvs. självtillit i rollen som mentor.

Motivation kan definieras som en inre psykologisk process, vilken skapar en drivkraft som får människan att handla, och som ger handlingen riktning, upprätthåller och förstärker den³⁴.

En annan aspekt inom folkbildningen är möjligheterna att arbeta med lärandemål där lärandet kan anpassas efter varje deltagares bakgrund och situation³⁵. En del deltagare i pilotprojektet nådde lärandemålen i OMDU för mentorskapsutbildningen redan hösten 2022 medan andra nådde målen i början av år 2023. Lärandemålen handlade i OMDU om vad mentorerna skulle kunna, förstå och göra eller med andra ord att veta vad, veta hur, veta varför och veta vem de kunde fråga.

- Veta vad – att träffa adepten vid ett antal tillfällen och dela erfarenheter.
- Veta hur – att förstå ramen för mentorskapsmötena med sekretess, tidsramar och öppna frågor.
- Veta varför – att förstå skillnaden mellan mentor och coach och det omvända perspektivet i mentorskapet.
- Veta vem – att veta vem som kan svara på frågor och vem som kan veta mer (exempelvis mentorcoachen).

OMDU har syftat till att bidra till de jämställdhetspolitiska målen. Studier från Statskontoret och Folkbildningsrådet har

31 Handlingsplan för jämställd folkbildning 2020, Folkbildningsrådet.

32 Paternalism (av latinets pater, 'fader') åsyftar en relation mellan en överordnad och en underordnad part, som präglas av en beskyddande – och därmed gärna passiverande – attityd från den starkare partens sida.

33 Självförmåga (eng. self-efficacy) är ett begrepp utvecklat av Albert Bandura, professor i psykologi, som syftar på individens tilltro till att själv klara av en handling i en särskild situation.

34 sid. 9, Chaib & Bengtsson-Sandberg (2003) Vi föds inte vid gränsen! Motivation och hinder avseende invandrares kompetensutveckling i Norden – ett tankedokument. Encell, Nationellt kompetenscentrum för livslångt lärande Rapport 1:2003. Jönköping: Högskolan för lärande och kommunikation.

35 Se t.ex. Fakta om folkbildningen 2022, Folkbildningsrådet.

synliggjort att folkbildningen i begränsad omfattning haft inflytande över de jämställdhetspolitiska målen även om enskilda anordnare arbetar aktivt med målen. En brist som synliggjorts i Statskontorets rapporter är att jämställdhet tas upp integrerat med mänskliga rättigheter och det finns en risk att jämställdhetsfrågan osynliggörs när den ingår i ett bredare likabehandlings- och mångfaldsarbete³⁶. OMDU valde att ta upp dels jämställdhet (målen i Sverige och mål 5 i Agenda 2030³⁷), dels mänskliga rättigheter där FN:s Kvinnokonvention³⁸ är en central del och dels Agenda 2030 mål 10³⁹. Folkbildningsrådet riktade i en handledning för jämställdhet från år 2020 uppmärksamheten på brister i verksamheter för grupper av utrikes födda kvinnor. Ett sätt att möta denna problematik är att i kurser för alla målgrupper synliggöra och öka kunskapen om ojämställdhet i det svenska samhället⁴⁰. Handledningen föreslår steg för systematiskt arbete med jämställdhet där ett första steg är att identifiera den ojämställdhet som ett studieförbund eller en folkhögskola kan och vill påverka.

Det är fortsatt mycket ovanligt med kurser inom genus och intersektionalitet inom den svenska folkbildningen. Det är ännu mer sällsynt med kurser som vänder sig till majoritetssamhället och i förhållande till svenska lärosäten har folkbildningen inte kommit långt varken i arbetet med jämställdhetsintegrering eller med kurser inom genus och intersektionalitet. Folkbildningsrådets arbete till stöd för sina

medlemmar de senaste åren kommer dock sannolikt att bidra till en positiv utveckling där fler utrikes födda kvinnor kan bli delaktiga inom folkbildningen som deltagare, som ledare, som pedagoger och som samhällsförändrare. Kvinnofolkshögskolans koncept Feministiska studier, där deltagaren kan sätta ihop ett eget kurspaket och välja i vilken omfattning hen vill studera är ett exempel från den folkhögskola där genus och intersektionalitet alltid är en del i verksamheten⁴¹.

