

GENOMFÖRS MED BIDRAG FRÅN
JÄMSTÄLLDHETSMYNDIGHETEN

Utbildningsmanual

Omvänt Mentorskap DUO-modellen

Förord

Denna utbildningsmanual har utarbetats av partnerskapet för pilotprojektet OMDU (Omvänt Mentorskap DUO-modellen), som genomfördes under perioden september 2022-augusti 2023. De fyra organisationer som deltog i pilotprojektet var Hela Människan i Malmö, Hela Människan Huddinge-Botkyrka-Salem, Internationella Kvinnoföreningen i Malmö och IOGT NTO Spånga (tidigare Spånga Blåbandsförening).

Den utbildning som utvecklades i OMDU syftade till att ensamstående utrikes födda mödrar skulle bli mentorer i ett program för omvänt mentorskap.

Jämställdhetsmyndigheten finansierade OMDU och projektet skulle bidra till de jämställdhetspolitiska målen. Statsbidrag via Jämställdhetsmyndigheten ska ge kunskap av värde för utvecklingen av jämställdhetsarbetet och vara nyskapande genom att exempelvis pröva metoder som inte tidigare använts. OMDU var nyskapande genom att pröva omvänt mentorskap DUO-modellen där ensamstående utrikes födda mödrar blev mentorer till ledare i olika samhällssektorer.

Ett av resultaten från OMDU är den här utbildningsmanualen. Den vänder sig till pedagoger, studieförbund och ideella organisationer som vill genomföra studiecirkelar inom omvänt mentorskap för att främja jämställdhet och jämlikhet.

Målgruppen för studiecirkelarna är utrikes födda ensamstående mödrar intresserade av att fungera som mentorer i par (DUO-modellen) och delar av cirkeln kan även erbjudas adepter – ledare i idéburen sektor, i näringslivet och i offentlig sektor – som söker en mentor för att (vidare)utveckla sitt jämställdhetsarbete. Manualen är tänkt att fungera som en guide med erfarenheter från pilotprojektet tillsammans med teori, praktiska övningar och referensmaterial.

Innehåll

Avsnitt 1: Introduktion till OMDU	1
1.1 Bakgrund	1
1.2 Fördjupad teori bakom OMDU	2
1.3 Pedagogik, motivation och utvärdering	2
1.4 Ledare / Mentorcoacher	4
1.5 Deltagare / Mentorer	5
1.6 Mentorskap vs coachning	6
1.7 Mentorcoachning	6
1.8 Jämställdhet och intersektionalitet	7
1.9 Genus och intersektionalitet	8
Avsnitt 2: Introduktion av studiecirklar	10
2.1 Förberedande arbete för ledare/mentorcoacher	11
2.2 PMI (plus, minus och intressant)	12
Avsnitt 3: Förberedande cirklar (med deltagare)	13
3.1 Modul Presentationer och gruppdynamik	14
3.2 Modul Digitala Team	15
Avsnitt 4: Grundmoduler i OMDU	16
4.1 Modul Introduktion	17
4.2 Modul Mentorskap	19
4.3 Modul Jämställdhet och jämlikhet	
4.3.1 Introduktion - Vad betyder jämställdhet?	20
4.3.2 Modul Jämställdhet och 3R metoden	24
4.3.3 Modul Jämställdhet och Intersektionalitet	25
4.3.4 Modul Genus, samtal och mentorskap	29
4.4 Modul Kommunikation	30
Avsnitt 5: Utökade moduler OMDU	33
5.1 Modul Globala målen och jämställdhet	34
5.2 Modul Medborgarskap och rättigheter	36
5.3 Modul Motiverande samtal och öppna frågor	38
Bilagor	
Bilaga 1: Mentorguide	43
Bilaga 2: Avtal mentor/par och adept inom OMDU	48
Bilaga 3: Samtycke till lagring av personuppgifter enligt GDPR	51

Avsnitt 1:

Introduktion till OMDU

1.1 BAKGRUND

OMDU var ett pilotprojekt som finansierades av Jämställdhetsmyndigheten via statsbidrag och skulle bidra till de jämställdhetspolitiska målen. Sedan år 2016 finns sex delmål för jämställdhetspolitiken i Sverige¹.

1. En jämn fördelning av makt och inflytande. Kvinnor och män ska ha samma rätt och möjlighet att vara aktiva medborgare och att forma villkoren för beslutsfattande.
2. Ekonomisk jämställdhet. Kvinnor och män ska ha samma möjligheter och villkor i fråga om betalt arbete som ger ekonomisk självständighet livet ut.
3. Jämställd utbildning. Kvinnor och män, flickor och pojkar, ska ha samma möjligheter och villkor när det gäller utbildning, studieval och personlig utveckling.
4. Jämn fördelning av det obetalda hem- och omsorgsarbetet. Kvinnor och män ska ta samma ansvar för hemarbetet och ha möjligheter att ge och få omsorg på lika villkor.
5. Jämställd hälsa. Kvinnor och män, flickor och pojkar, ska ha samma förutsättningar för en god hälsa och erbjudas vård och omsorg på lika villkor.

6. Mäns våld mot kvinnor ska upphöra. Kvinnor och män, flickor och pojkar, ska ha samma rätt och möjlighet till kroppslig integritet.

OMDU var det första programmet i Sverige för omvänt mentorskap som vände sig till ensamstående utrikes födda mödrar som mentorer för ledare. Två ensamstående mödrar – DUO-modellen – var mentorer till en adept som var ledare i företag, i offentlig sektor eller i en idéburen organisation. Det fanns bara två exempel på omvända mentorskapsprogram i Sverige före OMDU där utrikes födda kvinnor varit mentorer för ledare. De tidigare programmen vände sig inte specifikt till ensamstående mödrar som mentorer eller tillämpade DUO-modellen med två mentorer för en adept.

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. Internationella Kvinnoföreningen i Malmö – som deltagit i OMDU – har också utvecklat en modell för ömsesidigt mentorskap på normkritisk grund². Utgångspunkterna för OMDU var dels studier om villkoren för ensamstående utrikes födda mödrar³, dels erfarenheter av att möta kvinnor från gruppen i de organisationer som drev pilotprojektet och dels behovet av ökad mottagarkapacitet för genusperspektiv hos ledare.

1 <https://jamstalldhetsmyndigheten.se/jamstalldhet-i-sverige/>

2 IKF (2016) Mentorskapsprogram för invandrarkvinnor hos Region Skåne, Slutrapport 2016-02-17; se även Ringar på vattnet – Mentorskap förändrar! Guide för nya och etablerade mentorer, IKF, Region Skåne & Ungdomsstyrelsen, 2012).

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

OMDU problematiserade följande aspekter på mentorskap i en svensk kontext:

Mentorskapsprogram där (utrikes födda) kvinnor i olika grupper varit adepter har sällan reflekterat över att mentorskap som begrepp är könsmärkt⁴.

Traditionella mentorskapsprogram där kvinnor varit adepter har i begränsad omfattning påverkat de trösklar som grupper av utrikes födda kvinnor möter in till samhället (dvs. det som har betydelse för jämställdheten i samhället på längre sikt).

Mentorskapsprogram med genusförändrande ansatser där maktrelationer, intersektionalitet och vithetsnormen synliggörs är sällsynta.

En del mentorskapsprogram som vänder sig till grupper av utrikes födda kvinnor utgår från tankar om assimilering snarare än integration, vilket riskerar att osynliggöra utrikes födda kvinnors kunskaper, kvalifikationer, kompetenser och erfarenheter.

1.2 FÖRDJUPAD TEORI BAKOM OMDU

Omvänt mentorskap är en metod som blivit allt vanligare i anglosaxiska, engelskspråkiga, länder i takt med att organisationer sett att traditionella mentorskapsprogram inte ökat andelen kvinnor från minoritetsgrupper. I Storbritannien finns även en mer omfattande forskning om resultat och effekter av mentorskapsprogram för att främja jämställdhet och jämlikhet utifrån intersektionellt perspektiv (traditionella och omvända)⁵.

Även i Australien har forskare och praktiker problematiserat att de mentorskapsprogram som vänder sig till kvinnor som adepter fått begränsad effekt i organisationerna och att de återskapat genusordningen istället för att förändra den. De traditionella programmen utgår (1) implicit från att "kvinnorna" har brister snarare än "organisationerna"; (2) ett kortsiktigt perspektiv

där individuella kvinnor kan få en bättre position genom att vara adepter men att strukturerna och organisationerna inte påverkas (jmf. transformativ jämställdhetsintegrering⁶); och att kvinnor som adepter assimileras till kulturer som karakteriseras av maskulinitetsnormer⁷. Däremot finns det mycket begränsat med vetenskapliga studier om mentorskap i Sverige. Omvänt mentorskap där grupper av utrikes födda kvinnor är mentorer för ledare i majoritetssamhället har dock synliggjorts av svenska forskare som en nyskapande insats. Forskarna beskriver omvänt mentorskap som en metod för transformativ jämställdhetsintegrering där agendan sätts genom att lyssna på kvinnornas röster och lära av deras erfarenheter samt perspektiv⁸.

OMDU har arbetat med tesen att det handlar om frivillighet både för mentorerna och för adepter och att det är en grupp som måste gå före i ett genusmedvetet förändringsarbete. Adepter 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.

1.3 PEDAGOGIK, MOTIVATION OCH UTVÄRDERING

Folkbildningens pedagogik utgår från att lära tillsammans och kollektivt lärande där gruppen i en OMDU (studie)cirkel bör vara mellan 8–12 deltagare. Folkbildningens pedagogik handlar om att anpassa kurser och studiecirkelar efter deltagarnas förutsättningar och behov. Det betyder att folkbildningens deltagare har stort inflytande över vad och hur de ska lära sig. Det är därför vi inom folkbildningen gärna använder just ordet "deltagare" om de som studerar,

4 Darwin (2000) Critical reflections on mentoring in work setting. *Adult Education Quarterly*, vol. 50, no. 3, pp. 197-211.

5 Johnson, (2019) *Reverse Mentoring for Equality, Diversity and Inclusion*, Nottingham University.

6 Se t.ex. Johansson (2016) *Anpassning eller förändring? En studie av jämställdhetsintegreringens transformativa potential*. Uppsala universitet, Statsvetenskapliga institutionen. Masteruppsats.

7 de Vries (2011) *Mentoring for Change*. Universities Australia Executive Women.

8 Se t.ex. Forte & ESF-rådet (2018). *Social innovation i Europeiska socialfonden*.

eftersom det ordet betonar ett aktivt lärande. Deltagarna söker och bygger sin egen kunskap: genom dialog, interaktion och reflektion⁹. De pedagogiska metoderna i en OMDU Cirkel måste anpassas till varje enskild grupp och tidsschemat. Processorienterat lärande med olika steg bygger på interaktivt och kollektivt lärande, workshops, grupparbeten, dialoger och individuella fallstudier/case.

Till skillnad från utbildningsväsendet i stort är det mycket sällsynt med studier om folkbildning och genus. De studier som finns saknar ofta intersektionella analyser och är i första hand beskrivningar av kvinnorörelsen i Sverige och folkbildningens roll. Dock har alltmer forskning visat att samtidigt som folkbildningen utmanar vissa maktstrukturer i samhället återskapar den andra. Folkbildningsaktiviteter som utmanar maktordningar baserad på klass kan mycket väl samtidigt reproducera maktordningar baserade på genus och föreställningar om ras och etnicitet (och vice versa)¹⁰. På så sätt kan vi se hur klassrummet, som en del av folkhögskolan som institution, könas, klassas och rasifieras¹¹.

Bristen på genusperspektiv och intersektionalitet inom folkbildningens praktik har fått allt större uppmärksamhet. 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 förändringsarbetet¹². Handlingsplan för jämställd folkbildning från år 2020 från Folkbildningsrådet är ett viktigt referensdokument för OMDU Cirkel. Av handlingsplanen framgår bland annat att 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 verksamheter¹³. Detsamma gäller Jämställd folkbildning En handledning för folkhögskolor och studieförbund i att arbeta med jämställdhetsintegrering från år 2020 från Folkbildningsrådet. I handledningen återspeglas de jämställdhetspolitiska målen och bristerna i verksamheten i relation till grupper av utrikes födda kvinnor samt ojämställdheten i det svenska samhället. Genusvetenskapens pedagogik och didaktik från Nationella sekretariatet för genusforskning från år 2012 kan även fungera som referensmaterial¹⁴.