Folkbildning kan stå i vägen för ett fritt och frivilligt bildningsarbete genom att styra utbudet på ett mindre lyhört sätt i relation till befolkningen i marginaliserade stadsdelar. Folkbildning som ensidigt fokuserar på målet att "integrera" deltagare i det svenska samhället riskerar att underminera sin potential i dessa stadsdelar⁴².

Strategier för jämställdhetsintegrering med ett intersektionellt perspektiv omtolkas ofta i det konkreta vardagsarbetet i alla samhällsfärer, inkluderat arenor för lärande, och maktordningar återskapas omedvetet i olika verksamheter⁴³ (läs genusbias). Vithetsnormen präglar många arenor för lärande och intersektionalitet tillämpas som ett "modeord" utan att dess rötter i den svarta feminismen (eng. black feminism) synliggörs där begreppet först myntades⁴⁴.

Genussekretariatet i Sverige har tagit fram en handledning för jämställdhetsintegrering med ett intersektionellt perspektiv⁴⁵ och även om handledningen vänder sig till offentlig sektor kan

36 Sid. 64 Statskontoret (2020) Utvärdering av folkbildningsinsatser för asylsökande och utrikes födda kvinnor. Rapport 2020:2.

37 <https://www.regeringen.se/regeringens-politik/globala-malen-och-agenda-2030/agenda-2030-mal-5-jamstalldhet/>

38 <https://jamstalldhetsmyndigheten.se/fakta-om-jamstalldhet/kvinnokonventionen/>

39 <https://www.regeringen.se/regeringens-politik/globala-malen-och-agenda-2030/agenda-2030-mal-10-minskad-ojamlikhet/>

40 Sid 9 Folkbildningsrådet (2020) Jämställd folkbildning. En handledning för folkhögskolor och studieförbund i att arbeta med jämställdhetsintegrering.

41 <https://kvinnofolkshogskolan.se/>

42 Sid 6 Folkbildningsrådet (2019) Folkbildning i marginaliserade stadsdelar - Förankrad, invävd och trevande.

43 Se t.ex. Andersson (2018) Gender mainstreaming as feminist politics: A critical analysis of the pursuit of gender equality in Swedish local government. Örebro: Örebro University, Örebro Studies in Political Science 41.

44 Intersektionalitet myntades av den amerikanska forskaren inom svart feminism Kimberlé Williams Crenshaw som en kritik mot att kvinnoforskningen/könsforskningen (idag genusforskningen) inte belyste villkoren för kvinnor/män utifrån etnicitet/ras/hudfärg/vithetsnormen och att forskningen om diskriminering, migration och integration inte tog hänsyn till villkoren för olika grupper av kvinnor utan utgick från män, manlighet och maskuliniteter.

45 61 Nationella sekretariatet för genusforskning (2016) SÅ GÖR DU: Jämställdhetsintegrering med intersektionellt perspektiv. Göteborg: Nationella sekretariatet för genusforskning.

den fungera som underlag även i OMDU program. Intersektionella analyser utgår alltid från kön och att det finns personer som inte benämner sig som kvinna eller man. Sedan tar analysen hänsyn till andra maktperspektiv i samhället som riskerar att återskapa underordning, exkludering och diskriminering exempelvis på arenor för lärande och inom folkbildningen.

Intersektionalitetsbegreppet tillämpas ofta genom två huvudinriktningar. Den ena inriktningen fokuserar på identiteter och vad det innebär för en individ att tillhöra olika kategorier exempelvis en utrikes född ensamstående muslimsk mamma med funktionsvariation. Dessa studier eller praktiker beskriver enskilda kvinnors upplevelser och röster. Den andra inriktningen, i linje med OMDU, fokuserar på strukturer och maktordningar som skapar och återskapar underordning och motverkar inkludering. Den politiska sprängkraften hos intersektionalitet förstådd inom den andra inriktningen består i att den utmanar de maktordningar som finns i samhället, både strukturellt och i vardagen⁴⁶.

Studier inom EU visar att högutbildade kvinnor födda utanför Europa är mer benägna än högutbildade män födda utanför Europa att migrera. Samtidigt visar studierna inom EU att kvinnor (som grupp) är betydligt mer utsatta för påtvingad migration relaterat till trafficking och prostitution än män (som grupp). Ensamstående utomeuropeiskt födda mödrars kompetenser, kvalifikationer och resurser osynliggörs inom EU oavsett om de migrerat frivilligt eller ofrivilligt⁴⁷. Detta faktum var en av utgångspunkterna för det omvända mentorskapet i OMDU där mödrarnas kunskaper och erfarenheter synliggjordes genom rollen som mentorer. OMDU utmanar

föreställningar om vem som har värdefull kunskap och därmed maktordningar.