En kärna i OMDU, liksom i folkbildningen, är att deltagarna hade stort inflytande över innehållet och lärandet. Deltagarna i OMDU lär 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 syftar 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. Deltagare i OMDU-cirkel har inflytande över, styr och påverkar sina egna lärprocesser och formar innehållet. Lärteam bygger på att deltagarna själva formulerar agendan och väcker de behov/frågeställningar/utmaningar som de upplever som relevanta. Vad är exempelvis mentorskap?

9 Folkbildningsrådet <https://www.folkbildningsradet.se/folkbildning/>

10 Sid 56 Österborg Wiklund & Nordvall (2019) Könade (klass)resor och solidaritetsparadoxer inom folkhögskolans transnationella kurser i global utveckling. UTBILDNING & DEMOKRATI 2019, Vol 28, Nr 1 Sid 55-78.

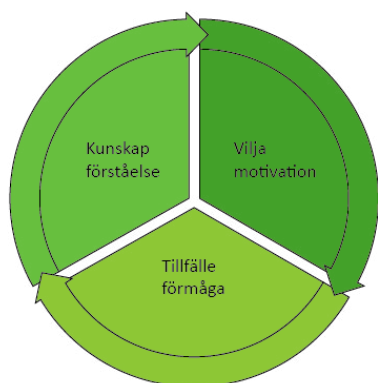
11 Sid 35 Österborg Wiklund (2019) Folkbildning i global (o)rättvisa Makt och motstånd i folkhögskolans internationalisering och transnationella kurser. Linköpings universitet, Linköping Studies in Behavioural Science No. 220.

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

13 Handlingsplan för jämställd folkbildning 2020, Folkbildningsrådet.

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

Bild 1 Utvecklingsorienterat lärande – modell baserat på studier av Otto Granberg¹⁵



OMDU utgår från teoribildningen inom studier av egenmakt (eng. empowerment) – ett viktigt inslag i kvinnogrupper– som går att spåra i (norm)kritisk pedagogik¹⁶, konstruktivistisk pedagogik¹⁷; och feministisk och intersektionell pedagogik¹⁸. OMDU arbetade med egenmakt på genusvetenskaplig grund utifrån de ursprungliga teorierna om egenmakt utvecklade av pedagogen Paulo Freire inom den kritiska pedagogiken¹⁹. Freire betonade, liksom hans feministiska efterföljare bell hooks²⁰, den kollektiva dimensionen av egenmakt. bell hooks synliggjorde Freires bristande genusperspektiv och vidareutvecklade hans teoribildning ur ett intersektionellt perspektiv och studier inom den svarta feminismen (eng. black feminism).

Pedagogiken i OMDU kan även spåras till studier av utvecklingsorienterat lärande och socialpsykologiska teorier om motivation och lärande, exempelvis den kända psykologen Albert Banduras teoribildning²¹. DeltagarFormulerad

Utvärdering (DFU) som är en utvärderingsmetod speciellt framtagen för studiecirklar²² tillämpades i OMDU och PMI (Plus-Minus-Intressant) vid varje fysisk träff i OMDUs pilotgrupper för att fånga upp vad som borde justeras (minus) och det som skulle kunna förstärkas i läroprocessen (intressant)²³.

1.4 LEDARE / MENTORCOACHER

Målgruppen för den här manualen är pedagoger, studieförbund och aktörer i civilsamhället som är intresserade av att starta upp studiecirklar utifrån OMDU. Manualen ska fungera som en guide med erfarenheter från pilotprojektet tillsammans med teori, praktiska övningar och referensmaterial.

Cirkelledare måste ha genuskompetens och praktisk erfarenhet av intersektionell (genus) pedagogik eller (feministisk) kritisk pedagogik. Tidigare deltagare i OMDU-cirklar med pedagogisk bakgrund kan fungera som cirkelledare. Däremot utforskas begreppet mentorskap i cirkeln och varken cirkelledare eller deltagare behöver ha tidigare erfarenhet av mentorskap. Cirkelledaren bör dock ha förståelse för och insikt om omvänt mentorskap som metod för att främja jämställdhet och jämlikhet. Om OMDU-cirkeln inkluderar motiverande samtal (MI) behöver cirkelledaren antingen vara certifierad utbildare via MINT²⁴ eller extern utbildare för att bidra med grundläggande kunskaper om MI.

15 Granberg & Ohlsson (red.) (2018) Den lärande organisationen 2.0 Lund: Studentlitteratur.

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

17 Wikipedia (2021) Konstruktivism (pedagogik) [https://sv.wikipedia.org/wiki/Konstruktivism_\(pedagogik\)](https://sv.wikipedia.org/wiki/Konstruktivism_(pedagogik)).

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

19 Freire (2021). De förtrycktas pedagogik. Trinamba (nyutgåva).

20 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.

21 Se t.ex. Bandura (1997) Self-efficacy : the exercise of control. Basingstoke : W. H. Freeman.

22 Sköld (1993) Deltagarformulerad utvärdering: DFU-metoden, ABF Arbetarnas bildningsförbund.

Stridh med flera (2000) Vägen kommer när vi vandrar. Utvärdering och erfarenhetsspridning av EU-projekt för ökad sysselsättning. Svenska ESF rådet & Rådet för arbetslivsforskning.

23 Stridh med flera (2000) Vägen kommer när vi vandrar. Utvärdering och erfarenhetsspridning av EU-projekt för ökad sysselsättning. Svenska ESF rådet & Rådet för arbetslivsforskning.

24 <https://motivationalinterviewing.org/>

1.5 DELTAGARE / MENTORER

Målgruppen i pilotprojektet OMDU var utrikes födda ensamstående mödrar och det deltog mödrar födda i Afrika, Asien och Mellanöstern, Latinamerika och Ukraina. För studiecirkel i OMDU behöver deltagarna ha kunskaper i svenska eller engelska samt lite digitala färdigheter för att tillgodogöra sig en OMDU-cirkel. Däremot är erfarenheterna från pilotprojektet att utbildningsnivån har mindre betydelse för att kunna tillgodogöra sig modulerna i OMDU om deltagarna kunde läsa antingen på svenska eller engelska. Även dyslektiker deltog i pilotprojektet och fick extra stöd för att ta sig igenom skriftligt material. I rekryteringen av deltagare/mentor till en studiecirkel är det viktigt att tydligt gå igenom vad syftet med studiecirkeln är, vad deltagarna kan förvänta sig, vilka förväntningarna deltagarna har på studiecirkeln och vad cirkeln kan bidra till i deras nuvarande/framtida arbetsliv och privatliv. Ett vanligt missförstånd i pilotprojektet blev att deltagarna trodde att projektet var en direkt väg till jobb och anställning, vilket inte var huvudsyftet, utan snarare ett bredare nätverk som kan öka chanserna till större delaktighet på arbetsmarknaden. Viktigt att tydliggöra detta för att undvika missförstånd och främja relevanta och rättvisa förväntningar.

Det saknas idag referensdokument för omvänt mentorskap i Sverige som vänder sig till utrikes födda kvinnor som mentorer och ledare i näringsliv, offentlig sektor, akademien och idéburen sektor som mentorer. Däremot finns åtskilliga beskrivningar av färdigheter i rollen som mentor som återkommer oavsett om de är ett traditionellt mentorskapsprogram eller ett omvänt program. Dessa färdigheter stämmer väl överens med den kunskap som förmedlas i grundläggande kurser inom MI (Motiverande samtal). BÖRS (Bekräfta, Öppna Frågor, Reflektera och Sammanfatta)²⁵ är centralt för MI och i pilotprojektet OMDU fick mentorerna lära sig om öppna frågor och att bekräfta adepten genom tal samt icke-verbal kommunikation.

Det som lyfts fram av EU som så kallade transversala färdigheter överensstämmer väl med det som krävs av en mentor²⁶.

- 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

OMDU använde sig även av en mentorguide från Internationella Kvinnoföreningen i Malmö som deltog i pilotprojektet: Ringar på vattnet – Mentorskap förändrar! Guide för nya och etablerade mentorer publicerad år 2012. Inom kommunikation föreslås följande referensmaterial: Nilsson & Waldermarsson, Kommunikation: samspel mellan människor från år 2021 utgiven av Studentlitteratur. Vidare föreslås material om jämställd kommunikation, exempelvis Guide till jämställd kommunikation från Sveriges kommuner och regioner (tidigare Sveriges kommuner och landsting), Schyst <http://schyst.se/> från Region Värmland eller Alla ska med, En guide till inkluderande kommunikation från Länsstyrelsen Skåne.

Fundera över:

- Är jag motiverad att anta rollen som mentor? Vad består min motivation av?
- Vilken slags mentorskap vill jag utöva, vad passar mig?
- Vad ska jag göra som mentor?
- Vilka gränser är viktiga för mig?
- På vilket sätt kan mentorsrollen vara utvecklande för mig?
- Vilka är mina förväntningar på mig själv som mentor?

IKF (2012) Ringar på vattnet – Mentorskap förändrar! Guide för nya och etablerade mentorer

25 Se t.ex. Granström & Ortiz (2017) Motivera mera : men hur gör jag som chef och ledare? Stockholm : Type & Tell.

26 Se t.ex. European Commission (2021) A EUROPEAN APPROACH TO MICRO-CREDENTIALS.

1.6 MENTORSKAP VS COACHNING

Det är stor skillnad på mentorskap och coachning även om det i Sverige ofta används synonymt. Det har noterats bland annat av International Coaching Federation.

Vid mentorskap är grundregeln att alltid ställa öppna frågor, att aldrig ge svar eller konkreta förslag till adepten och att vara så tyst som möjligt. Adepten utforskar själv svaren och mentorn ger exempel på när hen själv funderade på samma sak. Mentorn delar på en direkt fråga från adepten sina erfarenheter och "styr" genom en struktur men inte genom direkta råd.

De viktigaste egenskaperna för en mentor är:

- Att kunna vara tyst.
- Att kunna hantera osäkerhet(er), vilket ofta sammanfaller med god självkänsla och/eller entreprenöriella egenskaper.
- Att vara nyfiken och empatisk.
- Att vara reflexiv och ha en genuin vilja att dela med sig av erfarenheter i en ömsesidig process.

Förmågan att kunna ställa öppna frågor handlar däremot om en teknik som går att lära sig. Mentorn kan ha, men behöver inte ha, viss kunskap om ett specifikt ämne. Det handlar främst om att en annan människa – adepten – ska växa och få insikter som hen inte hade tidigare. Adeptens motivation är viktig under hela mentorskapsprocessen och relationen måste byggas på frivillighet.

Coachning handlar mer om konkreta råd och här behövs ofta mer av tekniker och ofta passar personer med ledarskapsförmågor bra i rollen som coach. Teknikerna hämtas från pedagogiken samt ibland från tankar inom den kognitiva psykologin. Coaching är mer konkret vägledning. Coachning fokuserar ofta på ett specifikt område och är inte lika utforskande eller reflexivt som mentorskap.

Exempel: i ett samtal om metoden 3R kan en coach visa exakt hur 3R ska användas. En mentor å andra sidan ska i sin roll inte berätta hur 3R ska användas, men hen kan berätta vilka insikter hen själv fått genom att pröva metoden.

Om en adept avviker från ämnet för samtalet (exempelvis jämställdhet) följer mentorn adeptens reflektioner även om det tycks långt från ämnet. Vid nästa möte kan mentorn anknyta till reflektionerna och fråga hur adepten tänker kring jämställdhet i förhållande till det hen tog upp i det förra samtalet. Coachen använder istället tekniker i samtalet för att föra tillbaka det till jämställdhet. Coachning passar bättre när adepten är osäker, motvillig och/eller har låg motivation. Mentorn tar sig an de som är motiverade till förändring. Gemensamt för mentorskap och coachning är alltid läroprocesser och att växa som människa.

1.7 MENTORCOACHNING

Mentorcoachning är en slags hybrid mellan mentorskap och coachning. I pilotprojektet OMDU fungerade utbildaren också som mentorcoach. Under den period då de utbildade mentorerna träffade sina adepter fanns flera mentorcoacher tillhands.

Mentorn tar kontakt med coachen exempelvis när ett möte inte känts bra eller de fått en fråga de inte kunnat svara på och de känt sig obekväma. Relationen med adepten fungerar bra som helhet men det var något i det aktuella samtalet/mötet som inte fungerade. Mentorcoachen står utanför samtalet och har inte varit med, vilket gör att hen inte är påverkad av situationen utan kan tänka ut lösningar samt ge konkreta råd till mentorn för att minska mentorns osäkerhet inför nästa möte.

Fokus för mentorcoachning är alltid att hantera osäkerhet hos mentorerna. Som mentorcoach passar ofta personer som har pedagogisk bakgrund eller som har ett pedagogiskt förhållningsätt. Det är personer som kan ta snabba beslut och kommunicera till mentorn för att osäkerheten ska minska.

– *Du kan pröva detta, vad tror du om det?* Om tveksamheten kvarstår hos mentorn. – *Du ser fortsatt osäker ut, men då gör vi så här. Kan vi komma överens om det?*

Det är viktigt att komma ihåg att alla mentorer är osäkra när de träffar sin adept första gången, även de som varit mentorer tidigare. Vetskapen att en har en mentorcoach skapar trygghet.

En coach är en tränare som fokuserar på att förändra den andres beteende och/eller tankesätt och visa på vägar framåt.

Utifrån sina erfarenheter kan mentorn vägleda adepten och fungera som bollplank där adeptens egna reflektioner studas på planket för att hen ska hitta lösningar.

1.8 JÄMSTÄLLDHET OCH INTERSEKTIONALITET

Intersektionalitet²⁷ har stor relevans för OMDU studiecirkel eftersom det utgår från hur kön samverkar med andra maktordningar i samhället. Intersektionalitet är ett begrepp som använts länge inom genusforskningen i Sverige och som alltmer kommit att populariserats samt tillämpas av praktiker. Intersektionalitet kan betraktas både som ett redskap, som en teoretisk utgångspunkt och som en metodologisk hjälp inom forskning och aktivism²⁸. Det är ett begrepp med koppling till makt, underordning, marginalisering och exkludering och med ett rättighetsbaserat arbete. Intersektionella analyser utgår alltid från kön och att det finns personer som inte identifierar sig som kvinna eller man. Sedan tar analysen hänsyn till andra maktperspektiv i samhället som riskerar att återskapa underordning, exkludering och diskriminering.

Genom intersektionella analyser, som utgår från villkoren för utrikes födda kvinnor i olika grupper och som individer förflyttas ansvaret för trösklar in till samhälle, utbildning och arbetsmarknaden från enskilda kvinnor/grupper till majoritetssamhället (strukturer och normer i samhället). Det finns

två olika perspektiv inom intersektionella studier och praktiker där en fokuserar på enskilda kvinnors upplevelser medan den andra fokuserar på kollektiva processer, ifrågasättande, maktmobilisering samt på system, strukturer och maktordningar som skapar och återskapar underordning och motverkar inkludering. Den politiska sprängkraften hos intersektionalitet förstådd på detta senaste sätt består i att den utmanar de maktordningar som finns i samhället, både strukturellt och i vardagen²⁹.

Begreppet intersektionalitet myntades inom den svarta feminismen (eng. black feminism) i västvärlden genom forskaren Kimberlé Crenshaw i slutet av 1980-talet³⁰. Forskningen kunde inte förklara förtrycket av svarta och färgade kvinnor som summan av rasism och kvinnoförtryck när olika maktordningar samverkade och underordnade kvinnor i olika grupper. Analyserna av intersektionalitet fokuserade på tre nivåer: Strukturell intersektionalitet (analyser av kvinnors erfarenheter och upplevelser utifrån samverkande maktordningar); Politisk intersektionalitet (analyser av hur "parallella" politiska agendor riskerar att osynliggöra grupper av kvinnor); och Representativ intersektionalitet (analyser av hur bilder i t.ex. media återskapar föreställningar utifrån samverkande maktordningar är färgade kvinnor underordnas).

Intersektionalitet som begrepp fick stort genomslag i Sverige genom Maktens olika förklädnader: Kön, klass och etnicitet i det postkoloniala Sverige år 2002³¹. Annat referensmaterial för OMDU Cirkel kan vara Intersektionalitet: Kritiska reflektioner över (o) jämlikhetens landskap från år 2005³²; Kors & tvärs: intersektionalitet och makt i storstadens

27 <https://sv.wikipedia.org/wiki/Intersektionalitet>

28 Sid 33 Lundberg & Werner (2016) En introduktion till genusvetenskapliga begrepp. Nationella sekretariatet för genusforskning. En skriftserie om genusvetenskap, nr 5.

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

30 Crenshaw (1989) Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory and Antiracist Politics, University of Chicago Legal Forum.

Crenshaw (1991) Mapping the Margins: Intersectionality, Identity Politics, and Violence Against Women of Color, Stanford Law Review 43 (6): 1241-99.

31 de los Reyes m.fl. (2002) Maktens olika förklädnader: Kön, klass och etnicitet i det postkoloniala Sverige.

32 de los Reyes & Mulinari (2005) Intersektionalitet: Kritiska reflektioner över (o)jämlikhetens landskap, Malmö: Liber.

arbetsliv från år 2006³³; Inte bara jämställdhet: Intersektionella perspektiv på hinder och möjligheter i arbetslivet, forskningsrapport till Delegationen för jämställdhet i arbetslivet från år 2014³⁴. Internationella Kvinnoförbundet (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 intersektionalitet. Rapporten Equal³⁵ är ett annat användbart referensmaterial i en OMDU Cirkel.

Att tänka på maktordningar som integrerade enligt intersektionalitetsperspektivet kräver att du redan från början kan formulera frågorna, planera, analysera och föreställa dig resultaten utifrån ett integrerat tänkande. Det vill säga att det inte räcker med att analysera kön separat från ras eller klass och sedan lägga ihop olika variabler³⁶.

1.9 GENUS OCH INTERSEKTIONALITET

Att "göra kön" (eng. doing gender) är ett begrepp som formulerades i slutet av 1980-talet av amerikanska forskare³⁷, som har stor relevans för OMDU studiecirkel eftersom kön/genus görs på alla arenor i samhället. Vi gör kön/genus i grupper av kvinnor, grupper av män och grupper med kvinnor och män samt där deltagarna i en grupp definierar sig utanför de binära kategorierna kvinna eller man i en studiecirkel. "Att göra

perspektivet" kan användas för att beskriva hur vi gör exempelvis etnicitet. Kön/genus betraktas i det här perspektivet som sociala konstruktioner och "görandet" som situationsbundet, ständigt pågående och en interaktiv handling. Vad som är "kvinnligt" respektive "manligt" är inte något statistiskt utan omförhandlas över tid i olika miljöer och i svenskan används ofta genus synonymt med socialt och kulturellt kön.

Ur ett relationellt maktperspektiv associeras inte genus till ett biologiskt kön (kvinna/man) eller etnicitet inte till en viss födelseort/bakgrund. Att göra kön perspektivet (eng. ständigt gör sociala kategorier i interaktionen med omvärlden samtidigt som kön/genus strukturerar interaktionen. Hur kön/genus görs brukar beskrivas i olika processer: Uppdelning mellan manligt och kvinnligt, exempelvis könkodade yrken och arbetsuppgifter; Symboler och föreställningar om manligt och kvinnligt; och Interaktionen och relationerna mellan kvinnor och män. I Norden fick "att göra kön" genomslag för några decennier sedan inom forskning och praktik³⁸.

Genuskontrakt kan beskrivas som en uppsättning implicita och explicita regler som styr relationer, uppdelningen av arbete, värde, ansvar och skyldigheter mellan kvinnor och män och som upprätthålls på tre nivåer: kulturell överbyggnad (normer och värderingar), institutioner och socialiseringsprocesser.

33 Se t.ex. Gunnarsson, Neergård & Nilsson (2006) Kors & tvärs: intersektionalitet och makt i storstadens arbetsliv. Stockholm: Normal

34 de los Reyes (red.) (2014): Inte bara jämställdhet: Intersektionella perspektiv på hinder och möjligheter i arbetslivet, forskningsrapport till Delegationen för jämställdhet i arbetslivet, Stockholm: Fritzes SOU2014:34.

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

36 Sid 35-36 Lundberg & Werner (2016) En introduktion till genusvetenskapliga begrepp. Nationella sekretariatet för genusforskning. En skriftserie om genusvetenskap, nr 5.

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

38 Se t.ex. Thomsson & Elvin-Nowak (2003) Att göra kön Om vårt våldsamma behov av att vara kvinnor och män. Stockholm: Albert Bonniers förlag AB.

Gunnarsson et al (2003) Where have all the structures gone?: Doing Gender in Organisations, Examples from Finland, Norway and Sweden. Stockholm: Stockholm University.

Att göra kön perspektivet anknyter till begreppet genuskontrakt som myntades av den svenska forskaren Yvonne Hirdman i slutet av 1980-talet³⁹.

Genuskontrakt finns mellan kvinnor och män i relationer, i familjer, på arbetsplatser, inom utbildning, i lokalsamhällen och i länder och återspeglar skilda förväntningar på vad som passar för kvinnor och vad som passar för män. Ett yrke kan associeras till män, manlighet och maskuliniteter i ett land medan det kan associeras till kvinnor, kvinnlighet och feminiteter i ett land. Könsmärkningen av kvalifikationer, uppgifter, yrken, och områden är en dold lärandeprocess. En immanent (dold) pedagogik som återskapar över- och underordning i samhället utifrån kön och andra maktordningar⁴⁰. Om processerna inte ifrågasätts, problematiseras och utmanas upplevs genusordningen som ”naturlig” och föreställningar återskapas hela tiden i samhället.

Utrikes födda kvinnor blir en grupp som associeras till ett ”problem för att de är kortutbildade”, men inte inrikes födda män. Detta trots att gruppen kortutbildade inrikes födda män (som grupp) är större till antalet i Sverige än kortutbildade utrikes födda kvinnor (som grupp). Det är endast andelen kvinnor som kommit från delar av Afrika och äldre kvinnor från Asien som har lägre utbildning än inrikes födda män. Andelen yngre kvinnor som är födda i Asien har högre utbildning än inrikes födda män i samma åldersgrupp. Kvinnor födda i Norden och i Europa har betydligt högre utbildning än inrikes födda män. Även andelen kvinnor födda i andra världsdelar har högre utbildning än män födda i Sverige.

Vi kan alltså se maskuliniteter och feminiteter som fler än en. Forskare som tar avstamp i hur världen organiseras utifrån hudfärg betonar att genussystem är präglade av rasifierade ordningar, och att innebörden av genus varierar och är sammanflätad med föreställningar om ras och kultur⁴¹.

39 <https://sv.wikipedia.org/wiki/Genuskontrakt>

Se även Lundberg & Werner (2016) En introduktion till genusvetenskapliga begrepp. Nationella sekretariatet för genusforskning. En skriftserie om genusvetenskap, nr 5.

40 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.

41 Sid 18 Lundberg & Werner (2016) En introduktion till genusvetenskapliga begrepp. Nationella sekretariatet för genusforskning. En skriftserie om genusvetenskap, nr 5.

Avsnitt 2:

Introduktion av studiecirklar

Utbildningen i OMDU formades kring devisen:

Det går inte att läsa en kurs för att bli mentor, men det går att lära sig om vad som behövs för att vara en mentor.

Utbildningen i pilotprojektet hade fyra moduler; Introduktion, Mentorskap, Jämställdhet samt Kommunikation som togs fram av utbildaren. Utbildaren ansvarade tillsammans med deltagarna, mentorerna, i alla tre pilotgrupperna för att ta fram innehållet för modulerna. Varje modul hade lärandemål och det var en individuell process att nå målen även om pilotprojektet erbjöd gruppträffar (fysiskt och digitalt) som ett stöd för att nå målen.

Även träffar med mentorparen med två ensamstående mödrar (DUO-modellen) erbjöds för att alla deltagare som ville bli mentorer skulle kunna nå målen. Varje blivande mentor hade tillgång till individuellt anpassat stöd för att nå målen om de efterfrågade detta. Lärdomarna från OMDU pilotprojekt var att det behövs en

förberedande modul kring digitala färdigheter då det var stor variation mellan deltagarnas förkunskaper. Även en förberedande modul; Presentationer och gruppdynamik, har lagts till i utbildningsmanualen.