Resultaten från OMDU bekräftade att jämställdhet och integration inte alltid betraktas som kunskapsområden utan att värderingar, attityder och tyckanden fortsatt genomsyrar samhället. Det finns ett starkt motstånd mot arbetet med jämställdhet, jämlikhet och integration som en ömsesidig process för att det handlar om en omfördelning av resurser och makt⁴⁸. Folkbildningsrådet har konstaterat att folkbildningen i alltför stor utsträckning hanterar jämställdhet som en kvinnofråga och att det är kvinnor som ska ändra sig – inte minst grupper av utrikes födda kvinnor – istället för att män också måste bidra i förändringsarbetet⁴⁹. Ett genusmedvetet förändringsarbete handlar alltid om att få fler utrikes födda kvinnor att delta inom folkbildningen (ordna jämställdheten och jämlikheten), att jämställdhetsintegrera med intersektionalitet (ordna organisationerna inom lärandet för att de inte ska återskapa genusordningar) och att öka kunskapen om genusbias (ordna den kunskap som lärandet bygger på med stöd inom forskningen).

Jämställdhet är ett kunskapsområde och det behövs kunskap för att förstå hur ojämställdhet återskapas i lärande genom det som brukar kallas immanent pedagogik. En immanent (dold) pedagogik som återskapar över- och underordning i samhället utifrån kön och andra maktordningar⁵⁰. Kunskap från genusforskningen kan bidra både med kunskap och konkreta verktyg genom interaktiv kritisk forskning där ensamstående utrikes födda mödrar blir medskapare av OMDU program. Mödrarna kan bli medskapare av den kunskap som behövs för att problematisera att traditionellt mentorskap ofta återskapar

46 Sid 36 Molina (2016) Intersektionalitet, Ingår i Nationella genussekretariatet. En skriftserie om genusvetenskap. En introduktion till genusvetenskapliga begrepp.

47 EIGE (2020) Gender Mainstreaming. Sectoral Brief: Gender and Migration. European Institute for Gender Equality.

48 Se även t.ex. Danilda red (2006) Vem får bidra till tillväxten? Om jämställdhet och integration i tillväxtprogram. Stockholm: Arbetslivsinstitutet.

Andersson (2011) Mainstreaming av integration: Om översättning av policy och nätverksstyrning med förhinder inom den regionala utvecklingspolitiken, 1998 – 2007. Linköping: Linköpings universitet, Linköping Studies in Arts and Science No. 53.

49 Folkbildningsrådet (2015). Jämställdhet inom folkbildningen. Rapport till regeringen.

50 Se t.ex. Westberg-Wohlgemuth (1996) Kvinnor och män märks Könsmärkning av arbete - en dold lärandeprocess. Stockholm: Stockholms universitet pedagogiska institutionen & Arbetslivsinstitutet, Arbetet och hälsa. Vetenskaplig skriftserie 1996:1.

genusordningen. Samtidigt har den svenska forskningen i begränsad omfattning studerat genus inom folkbildningen utöver den svenska "vita" kvinnorörelsen.

Om processer och genusbias inte ifrågasätts, problematiseras och utmanas upplevs segregering som "naturlig" och den dolda pedagogiken återskapar genusordningar istället för att bidra till genusmedvetet förändringsarbete.

Internationella Kvinnoföreningen (IKF) i Malmö, som deltagit i OMDU, har med stöd från Jämställdhetsmyndigheten tagit fram en rapport som syftar till att lyssna på utrikes födda kvinnors röster om jämställdhet och inkludera andra begreppsvärldar i jämställdhetsarbetets normativa diskurs i Sverige. Röster som kan bidra till att synliggöra bristen på intersektionalitet⁵¹. Genom att förstå hur genuskontrakt i Sverige och tvåsamhetsnormen (åter)skapar sämre villkor för grupper av ensamstående utrikes födda kvinnor finns bättre möjligheter till genusmedvetna arenor där civilsamhället och folkbildningen kan arbeta med OMDU program. Dessa program har stora möjligheter att söka medel dels inom det nordiska samarbetat, dels inom EU Erasmus+⁵² som prioriterar intersektionella ansatser.