Pilotprojektet visade även att det behövs en förberedande modul för att främja lärandet om jämställdhet och jämlikhet. Denna modul har här bakats in som den första av tre moduler om jämställdhet under kapitel 4: Grundmoduler i OMDU. Idéer växte fram under pilotprojektet om att utöka OMDU med några ytterligare moduler och att mentorer och adepter gemensamt kunna delta i dessa delar av en OMDU cirkel, se avsnitt 4: Utökade moduler OMDU. Vad gäller modul 5.3 krävs att den som håller i modulen (cirkelledaren eller en annan person) är certifierad MI-utbildare.

2.1 FÖRBEREDANDE ARBETE FÖR LEDARE/MENTORCOACHER

Ledaren för studiecirkeln/kursen behöver gå igenom följande punkter innan cirkeln kan starta:

LÄRANDEMÅL / CHECKLISTA:

Jag som ledaren / mentorcoach:

- har kunskap om omvänt mentorskap som metod för att främja jämställdhet och jämlikhet.
- är medveten om att deltagarna behöver träna upp sina färdigheter inom mentorskap genom praktiska övningar och aktiviteter.
- är insatt i och har kunskap om begreppen: genus, jämställdhet, intersektionalitet, jämlikhet och agenda 2030.
- kan använda motiverande samtal som kommunikationsmetod i arbetet som ledare och mentorcoach.
- är medveten om min roll (som förebild) i samtalet och vikten av att använda rätt språkbruk och kroppsspråk med syfte att motverka stereotypa könsnormer.
- är insatt och kan använda folkbildningspedagogik.
- ger deltagarna stort inflytande i kursens innehåll och skapar en tillåtande atmosfär för aktivt lärande som bygger på deltagarnas egna erfarenheter.

INNEHÅLL:

- Vad är omvänt mentorskap?
- Mentorskap som metod för att främja jämställdhet och jämlikhet.
- Vad är mentorcoachning?
- Vad är jämställdhet, genus, intersektionalitet, jämlikhet?
- Vad är verbal och ickeverbal kommunikation?
- Vad är motiverande samtal?
- Viktiga aspekter inom Folkbildningspedagogiken.

PEDAGOGIK

Studera moduler och referensmaterial i denna utbildningsmanual.

MATERIAL

- Utbildningsmanualen.
- Mentorguide.
- Andra referensmaterial om Mentorskap, Motiverande samtal, Jämställdhet, Intersektionalitet, Agenda 2030 med flera.

BILAGOR

- Mentorguide.
- Avtal mentor/par och adept inom OMDU.
- Samtycke till lagring av personuppgifter enligt GDPR.

Bilagorna är baserade på dokument som togs fram i pilotprojektet. Här träffade mentorerna sin adept vid 6 tillfällen, där varje tillfälle var ca 1 ½ timme långt. Inför samtalen med sin adept fick mentorerna Mentorguide som stöd.

2.2 PMI (PLUS, MINUS OCH INTRESSANT)

PMI (plus, minus, intressant) är en metod för utvärdering, beslutsfattande, kreativt och kritiskt tänkande. Verktöget kan användas för att stimulera och uppmuntra deltagarna att tänka och reflektera över sitt lärande och att se på en fråga från ett antal vinklar.

Metoden kan vidare hjälpa deltagare och ledare att analysera och nå överenskomna förståelser om särskilda ämnen och/eller diskussioner. PMI-chartern hjälper deltagarna att engagera sig i en djupgående tankeprocess för att komma fram till en slutsats. I utbildningsmanualen används PMI efter varje modul. En rekommendation från pilotprojektet är att använda blädderblock, ett för vardera kategori, där deltagarna kan skriva ner sina reflektioner.

PMI utvecklades av Dr Edward de Bono, (1982) en förespråkare för lateralt och kritiskt tänkande.

Tabell: PMI analys verktyg

PLUS	MINUS	INTRESSANT
Deltagare skriver alla sina positiva idéer.	Deltagare skriver alla sina negativa idéer.	Deltagare placerar alla idéer som de har som är intressanta och behöver förtydligas eller utredas.
• Vad de gillade. • Vad de lärde sig. • Vad de har gjort bra.	• Vad de inte gillade. • Vad de inte förstod. • Vilka saker som kunde ha förbättrats.	• Deltagare kan ställa frågor. • Vad tycker de är intressant med detta? • Vad kan konsekvensen av handling och icke-handling bli? • Vad mer får det dig att tänka på?

Avsnitt 3:

Förberedande cirklar (tillsammans med deltagare)

3.1 MODUL PRESENTATIONER OCH GRUPPDYNAMIK

LÄRANDEMÅL:

- Jag vet vem jag är, mina styrkor/svagheter/möjligheter/hot.
- Jag har en förebild – den som inspirerar och motiverar mig.
- Jag vet vilka vi är i gruppen och våra gemensamma värderingar.
- Jag känner mig trygg, kan vara mig själv och kan samarbeta med alla.
- Jag är medveten om att vi tillsammans kan verka för ett större syfte.
- Jag vet att jag har ansvar för mitt lärande och kan påverka och reflektera över min utbildningsprocess.

INNEHÅLL:

- Lära känna varandra.
- Bygga upp gruppdynamik – skapa laganda/teamkänsla.
- Skapa atmosfär av förståelse, trygghet, solidaritet och delaktighet.
- PMI (Plus-Minus-Intressant).

OMFATTNING:

Ca 3 timmar.

PEDAGOGIK:

Lekfull presentationsövning – till exempel Garnnystanet.

MATERIAL:

- <https://asana.com/sv/resources/improving-group-dynamics>
- Post-it lappar
- www.sensus.se/metodboken



LEKFULL PRESENTATIONSÖVNING - GARNNYSTANET

1. Deltagarna sitter i en cirkel utan bord mellan sig.
2. Ledaren börjar med att säga något, exempelvis sitt namn och ett intresse, behåller ändan av nystanet och kastar garnbollen vidare. Den som fått nystanet säger sitt, behåller tråden i sin hand och kastar vidare.
3. Så går bollen kors och tvärs tills alla fått den.
4. Det byggs ett nätverk.
5. Nysta upp garnbollen igen genom att kasta tillbaka den i motsatt ordning. Här kan deltagare beskriva "vilka är vi".

Exempel på viktiga ord

Förståelse	Engagemang
Empati	Samarbete
Förtroende	Gemenskap
Tillit	Värderingar

3.2 MODUL DIGITALA TEAM

LÄRANDEMÅL:

- Jag kan delta i digitala möten via exempelvis programmet "Teams"* via en smarttelefon eller en dator.
- Jag kan ladda ner och ladda upp dokument i Teams.
- Jag kan ta del av filmer och annat material via Teams.
- Jag vet vad som gäller för digitala träffar i OMDU-cirkeln.
- Jag känner mig trygg att kunna kommunicera med en adept digitalt.

INNEHÅLL:

- Vad är Teams?
- Hur kan jag delta i ett Teamsmöte digitalt?
- Hur kan jag kommunicera med en cirkelledare eller andra deltagare via Teams?
- Hur kan jag ladda upp och läsa dokument på en Teams plattform?
- Hur kan jag kommunicera med en adept via Teams eller e-post?
- PMI (Plus-Minus-Intressant).

OMFATTNING:

Ca 4 timmar.

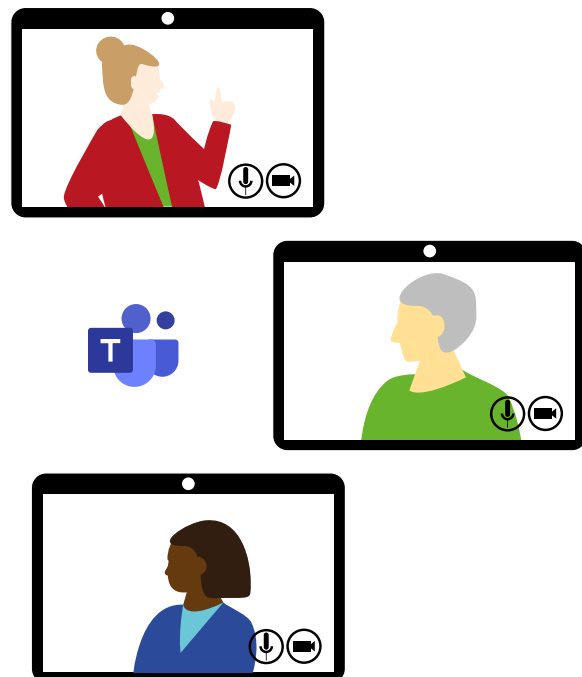
PEDAGOGIK:

Fysiska träffar där deltagarna får möjligheter att pröva digitala verktyg.

MATERIAL:

Datorer.

I pilotprojektet OMDU använde vi oss av Teams vilket vi kan rekommendera, men det går givetvis bra att använda andra liknande program också.



Avsnitt 4:

Grundmoduler i OMDU

4.1 MODUL INTRODUKTION

LÄRANDEMÅL:

- Jag vet vilka organisationer och/eller studieförbund som står bakom OMDU.
- Jag vet vart jag ska vända mig (cirkelledare, utbildare, processcoach, mentorcoach eller andra som har kunskap).
- Jag vet vilka moduler som studiecirkeln innehåller.
- Jag vet vad som gäller för fysiska träffar, digitala träffar & individuellt stöd för att nå lärandemålen.
- Jag känner till Jämställdhetsmålen.

INNEHÅLL:

- Deltagande i OMDU, deltagande organisationer, kontaktpersoner och cirkelledare.
- Genomgång av innehållet i OMDUs moduler.
- Fysiska möten och digitala möten i Teams.
- Skapa gruppens spelregler.
- GDPR (General Data Protection Regulation)⁴², på svenska Dataskyddsförordningen.
- PMI (Plus-Minus-Intressant).

OMFATTNING:

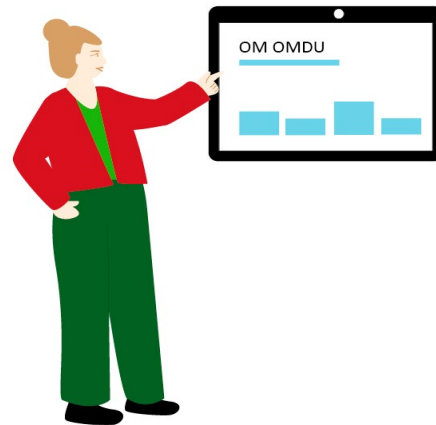
Ca 2-3 timmar.

MATERIAL:

- Pärm med underlag för de jämställdhetspolitiska målen i Sverige och (omvänt) mentorskap⁴³.
- Kort för Mänskliga rättigheter, inkluderat Kvinnokonventionen och Kort för Barnkonventionen. <https://myhumanrights.se/>

PEDAGOGIK:

- Traditionella presentationer med stöd av PPT.
- Blädderblock och pennor för att ta fram prioriteringar i de områden som är viktigast för deltagarna.



HEMUPPGIFT

Ta reda på hur olika människor ser på mentorskap.

Hitta tre idéer om mentorskap som du tycker är intressanta. Du kan läsa materialet i mappen, fråga andra och/eller googla (gärna på ditt först språk).

Det finns inga rätt eller fel svar, bara dina intressanta tankar.

MATERIAL:

GDPR ; blanketter (se Bilaga 3).

Barns deltagande vid de fysiska träffarna.

I pilotprojektet ordnades barnpassning och alla barn var välkomna att delta för att deltagarna skulle ha större möjligheter att närvara, men det är upp till varje organisation att avgöra själva om detta kan vara en möjlighet.

⁴² <https://sv.wikipedia.org/wiki/Dataskyddsf%C3%B6rordningen>

⁴³ NB: Det saknades i princip relevant material på svenska och därför fanns bara en enstaka artikel om mentorskap generellt. Westlander (2008) Mentorskap till stöd och inspiration i dagens Sverige. Arbetsmarknad & Arbetsliv, årg 14, nr 4, vintern 2008. Annat material som kan användas på svenska från traditionella mentorskapsprogram är den Mentorguide som Internationella Kvinnoföreningen (IKF) i Malmö tagit fram. Ringar på vattnet – Mentorskap förändrar! Guide för nya och etablerade mentorer, från år 2012.

Barnkonvention

FN:s konvention om barnets rättigheter, eller barnkonventionen som den också kallas, innehåller bestämmelser om mänskliga rättigheter för barn.

Kvinnokonventionen

Kvinnokonventionen, eller CEDAW (Convention on the Elimination of all Forms of Discrimination against Women) som den ofta förkortas till, antogs av FN:s generalförsamling 1979. Det är en av FN:s nio kärnkonventioner.



4.2 MODUL MENTORSKAP

LÄRANDEMÅL

- Jag har fått inblick i vad mentorskap innebär för mig.
- Jag har fått en inblick i hur mentorskap kan bidra till jämställdhet och jämlikhet.
- Jag känner mig trygg i att möta min adept och reflektera tillsammans med hen.
- Jag känner mig trygg i att dela med mig av mina erfarenheter till min adept.
- Jag har inblick i mål samt avtal tillsammans med min adept.

INNEHÅLL:

- Mentorskap, vem är mentor?
- Mentorskap och coaching.
- Min/vår roll som OMDU mentorer.
- Mentorguide.
- Mentorskapsmöten.
- PMI (Plus-Minus-Intressant).

OMFATTNING:

Ca 6-12 timmar beroende på förkunskaper.

PEDAGOGIK:

- Fysiska träffar där deltagarna utforskar begreppet mentorskap i olika gruppkonstellationer.
 - Vad är mentorskap för mig?
 - Vad är mentorskap i vår grupp?
 - Vad är mentorskap i OMDU?
 - Vilka likheter och skillnader finns det mellan mentorskap och coaching?
- Diskutera förra modulens hemuppgift: Ta reda på hur olika människor ser på mentorskap. Hitta tre idéer om mentorskap som du tycker är intressant. Bilda par och skriv ner era idéer på ett blädderblock.



MATERIAL:

- Deltagarna utforskar själva begreppet mentorskap (inget material användes i pilotgrupperna i OMDU).
- Mentorguide (se Bilaga 1).
- Avtal mellan mentor / mentorpar och adept (se Bilaga 2).

Färdigheter för en mentor:

- 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

Att fundera över:

- Är jag motiverad att anta rollen som mentor? Vad består min motivation av?
- Vilken slags mentorskap vill jag utöva, vad passar mig?
- Vad ska jag göra som mentor?
- Vilka gränser är viktiga för mig?
- På vilket sätt kan mentorsrollen vara utvecklande för mig?
- Vilka är mina förväntningar på mig själv som mentor?

Källa: IKF (2012) Ringar på vattnet – Mentorskap förändrar! Guide för nya och etablerade mentorer.

4.3 MODUL JÄMSTÄLLDHET OCH JÄMLIKHET

4.3.1 INTRODUKTION - VAD BETYDER JÄMSTÄLLDHET?

LÄRANDEMÅL:

- Jag kan skilja på jämställdhet och jämlikhet.
- Jag kan beskriva det övergripande jämställdhetsmålet i Sverige.
- Jag kan kort berätta om de sex jämställdhetspolitiska målen i Sverige.
- Jag vet var jag kan hitta mer information på svenska och andra språk om jämställdheten i Sverige.
- Jag känner mig trygg att samtala om jämställdhet i ett digitalt lärteam i en OMDU-cirkel.

INNEHÅLL

- Begreppsförklaring.
- Jämställdhetspolitiska målen.
- Statistik som belyser området jämställdhet för att skapa en tydlig bild av situationen.
- PMI (Plus-Minus-Intressant).

OMFATTNING:

Ca 10 timmar beroende på förkunskaper.

PEDAGOGIK:

- Fysiska träffar där deltagarna får en genomgång av jämställdhet och får arbeta i smågrupper för att utforska jämställdhetsbegreppet och vad jämställdhet betyder för dem själva.
- Övning. Visste du att... Om statistik som belyser området jämställdhetsmålen (se exempel nedan).
- Övning. Skapakraft: ett kollage. Deltagare gör en "bildkollage" tillsammans om jämställdhet (se exempel nedan).

MATERIAL:

- Material från Jämställdhetsmyndigheten och Utbildningsradion (UR).
- IKF (2020) Equal. IKF, Jämställd utveckling i Skåne & Studieförbundet Vuxenskolan.
- <https://www.scb.se/hitta-statistik/statistik-efter-amne/levnadsforhallanden/jamstallldhet/jamstallldhetsstatistik/>

Jämlikhet och jämställdhet

Jämlikhet betyder att alla människor är lika mycket värda och behandlas lika bra. Det ska till exempel inte spela någon roll vilken sexuell läggning, hudfärg, kön eller funktionsvariation du har.

Jämställdhet betyder att kvinnor och män har samma rättigheter, skyldigheter och möjligheter. Jämställdhet gäller alla områden i livet.



Jämställdhetspolitiska målet i Sverige

Kvinnor och män ska ha samma makt att forma samhället och sina egna liv.

Det finns sex delmål:

- En jämn fördelning av makt och inflytande
- Ekonomisk jämställdhet
- Jämställd utbildning
- Ansvar för hemarbetet
- Jämställd hälsa
- Mäns våld mot kvinnor ska upphöra

<https://jamstallldhetsmyndigheten.se/jamstallldhet-i-sverige/>

Visste du
att?

OM STATISTIK SOM BELYSER OMRÅDET JÄMSTÄLLDHETSMÅLEN

- Antal valda i allmänna val, inrikes/utrikes födda 2022 ser ut så här?

	INRIKES FÖDDA (ANTAL)		UTRIKES FÖDDA (ANTAL)	
KÖN	KVINNOR	MÄN	KVINNOR	MÄN
Riksdag	152	169	9	19
Regionfullmäktige	752	803	93	72
Kommunfullmäktige	4977	6578	481	561

Källa: Statistiska centralbyrån, 2023

- Kvinnor i politiken är ofta särskilt utsatta och har vittnat om olika typer av förlöjliganden, åsidosätts anden och trakasserier på grund av sitt kön. Statistik visar att andelen kvinnor som hoppar av sina politiska uppdrag är fler än andelen män.

Källa: <https://kvinnorsrattigheter.org/politiskt-deltagande/>

- I staten är 50,3 procent av cheferna kvinnor och i den privata sektorn utgör de 32,8 procent.

Källa: Medlingsinstitutet, 2022

- Kvinnoyrken är ofta lägre betalda och har sämre status än mansdominerade yrken. Lägre lön och status har ett starkt negativt samband med hälsa. Kvinnor har oftare än män statiska, repetitiva jobb med begränsade arbetsställningar, jobb med hög psykosocial belastning, mindre kontroll och högre krav i arbetet.

Källa: Arbetsmiljöforskning, 2013

- Kvinnor studerar i högre utsträckning än män och idag är en majoritet av alla som utbildar sig på universitetet kvinnor. Men undersökningar visar att kvinnor ändå får lägre lön än män med samma utbildning.

Källa: <https://kvinnorsrattigheter.org/arbete-lika-lon-utbildning/>

- Den sammanräknade förvärvsinkomsten för kvinnor är mindre än för män. I befolkningen 20–64 år var kvinnors inkomst 83 procent av männen 2021.

Källa: Statistiska centralbyrån, 2023

- 46 procent av kvinnorna uppger att de har valt att arbeta deltid, medan motsvarande andel av männen är 14 procent. Den vanligaste orsaken till att arbeta deltid är att man vill tillbringa mer tid med sina barn.

Källa: Tidningen Näringslivet, 2023

- Den genomsnittliga totala pensionen för män boende i Sverige är 24 200 kronor per månad före skatt. För kvinnor är den 17 000 kronor per månad. Kvinnor har alltså i genomsnitt 30 procent lägre pension än vad männen har. Skillnaden mellan män och kvinnors pensioner jämnas ut, men det går långsamt.

Källa: Pensionsmyndigheten, 2023

- Kvinnor utgör 70 procent av världens fattigaste och äger bara 1 procent av jordens tillgångar. Även i Sverige lever fler kvinnor än män i ekonomisk utsatthet. En grupp som har drabbats särskilt hårt av växande fattigdom är ensamstående föräldrar, där majoriteten är kvinnor.

Källa: <https://kvinnorsrattigheter.org/kvinnor-fattigdom/>

- Fler kvinnor än män studerar på högskola, ändå är tre av fyra professorer vid svenska lärosäten män.

Källa: Göteborgs Universitet, 2014

- År 2021 hade 37 procent av kvinnorna lång eftergymnasial utbildning. Motsvarande andel för männen var 24 procent. Sammanlagt har 40 procent av männen och 53 procent av kvinnorna minst en kort eftergymnasial utbildning.

Källa: Statistiska centralbyrån, 2021

- 2016 tog mammor ut cirka 75 procent av de utbetalda föräldrapenningdagarna medan pappor tog ut cirka 25 procent. 2022 hade mammornas andel av dagarna sjunkit till cirka 70 procent och papporna ökat sitt uttag till cirka 30 procent.

Försäkringskassan, 2023

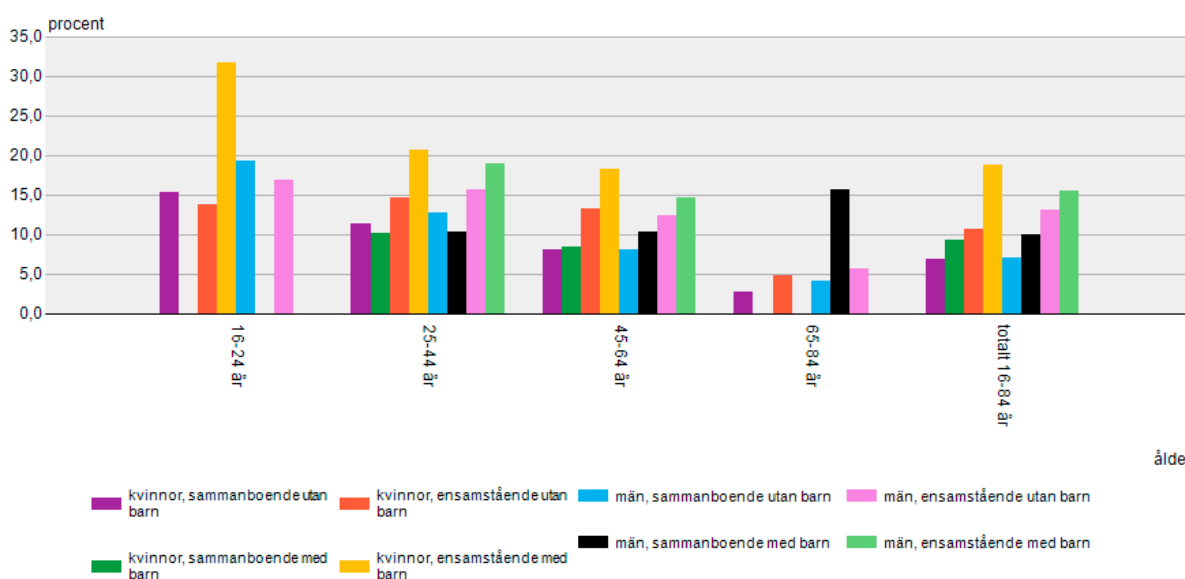
- I Sverige har 14 procent av kvinnorna och 5 procent av männen någon gång efter 18 års ålder blivit utsatta för fysiskt våld eller hot om fysiskt våld i en pågående eller avslutad parrelation.

Källa: Nationellt Centrum för Kvinnofrid, 2023

- 16 procent av familjerna består av en ensamstående mamma och 5 procent av en ensamstående pappa med barn.

Källa: Statistiska centralbyrån, 2021

Personer 16-79 år utsatta för hot, andelar i procent (konfidensinterval, övre gräns) efter kön, familjsituation och ålder. 2019



Källa: Statistiska centralbyrån, 2021

Skapakraft: exempel på ett kollage

Vad betyder jämställdhet för mig?

1. Ledaren

- Ger deltagarna i uppgift att beskriva vad jämställdhet betyder för dem (i bild och text).
- Förbereder en duk/kartong där deltagarnas bilder och text ska klistras upp.

2. Deltagarna

- Väljer bilder/tidningsurklipp eller annat som representerar deras tankar om jämställdhet.
- Skriver några ord/siffror som representerar jämställdhet.
- Klistrar upp bilder och text på A4 papper.
- Klistrar sitt arbete på den duk eller kartong som ledaren har förberett.
- Hänger upp det gemensamma sammansatta kollaget så att alla kan se och njuta av konstverket.

3. Material

- Duk/kartong, A4 papper, pennor, saxar och lim.

4. Helgruppsdiskussion: Reflektioner över jämställdhet

- Varje deltagare presenterar sitt A4 och berättar varför de valde just dessa bilder/ord/siffror.