Genuskontrakt kan beskrivas som en uppsättning implicita och explicita regler som styr könsrelationer och uppdelningen av arbete, värde, ansvar och skyldigheter mellan kvinnor och män och som upprätthålls på tre nivåer: kulturell överbyggnad (samhällets normer och värderingar), institutioner (omsorg, utbildning och sysselsättningssystem osv.) och socialiseringsprocesser⁵³.

51 IKF (2020) Equal. IKF, Jämställd utveckling i Skåne & Studieförbundet Vuxenskolan.

52 <https://www.utbyten.se/program/erasmus-samarbetspartnerskap/>

53 <https://eige.europa.eu/sv/taxonomy/term/1159>

BILAGA 3. UTGÅNGSPUNKTER FÖR KOMMANDE OMDU CIRKLAR

PERSPEKTIV	LÄRDOMAR FRÅN OMDU	VIDAREUTVECKLING
Teori och kunskap Vilken teori/vilka teorier eller bakgrund finns bakom OMDU cirkarna?	Genusforskning inom pedagogik, psykologi och sociologi. Feministisk forskning inom pedagogik, psykologi och sociologi. Kritisk forskning inom pedagogiken. Forskning inom (social)psykologi och lärande kring begrepp som motivation samt självkänsla, självtillit och självförmåga.	Studier om genus och hållbarhet inom Agenda 2030.
Målgrupper	Ensamstående utrikes födda mödrar som är födda utanför EU/EFTA med barn under 18 år. Mödrar som arbetar (timmar, deltid eller heltid), mödrar som är föräldralediga, mödrar som studerar (deltid eller heltid) och mödrar som sökt men ännu inte fått uppehållstillstånd i Sverige. OMDU pilotprojekt visade att heltidsarbetslösa inte bör ingå i målgruppen. Det är svårt att upprätthålla motivationen för att bli mentor. Flyktingar som inte bearbetat posttraumatisk stress till följd av krig och/eller mäns våld mot kvinnor bör hänvisas till andra studiecirklar än OMDU eftersom tilliten brister, vilket är en förutsättning för att kunna bli mentor. De deltagare i OMDU pilotprojekt som bearbetat trauman från krig och våld fungerar utmärkt som mentorer och kan tillföra gedigna erfarenheter till sina adepter. Deltagarna bör ha grundläggande kunskaper i svenska, engelska och digitalt lärande för att kunna tillgodogöra sig cirkarna.	Heltidsarbetslösa är inte en huvudmålgrupp.
Förväntat resultat	Mot bakgrund av att ensamstående utrikes födda mödrar ofta – inte alltid – har tidspress är det rimligt att anta att max ¾ av de som börjar en cirkel har möjlighet att slutföra OMDU och bli mentorer. I OMDU pilotprojekt blev det 2 av 8 i en grupp som slutförde medan ca ¾ slutförde i övriga två grupper.	Rekrytering av 14 mentorer till varje OMDU cirkel rekommenderas för att nå 8–10 som kan fortsätta som mentorer. OMDU cirklar behöver kunna erbjudas både dag- och kvällstid.

Beskrivning av insatsen	OMDU hade i pilotprojektet fyra moduler: Introduktion, Mentorskap, Jämställdhet och Kommunikation.	Modulerna i pilotprojektet behöver kompletteras och vidareutvecklas med Agenda 2030 (läs hållbarhet), fördjupning inom kommunikation, aktivt medborgarskap och tillgänglighet. Det behövs förberedande moduler för digitalt lärande och jämställdhet.
Kompetenser	OMDU cirklar kan genomföras av deltagare i pilotprojektet och mentorcoacher som har gedigen jämställdhets- eller genuskompetens eller i samverkan med utrikes födda mödrar eller pedagoger med den kompetensen. Den manual som OMDU tagit fram kan inte tillämpas utan gedigen kompetens inom jämställdhet eller genus samt förståelse för hur kön/genus görs.	Utöver jämställdhets- eller genuskompetens krävs för vidareutvecklingen kunskap om (a) motivationsteori, den evidensbaserade metoden motiverande samtal (MI), (b) kritisk pedagogik och empowerment på vetenskaplig grund (Freire, gärna bell Hooks) och c) intresse och engagemang och att ledaren kan anpassa innehållet i cirkeln efter deltagarnas förutsättningar. Ledaren måste ha helhetsperspektiv och vara allmänbildad för att kunna relatera lärandet till deltagarnas specifika behov, livssituation och livsmål.