4.3.2 MODUL JÄMSTÄLLDHET OCH 3R METODEN

LÄRANDEMÅL:

- Jag kan redogöra och reflektera över jämställdhetsmålen.
- Jag kan reflektera över kvantitativa och kvalitativa aspekter av jämställdhet samt hur kön "görs".
- Jag känner till kvinnors rättigheter i relation till mänskliga rättigheter.
- Jag känner mig bekväm att samtala om jämställdhet och jämlikhet med min adept.

INNEHÅLL:

- 3R metoden – begrepp, förklaring och hur den används.
- Vem vet mer? (tips om intervjupersoner och annat underlag anpassat för varje deltagare).
- PMI (Plus-Minus-Intressant).

OMFATTNING:

Ca 20 timmar beroende på förkunskaper.

PEDAGOGIK:

Fysiska/Digitala lärteam med dialoger om jämställdhet och 3R metoden.

HEMUPPGIFT

3R⁴⁴ där alla deltagare ska välja ett område som intresserar dem inom jämställdhet för att undersöka:

- R1 Representation av kvinnor och män inom området.
- R2 Resurser exempelvis vad kvinnor och män tjänar inom ett visst område.
- R3 Realia varför det ser ut som det gör inom området.

Exempel på 3R frågor från OMDU pilotprojekt

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

GÖR SÅ HÄR

R1 syftar på Representation. Här kartläggs hur kvinnor och män finns representerade.

- Hur många kvinnor och män finns inom musik som anställda?
- Hur många kvinnor och män och män är företagare inom musik?
- Hur många kvinnor och män utbildar sig inom musik?

R2 syftar på hur Resurser fördelas mellan kvinnor och män. Här kartläggs hur resurser (pengar, tid med mera) fördelas mellan kvinnor och män

- Hur mycket lön har kvinnor och män inom musik?
- Hur hög omsättning har kvinnor och män som företagare inom musik? (gå inte att få fram)
- Hur stort utrymme får kvinnor och män som musiker? (exempel från Spotify)

R3 syftar på Realia. Varför ser det ut som det gör?

- Hur kommer det sig att könsfördelningen är relativt jämn inom musik, men att en rapport visar att det är ca 80 % ledare som är män inom musikbranschen och bara ca 20 % kvinnor?
- Hur kommer det sig att det är över 2000 män som är företagare som musiker, sångare och kompositörer, men färre än 1000 kvinnor?
- Hur kommer det sig att kvinnor får mindre utrymme än män och har mindre makt än män i musikbranschen?

⁴⁴ <https://jamstalldhetsmyndigheten.se/ska-du-jobba-med-jamstallldhet/3r-metoden/>

<https://jamstalldhetsmyndigheten.se/fakta-om-jamstallldhet/jamstalldhetsintegrering/>

4.3.3 MODUL JÄMSTÄLLDHET OCH INTERSEKTIONALITET

LÄRANDEMÅL

- Jag kan redogöra för begreppet intersektionalitet.
- Jag är medveten om att olika maktordningar och diskrimineringsgrunder påverkar människors förutsättningar i livet.
- Jag kan berätta varför det är viktigt i jämställdhetsarbetet att undersöka hur olika maktordningar samspelar.

INNEHÅLL

- Vad är intersektionalitet?
- PMI (Plus-Minus-Intressant).

OMFATTNING:

Ca 10 timmar.

PEDAGOGIK

- Traditionell PPT presentation.
- Övning. Privilegiepromenaden (se förklaring nedan).
- Berättelser. Deltagarnas egna berättelser om erfarenheter och upplevelser utifrån samverkande maktordningar.
- Frågeställning/dialog med externa medverkande.
- Deltagarna väljer "ett fall" från egna berättelser (ovan) som är intressant och/eller aktuellt för en dialog om intersektionalitet.
- Deltagarna förbereder frågor om fallet.
- En expert/tjänsteman bjuds in för dialog.

MATERIAL

- <https://jamstalldhetsmyndigheten.se/fakta-om-jamstalldhet/intersektionalitet/>
- [VIKTIGA SAKER: Intersektionalitet - YouTube](#)
- <https://sv.wikipedia.org/wiki/Intersektionalitet>
- En handbok om inkludering och Jämlikhet – Internationella kvinnoföreningen i Malmö (sida 27).

Vad är intersektionalitet?

Intersektionalitet betyder vägskorsning eller skärning och är ett begrepp som används för att beskriva hur maktordning och olika former av diskriminering som kön, etnicitet, socioekonomisk status och sexuell läggning samverkar och påverkar varandra.

En intersektionell analys beaktar en samling faktorer som i kombination påverkar en individ, snarare än att beakta varje faktor isolerad för sig.

(Wikipedia)



"Personer som tillhör flera målgrupper kan behöva kombinerade insatser."

(Jämställdhetsmyndigheten)

ÖVNING – PRIVILEGIEPROMENADEN⁴⁵

Mål:

Privilegiepromenaden hjälper till att sätta i gång tänkandet om privilegier, tillgång till resurser och makt i samband med normer och faktorer som kön, etnicitet, religionstillhörighet, sexualitet, ålder, könsidentitet, funktionsförmåga, klass och socio-ekonomisk ställning, med mera.

Ni behöver:

- Rollkort (se nedan).
- Lista med påståenden (se nedan).
- Tillräckligt med yta för att utföra övningen.

Förberedelser:

Börja med att läsa igenom påståendena innan du gör övningen som finns på nästa sida. Välj ut de påståenden som du tycker passar bäst för gruppen och ditt syfte med övningen. Gör samma med rollkortet. Kopiera och klipp ut rollkortet.

Genomförande:

Dela ut rollkortet och be deltagarna fundera en stund över sin roll och fylla på med information som inte finns på kortet. Vilket kön har jag? Hur ser jag ut? Vilken sexuell läggning har jag? Hur bor jag? Med vem eller med vilka? Vad har jag för bakgrund? Vilka språkkunskaper har jag? Vad gör jag på dagarna? Vad drömmer jag om?

Instruera deltagarna:

Varje gång ett påstående som du läser upp stämmer in på deltagares roll, ska hen flytta sig ett steg framåt, annars ska hen stanna kvar. Be deltagarna placera sig på en linje bredvid varandra. Du ska sedan läsa upp påståendena – eller de som du valde från listan. Du kan börja med att läsa upp några enklare påståenden så att gruppen kan prova på hur det går till.

Läs upp påståenden sakta, ett i taget. Ta en paus mellan varje påstående för att ge deltagarna tid att fundera, eventuellt flytta fram och se var de andra befinner sig. Ibland kan det underlätta för gruppen att påståendet läses upp, till exempel: - Jag har ett EU-pass, och sedan förtydligas: -Har din roll ett EU-pass, ska du alltså flytta framåt.

När alla påståenden är upplästa, ber du deltagarna att stanna kvar där de är. Låt dem berätta om sina roller och reflektera över varför de hamnat just där. Övningen visualiserar vad som ofta sker i verkligheten. De som hamnat långt bak kommer att se de andra framför sig och tydligt se sina privilegier. De som hamnat långt fram kommer inte att se dem bakom sig och därmed inte se sina egna privilegier.

⁴⁵ Övningen Privilegiepromenaden är hämtad ur: Equal - En handbok om inkludering och Jämlikhet på arbetsplatsen. Internationella Kvinnoföreningen i Malmö (2021).

Privilegiepromenaden – Påståenden

Instruktion: Flytta dig en halvmeter framåt om påståendet stämmer in på din roll:

- Mina högtider är lediga dagar i en svensk kalender.
- Jag behöver inte snåla med pengar i slutet av månaden.
- Varje dag kan jag läsa tidningen om framgångsrika människor med samma hudfärg som jag själv har.
- Jag får välja helt själv om och med vem jag vill gifta mig.
- Jag tillhör det juridiska kön som statistiskt sett får högre lön i Sverige.
- Jag kommer in i en byggnad utan problem, även om det är trappor upp till dörren.
- Ingen har sagt något negativt till mig om min sexuella läggning.
- Ingen har frågat mig om jag är tjej eller kille.
- Jag är inte rädd för att stoppas av polisen.
- Jag kan besöka myndigheter utan att ha med en tolk.
- Jag får sällan frågan -Var kommer du ifrån?
- Min religion associeras inte till terrorism i samhället.
- Mina föräldrar har högskoleutbildning.
- Jag kan köpa hudfärgade plåster som liknar min hudfärg.
- Jag behöver inte vara orolig för att ryktesspridning om mig påverkar min familj.
- Mitt kön gör att jag slipper förväntningar på att sminka mig och raka bort kroppshår.
- Jag har inte behövt be min skola eller arbetsplats om att anpassa miljön efter mina tillgänglighetsbehov.
- Jag kan gå hand i hand på stan med den jag är kär i utan att få konstiga blickar eller kränkande kommentarer.
- Jag kan gå till simhall utan att behöva tänka på vilket omklädningsrum jag ska använda.
- Jag har ett EU-pass.
- Det är lätt att få tag på samhällsinformation på mitt modersmål.
- Ingen ifrågasätter min rätt att bo i Sverige.
- Jag är inte orolig för min framtid.

Privilegiepromenaden - Diskutera vidare!

Efter övningen är klar är det bra att diskutera vad ni just upplevt. Vad tolkades in i respektive roller som inte fanns angivet på rollkortet exempelvis kön, språkkunskaper, sexualitet? Hur kändes det att flytta sig framåt? Hur kändes det att stanna kvar?

Diskutera om vissa rollfigurer som kompenserade andra saknade privilegier. Fanns det faktorer som gjorde att vissa rollfigurer främjades på något sätt av att andra rollfigurer diskriminerades?

Slutligen kan ni också diskutera hur respektive rollfigurer kan ta ansvar för sina privilegier i vardagen och bidra till förändring i samhället!

Privilegiepromenaden - Rollkort

Du är ordförande i en ungdomsorganisation. Dina föräldrar kom till Sverige från Chile på 80-talet.

Du är en ung kille. Du jobbar som gymnasielärare.

Du är en nybliven förälder. Du är 17 år. Du går på gymnasiet.

Du är en kille. Du har flytt med din familj från Irak. Du går i nian. Du drömmer om att bli läkare.

Du är heterosexuell kille. Du älskar att dansa och drömmer om att arbeta som dansare i framtiden.

Du är kristen. Du är dotter till en amerikansk ambassadör. Du bor i Sverige. Du går till en skola för synskadade.

Du jobbar som politiker. Du har en partner och tre barn. Du har en anställd barnflicka. Du har dyslexi.

Du är en 17-årig tjej. Du har inte avslutat grundskolan. Du jobbar på en hamburgerrestaurang.

Du är dotter till en undersköterska. Du studerar ekonomi på universitet. Din familj är viktig för dig och påverkar dig mycket.

Du är en kille. Du bor i en förort till en stor stad. Din mamma jobbar som städare, din pappa är arbetslös.

Du är en 30-årig skådespelare. Du kommer från Indien. Du har studerat juridik. Du jobbar som vårdbiträde.

Du är 22 år. Du bor med dina föräldrar. Du är muslim. Du pluggar till redovisningsekonom på universitetet.

Du är en ung kille. Du bor tillsammans med din pojkvän. Du jobbar som polis.

Du lever som gömd flykting. Du bor tillsammans med din familj i ett rum i en lägenhet.

Du är 16 år. Du är vit. Du är en kille. Dina föräldrar driver en advokatbyrå. Du spelar tennis på fritiden.

Du använder rullstol. Dina föräldrar jobbar på kontor. Du är uppväxt i ett litet samhälle i södra Sverige. Du är en kille.

Du är en kvinna. Du är 25 år. Du pluggar på Komvux. Du har bott i Sverige i fem år.

Du är 17 år. Du har alltid blivit sedd som en tjej men har känt sedan förskolan att du egentligen är en kille. Dina föräldrar är lärare.

Du är en 15-årig tjej. Du är adopterad från Colombia. Du bor med dina föräldrar i en liten by i Västerbotten.

Källa: IKF (2021) Equal - En handbok om inkludering och jämlikhet på arbetsplatsen.

4.3.4 MODUL GENUS, SAMTAL OCH MENTORSKAP

LÄRANDEMÅL:

- Jag är insatt i begreppet genus och kan beskriva de sociala och kulturella processer som konstruerar föreställningar om kön.
- Jag är medveten om hur vår kommunikation påverkas av genus.
- Jag har fått insikt gällande strategier som kan utmana negativa könsmonster.

INNEHÅLL:

- Vad är genus?
- Hur kan vår kommunikation påverkas av genus?
- Strategier för att utmana/undvika negativa könsmonster.

OMFATTNING:

Ca 10 timmar.

PEDAGOGIK:

Begreppsförklaring – Presentation och en kort film: [VIKTIGA SAKER: Kön & Genus - YouTube](#)

Övning / Berättelser.

MATERIAL:

- Film, YouTube.
- Papper och penna.
- Blädderblock.
- Post it lappar.

Övning / Berättelser

Är du påverkad av de sociala och kulturella processer som konstruerar föreställningar om kön?

Övningen ska kunna väcka intresse, öka engagemang och förståelse på ämnet samt förstärka relationen mellan deltagare.

Deltagarna delar med sig sina berättelser kopplade till genus (att göra kön).

Från egna berättelser ska deltagarna:

- kunna identifiera olika/gemensamma aspekter av hur "kön görs".
- hitta ett mönster av hur könsroller framställs och varför.
- göra en sammanställning av de aspekterna som "gör kön".



Diskussion:

Finns det något som vi kan göra för att undvika/utmana negativa könsmonster?

4.4 MODUL KOMMUNIKATION

LÄRANDEMÅL:

- Jag har fått inblick i icke-verbal kommunikation samt hur icke-verbal kommunikation kan påverka rollen som mentor.
- Jag kan skilja på öppna och slutna frågor.
- Jag känner mig trygg i att möta min adept, reflektera tillsammans med hen och dela erfarenheter.
- Jag förstår betydelsen av sekretess i relation till min mentor.
- Jag känner mig bekväm med att kommunicera med min adept före, mellan och under möten.

INNEHÅLL:

- Icke-verbal kommunikation.
- Öppna frågor.
- Sekretess, avtal och etik.
- Kommunikation med adepten.
- Kommunikation mellan mentorer i par.

OMFATTNING:

Ca 10 timmar.

PEDAGOGIK

- Skriftligt material.
- Övningar i icke-verbal kommunikation.
- Dialoger med cirkelledaren och enskilda deltagare.
- Dialoger i mentorpar.

MATERIAL

- Exempelsamling med öppna frågor utformad för OMDU (se Bilaga 1).
- Övningar i icke-verbal kommunikation som anpassas för varje grupp.
- Mentorguide (se Bilaga 1).
- Avtal mellan mentor / mentorpar och adept (se Bilaga 2).



Exempel på dialoger med mentorerna i OMDU pilotprojekt:

- Kroppskontakt skiljer sig mellan kulturer.
- Närhet skiljer sig mellan olika människor.
- Orientering i rummet för att främja adeptens berättelser, exempelvis att luta sig framåt för att visa intresse.
- Utseende och hur hanterar jag om adepten inte kan hantera om jag har exempelvis en tatuering, en religiös symbol eller stora örhängen. Om jag är färgad och har svårt att hantera vithetsnormen.
- Nickar eller att lägga huvudet på sned för att markera lyssnande.
- Ansiktsuttryck som skiljer sig mellan kulturer och hur de tolkas.
- Gester som kan understryka och komplettera talet för att visa på intresse för adeptens berättelse.
- Kroppsställning och vad som händer när vi sätter oss i olika positioner i ett rum och att tänka på att överordna adepten genom vår position.
- Ögonrörelser/ögonkontakt där det är skillnad mellan kulturer om vi kan titta varandra i ögonen eller inte, hur kan vi läsa av ögonen?
- Icke verbala aspekter av tal som tonläge, betoning, accent, hastighet med mera.
- Lukt och smak och att aldrig komma med parfym till ett möte eller att erbjuda kaffebröd eller mat.

ÖVNING - GISSA KÄNSLAN (ICKE VERBAL KOMMUNIKATION)

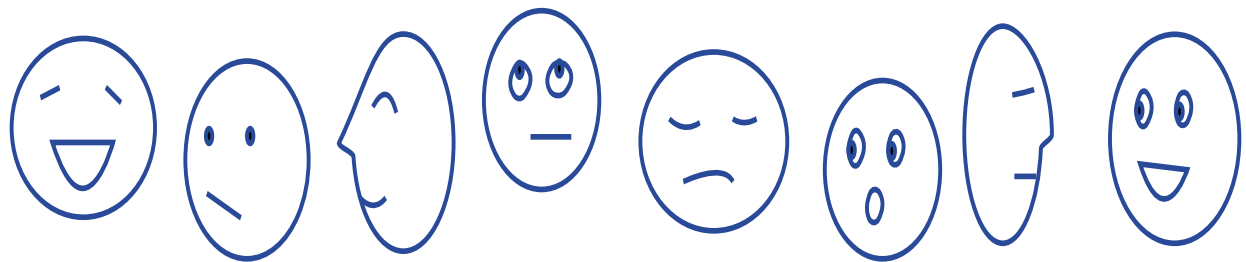
Förberedelse:

En skål med vikta lappar som det står olika känslor på.

Gruppen delas in i två lika stora lag som ställer sig upp mitt emot varandra. Det första laget börjar att ta en lapp ur skålen. Utan att använda verbal kommunikation ska de nu gestalta känslan som står på lappen, det andra laget ska gissa vilken känsla de försöker visa. När det andra laget har kommit fram till rätt svar är det deras tur att ta en lapp ur skålen. Nu ska det första laget Gissa känslan.

Lärdom:

Känslor, attityder och uttryck kan skilja sig åt mellan geografiska områden, kulturer, sociala relationer, erfarenheter, uppväxtmiljöer och personer. Detta gör att vi uttrycker och uppfattar känslor på olika sätt vilket kan leda till missförstånd och hinder i kommunikationen mellan människor. Genom att synliggöra variationer kan vi också lära oss att läsa av människor och också lära oss själva att uttrycka känslor på ett tydligt och lämpligt sätt. Alla känslor passar inte att uttrycka i alla sammanhang. Exempelvis: Får vi uttrycka ilska hur vi vill på jobbet?



Gissa känslan: exempel på känslor att skriva ut och klippa till enskilda lappar:

Arrogant/Arrogant

Hemlighetsfull/Secretive

Osäker/Insecure

Avundsjuk/Jealous

Hjälplös/Helpless

Otålig/Impatient

Barnslig/Childish

Irriterad/ Annoyed

Ovänlig/Unfriendly

Besviken/
Disappointed

Komisk/Funny

Panikslagen/Panicky

Blyg/Shy

Krävande/Demanding

Rebellisk/Rebellious

Entusiastisk/
Enthusiastic

Ledsen/Sad

Rädd/Afraid

Feg/Cowardly

Likgiltig/Indifferent

Själsäker/Confident

Frustrerad/Frustrated

Lugn/Calm

Skamsen/Ashamed

Fördomsfull/Prejudiced

Missförstådd/
Misunderstood

Skeptisk/Skeptical

Försiktig/Cautious

Misstänksam/Suspicious

Sur/Cranky

Förskräckt/Terrified

Motiverad/ Motivated

Tveksam/Hesitant

Förvånad/Surprised

Nervös/ Nervous

Upprörd/Upset

Generad/Embarrassed

Olycklig/Unhappy

Utmattad/Exhausted

Glad/Happy

Orolig/Worried

Uttråkad/Bored

Avsnitt 5

Utökade moduler OMDU

5.1 MODUL GLOBALA MÅLEN OCH JÄMSTÄLLDHET

LÄRANDEMÅL:

- Jag kan redogöra för Agenda 2030 och perspektiv på jämställdhet i flera av agendans mål.
- Jag har fått en inblick i jämställdhetsperspektiv i Klimatkonventionen.
- Jag har fått en inblick i ekologisk, social och ekonomisk hållbarhet.
- Jag kan redogöra och reflektera över jämställdhet och hållbarhet.
- Jag känner mig bekväm med att samtala om Agenda 2030 med min adept.

INNEHÅLL:

- Agenda 2030 (Mål 1–17).
- Klimatkonventionen.
- Ekonomisk, social och ekonomisk hållbarhet (tillgängligt material från olika studieförbund).
- Hur hänger Globala målen och de mänskliga rättigheterna ihop?
- Vem vet mer? (tips om intervjupersoner och annat underlag anpassat för varje deltagare).
- PMI (Plus-Minus-Intressant).

OMFATTNING:

Ca 10 timmar

PEDAGOGIK

- Digitala lärteam med dialoger om jämställdhet, jämlikhet och hållbarhet.
- I smågrupper läser vi Faktabladerna för mål 5 och 10 (samt materialet 17 också).
- Deltagare delar med sig av verklighetsbaserade berättelser i relation till de olika delmålen.
- Varje deltagare väljer ett kort för mänskliga rättigheter och berättar varför det är viktigt.
- Övning. Värderingsövning där deltagarna formulerar egna påståenden utifrån diskussionsfrågor (se exempel nedan).

HEMUPPGIFT:

- Välj ett av de globala målen i Agenda 2030 och beskriv hur målet är viktigt för de svenska jämställdhetsmålen?

MATERIAL

- Filmmaterial från Utbildningsradion kring de globala målen på olika språk.
- 17 också! Ett gratis läromedel om de Globala Målen. <https://laroriket.com/17/>
- Digitalt material om Agenda 2030 <https://www.globalamalen.se/>
- Faktablad <https://drive.google.com/drive/folders/11x4Bt5XHZFeXdbvN7ZLj3kX78rQg9DoZ>
- Pärm med underlag för de jämställdhetspolitiska målen i Sverige på svensk och engelska.
- Kort för Mänskliga rättigheter, inkluderat Kvinnokonventionen och Kort för Barnkonventionen <https://myhumanrights.se/>
- https://globalportalen.org/amnen/jamstalldhet?gclid=Cj0KCQjw6fvdBRCbARIsABGZ-vQDe-COp0-IGUoVacjEkkK9f3MQqS-SYhWs84RL5N-5sM-kAvoTZLe_EaAkoZEALw_wcB

Hållbar utveckling

Med hjälp av Agenda 2030 och de globala målen vill man skapa hållbar utveckling.

Det betyder att vi måste leva på ett sätt idag som gör att generationer som kommer ska kunna ha samma möjligheter som vi.

Det finns tre dimensioner av hållbar utveckling; ekonomisk, social och ekologisk dimension.



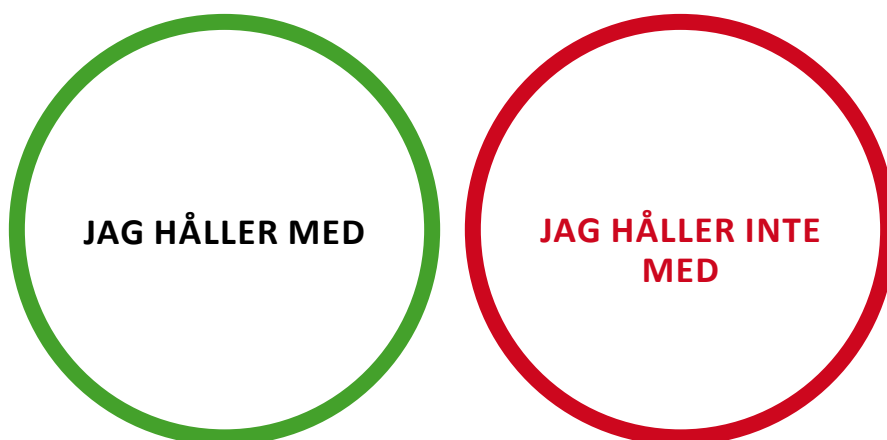
EXEMPEL: VÄRDERINGSÖVNING

Instruktioner:

1. Ledaren förbereder rummet genom att markera två cirkclar med olika färger.
2. Ledaren läser ett påstående högt för gruppen.
3. Deltagarna tar ställning till påståendet genom att placera sig i en av cirkklarna. De som håller med placerar sig i en grön cirkel medan de som inte håller med placerar sig i en röd cirkel.
4. Deltagarna i samma cirkel får fem (5) minuter för att diskutera med varandra varför de tänker som de gör.
5. Efter fem (5) minuter kan ledaren öppna upp diskussionen och låta deltagarna berätta vad de tycker. Det är tillåtet att ändra sig efterhand.