BILAGA 4. TIPS FÖR REKRYTERING AV MENTORER UTIFRÅN LÄRDOMAR FRÅN OMDU

Målgrupper: Ensamstående utrikes födda mödrar med barn under 18 år som är studerande, föräldralediga, arbetar heltid eller deltid eller söker uppehållstillstånd som flyktingar. Mödrar som är intresserade av att delta i en studiecirkel på svenska eller på engelska under två terminer för att bli mentorer.

Utbildningsnivå för deltagarna: Grundskoleutbildning och kunskaper i svenska eller engelska motsvarande B nivån i den gemensamma europeiska referensramen för språk dvs. självständig språkanvändare på svenska eller på engelska. Grundläggande kunskaper om de svenska jämställdhetsmålen 1–6 före studiecirkelstarten eller genom att delta vid två tillfällen före starten för att gå igenom målen.

Intervjuer: Cirkelledarna – minst två personer – intervjuar oberoende av varandra deltagare före cirkelstarten för att utforska: (1) Förståelsen för vad mentorskap kan innebära och motivationen för att fungera som mentor, (2) Valet av cirkel – svenska eller engelska – och (3) Om personen vill gå dagtid eller kvällstid. Särskilda behov relaterat till funktionsvariation och ohälsa till följd av erfarenheter av exempelvis krig och eventuell utsatthet för mäns våld mot kvinnor utforskas.

FRÅGEOMRÅDE	FRÅGA	INTERVJUAREN (EXEMPEL PÅ SVAR)
Jämställdhet	Kan du beskriva ett eller flera av jämställdhetsmålen i Sverige?	Vi har en förberedande cirkel för OMDU där vi går igenom målen vid två tillfällen innan starten. Kan du vara med vid några av dessa tillfällen?
Mentorskap	Det finns många olika sätt att se på mentorskap. Vad är mentorskap för dig?	Det finns inga rätt eller fel svar och det behövs inga förkunskaper om mentorskap innan du börjar cirkeln.
	Vad är de viktigaste för dig i en mentorskapsutbildning?	Det är en utbildning som kan ge dig personlig utveckling eller professionell utveckling, men den leder inte direkt till fortsatta studier eller ett arbete.
	Vad skulle du kunna bidra med som mentor?	Det är en utbildning som leder till att du ska kunna fungera i rollen som mentor. Är du mer intresserad av att få en mentor kan jag tipsa om.....

Särskilda behov Vi ställer frågor till alla som är intresserade av att delta i OMDU Cirkel, som kan uppfattas som känsliga. Vi ställer samma frågor till alla och det gör vi för att kunna utforma den bästa tänkbara Cirkeln. Självklart delar jag inte det du säger i förtroende till mig med andra.	Vill du berätta om du har någon funktionsvariation som är bra att känna till för oss? Det blir lättare för oss att anpassa lärandet i cirkeln? Vill du berätta om du varit med om någon form av våld (ekonomiskt våld, psykologiskt våld, fysiskt våld, digitalt våld eller diskriminering, trakasserier) som påverkar ditt lärande? Vi vet att många kvinnor är utsatta för våld i Sverige och att det påverkar livssituationen, men också lärandet.	Det var fint att du berättade om dina upplevelser. Du har gått igenom mycket och är stark, vilket är bra grund att stå på för att bli mentor.
--	---	--

Självkänsla är en viktig faktor för de som vill fungera i rollen som mentor och det finns en del förenklade sätt att mäta självkänsla utan djupintervjuer. En bra självkänsla kännetecknas av att vi accepterar oss själva med styrkor och svagheter. En utgångspunkt för intervjuer med de som vill delta i OMDU cirkel är att anpassa ett självskattningsformulär, som utvecklades av sociologen Morris Rosenberg på 1960-talet för mentorskapsutbildningar.

	1	2	3	4	5	KOMMENTAR/FRÅGA?
Jag tycker att jag är en värdefull person.	Instämmer helt				Instämmer inte alls	Vilka situationer gör att du kan känna dig mindre värdefull?
Jag tycker att jag har många goda egenskaper.	Instämmer helt				Instämmer inte alls	Vilka egenskaper kan utvecklas?
Jag har en positiv inställning till mig själv.	Instämmer helt				Instämmer inte alls	Vilka situationer kan göra att du får en negativ inställning till dig själv?
Jag har respekt för mig själv.	Instämmer helt				Instämmer inte alls	Vilka situationer kan göra att du brister i respekt för dig själv?
Jag är nöjd med mig själv.	Instämmer helt				Instämmer inte alls	Vilka situationer kan göra att du inte är nöjd med dig själv?