Exempel på påståenden (det blir mer intressant om deltagare kan hitta på egna påståenden):

- Kvinnor och män är i grunden lika.
- I Sverige har kvinnor och män lika mycket makt och inflytande i samhället.
- I vårt land (Sverige) tar kvinnor och män samma ansvar för det obetalda hem- och omsorgsarbetet.
- Det är vanligare bland kvinnor än män att få diagnosen psykisk ohälsa.
- Att kvinnor får lägre lön än män för samma jobb beror på att de arbetar mindre.
- Män har mer att tjäna på jämställdhet än kvinnor.
- Kvinnors rättigheter är mänskliga rättigheter.
- Skillnaderna mellan män och kvinnors löner och pensioner blir ofta stora.
- Pojkar presterar sämre i skolan och har lägre betyg än flickor.
- Fler män än kvinnor utsätts för sexuella övergrepp.



5.2 MODUL MEDBORGARSKAP OCH RÄTTIGHETER

LÄRANDEMÅL:

- Jag har fått inblick i olika dimensioner av begreppet medborgarskap.
- Jag kan reflektera över medborgarskap och de jämställdhetspolitiska målen.
- Jag har fått en inblick i rättighetsbaserat arbete.
- Jag kan redogöra för medborgarskap och mig som rättighetsbärare.
- Jag kan reflektera över hur rättighetsbaserat arbete kan bidra till jämställdhet och jämlikhet.
- Jag känner till Diskrimineringslagen.
- Jag har fått inblick i hur jag kan engagera mig, agera och påverka förändringar i samhället.

INNEHÅLL:

- Medborgarskapets dimensioner.
- Rättighetsbaserat arbetssätt.
- Kvinnors rättigheter, jämställdhet och rättighetsbaserat arbetssätt.
- Diskrimineringslagen.
- Demokrati och delaktighet.
- Vem vet mer? (tips om intervjupersoner och annat underlag anpassat för varje deltagare)
- Folkrörelse/Föreningskunskap.
- PMI (Plus-Minus-Intressant).

OMFATTNING:

Ca 10 timmar beroende på förkunskaper

PEDAGOGIK:

- Fysiska träffar där deltagarna utforskar begreppen medborgarskap och rättighetsbaserat arbete i olika gruppkonstellationer.
- Vad är medborgarskap för mig?
- Hur tolkar vi medborgarskap i vår grupp?
- Vilka kunskaper om rättighetsbaserat arbete är viktigt för mig som mentor eller adept?
- Hur ser jag / vi på jämställdhet och rättighetsbaserat arbete?

HEMUPPGIFT:

Fortsatt utforskande av rättighetsbaserat arbete som begrepp:

Genomför en intervju med en person i en organisation som uttryckt att de arbetar rättighetsbaserat och be dem beskriva hur jämställdhet integreras i arbetet.

MATERIAL:

- CEMR-deklarationen.
- Filmmaterial från Utbildningsradion exempelvis <https://urplay.se/program/226987-ur-samtiden-kvinnors-vagar-till-medborgarskap>
- https://www.su.se/polopoly_fs/1.577341.1633958261!/menu/standard/file/Faktablad%20Vad%20kra%CC%88vs%20av%20en%20god%20samha%CC%88llsmedborgare.pdf
- Material från länsstyrelserna om rättighetsbaserat arbetssätt, jämställdhet och genus.
- <https://urplay.se/program/228239-min-fraga-om-demokrati-hur-kan-jag-paverka-samhallet>
- <https://www.migrationsverket.se/Privatpersoner/Bli-svensk-medborgare/Vad-innebar-svenskt-medborgarskap.html>

Vad är rättighetsbaserat arbetssätt?

Ett rättighetsbaserat arbetssätt handlar rent praktiskt om att arbeta utifrån MR-principerna och icke-diskriminering och jämlikhet, deltagande och inkludering samt transparens och ansvar för att säkerställa hur vi arbetar och främjar mänskliga rättigheter.

Medborgarskap

Medborgarskapet brukar i juridisk mening definieras som det formella förhållandet mellan en individ och en stat när det gäller rättigheter och skyldigheter.



DE DEMOKRATISKA RÄTTIGHETER

YTTRANDEFRIHETEN

Innebär att vi har frihet att uttrycka tankar, åsikter och känslor i tal, skrift och bild eller på det sätt som vi själva önskar.

INFORMATIONSFRIHETEN

Innebär att vi har frihet att skaffa oss och ta emot alla slags kunskaper, informationer och upplysningar.

MÖTESFRIHETEN

Betyder att vi har frihet att arrangera möten och bevista alla slags sammankomster, och ta del av det som presenteras där.

DEMONSTRATIONSFRIHETEN

Innebär att vi har frihet att arrangera och/eller delta i alla slags demonstrationer på allmän plats.

FÖRENINGSFRIHETEN

Ger oss friheten att organisera oss med andra för allmänna och enskilda syften.

RELIGIONSFRIHETEN

Ger oss frihet att ensamma eller tillsammans med andra utöva vår religion och tro.

5.3 MODUL MOTIVERANDE SAMTAL OCH ÖPPNA FRÅGOR

LÄRANDEMÅL:

- Jag har fått en inblick i MI.
- Jag kan kort beskriva BÖRS.
- Jag kan beskriva skillnaden mellan öppna och slutna frågor.
- Jag kan beskriva hur öppna frågor kan användas i mentorskap.
- Jag kan ge exempel på "bekräftelser" som motiverar berättande.



INNEHÅLL:

- MI och mentorskap.
- Öppna och slutna frågor.
- BÖRS (Bekräfta, Öppna frågor, Reflektera, Sammanfatta).
- PMI (Plus-Minus-Intressant).

MI (Motiverande samtal)

Motiverande samtal (motivational interviewing, MI) är en samtalsmetod som används i rådgivning och behandling för att underlätta förändringsprocesser.

(Socialstyrelsen)

OMFATTNING:

Ca 8 timmar.

PEDAGOGIK:

Bestäms av MI utbildaren.

MATERIAL:

Bestäms av MI utbildaren.

Referensmaterial

Inom jämställdhet och jämlikhet finns en mängd referensdokument och OMDU använde sig av de jämställdhetspolitiska målen och främst av material publicerat av Jämställdhetsmyndigheten. Inom OMDU pilotprojekt användes inte referensmaterial från Europeiska Unionen men nedan finns länkar till det Europeiska jämställdhetsinstitutet⁴⁶. Det saknas en specifik jämställdhetscertifiering för Sverige men allt fler företag intresserar sig för den internationella certifieringen EDGE⁴⁷ och många organisationer är certifierade inom ISO 26000 för socialt ansvarstagande samt andra ISO som anknyter till Agenda 2030⁴⁸. Det finns även en svensk standard för Styrning och ledning för hållbar utveckling i kommuner och regioner - Vägledning för genomförandet av FN:s Agenda 2030 för hållbar utveckling. Kommuner och regioner i Sverige har även undertecknad den europeiska CEMR-deklarationen för jämställdhet⁴⁹.

MATERIAL	REFERENS
Digitalt material Jämställdhetsmyndigheten https://jamstalldhetsmyndigheten.se/	Sverige ska vara ett jämställt land https://jamstalldhetsmyndigheten.se/jamstalldhet-i-sverige/ Ska du jobba med jämställdhet? https://jamstalldhetsmyndigheten.se/ska-du-jobba-med-jamstalldhet/ Jämställdhetsintegrering https://jamstalldhetsmyndigheten.se/fakta-om-jamstalldhet/jamstalldhetsintegrering/ Kvinnokonventionen https://jamstalldhetsmyndigheten.se/fakta-om-jamstalldhet/kvinnokonventionen/ Agenda 2030 https://jamstalldhetsmyndigheten.se/fakta-om-jamstalldhet/agenda-2030-med-17-globala-mal/ Diskrimineringslagen https://jamstalldhetsmyndigheten.se/fakta-om-jamstalldhet/diskrimineringslagen/ 3R metoden https://jamstalldhetsmyndigheten.se/ska-du-jobba-med-jamstalldhet/3r-metoden/
Sveriges kvinnoorganisationer skriftligt material https://sverigeskvinnoorganisationer.se/	Kvinnors rättigheter på lättläst svenska, Sveriges Kvinnolobby Jämställdhet mot segregation! Sveriges Kvinnolobby år 2019

46 <https://eige.europa.eu/>

47 <https://www.edge-cert.org/>

48 <https://www.sis.se/standarder/omrade/agenda-2030/>

49 <https://charter-equality.eu/the-charter/observatoire-europeen-en.html>

Sveriges kvinnoorganisationer digitalt material	https://sverigeskvinnoorganisationer.se/om-sveriges-kvinnolobby/grunddokument/kvinnokonventionen/
Grundkurs i kvinnors rättigheter digitalt material https://kvinnorsrattigheter.org/	Kvinnokonventionen https://kvinnorsrattigheter.org/kvinnokonventionen-pekingplattformen/
UN Women digitalt material https://www.unwomen.se/	Kvinnokonventionen https://www.unwomen.se/kvinnokonventionen/
Information.se digitalt material https://www.informationsverige.se/	Jämställdhet https://www.informationsverige.se/sv/om-sverige/individens-rattigheter-och-skyldigheter/kvinnors-rattigheter-och-jamstallldhet.html Mänskliga rättigheter https://www.informationsverige.se/sv/om-sverige/individens-rattigheter-och-skyldigheter/vad-ar-manskliga-rattigheter.html Barnkonventionen https://www.informationsverige.se/sv/om-sverige/individens-rattigheter-och-skyldigheter/barnets-rattigheter.html
Globala målen digitalt material https://www.globalamalen.se/	Mål 5 Jämställdhet https://www.globalamalen.se/om-globala-malen/mal-5-jamstallldhet/ Mål 10 Jämlikhet https://www.globalamalen.se/om-globala-malen/mal-10-minskad-ojamlikhet/
Utbildningsradion, digitalt material https://urplay.se/ <i>(genom att söka på Jämställdhet går det att hitta mer material på UR)</i>	Agenda 2030 Mål 5 Jämställdhet https://urplay.se/program/216074-globala-mal-i-sikte-mal-5-jamstallldhet Agenda 2030 Mål 10 Jämlikhet https://urplay.se/program/216086-globala-mal-i-sikte-mal-10-minskad-ojamlikhet Forum jämställdhet år 2023 https://urplay.se/serie/232071-forum-jamstallldhet-2023
My human rights kort https://myhumanrights.se/	Mina mänskliga rättigheter (inkluderat delar av Kvinnokonventionen) Jag är ett barn. Jag har rättigheter (Barnkonventionen)

Institutet för mänskliga rättigheter digitalt material https://mrinstitutet.se/	Mänskliga rättigheter https://mrinstitutet.se/manskliga-rattigheter/
Regeringskansliet skriftligt material	FN:s konventioner om Mänskliga rättigheter
Regeringskansliet digitalt material	Mänskliga rättigheter https://www.regeringen.se/regeringens-politik/demokrati-och-manskliga-rattigheter/fakta-om-manskliga-rattigheter/vad-ar-manskliga-rattigheter/ https://www.regeringen.se/regeringens-politik/demokrati-och-manskliga-rattigheter/fakta-om-manskliga-rattigheter/pa-latt-svenska-vad-ar-manskliga-rattigheter/
Diskrimineringsombudsmannen digitalt och skriftligt material https://www.do.se/	MEDVERKAN. Fungerande förändringsarbete för lika rättigheter och möjligheter, Tema Likabehandling, DO och Riksförbundet för sexuellt likaberättigande (RFSL) år 2011 Arbetsgivare https://www.do.se/arbetsgivare-ska-forebygga-diskriminering Stödmaterial https://www.do.se/kunskap-stod-och-vagledning/stodmaterial-forebygga-diskriminering Vad är diskriminering? https://www.do.se/sprak-och-lattlast/om-diskriminering-lattlast/vad-ar-diskriminering-lattlast Diskrimineringsgrunder https://www.do.se/sprak-och-lattlast/om-diskriminering-lattlast/diskrimineringsgrunder-lattlast
Vidga normen digitalt och skriftligt material https://www.vidganormen.se/	Vit, svart eller brun – handbok om aktiva åtgärder kopplat till hudfärg https://www.vidganormen.se/vit-svart-eller-brun-handbok-om-aktiva-atgarder-kopplat-till-hudfarg/ Metoder som funkar https://www.vidganormen.se/metoder-som-funkar/ Utbildningsfilmer https://www.vidganormen.se/utbildningsfilmer-1-5/ Vidga normen podden https://www.vidganormen.se/vidga-normen-podden/
Nationella sekretariatet för genusforskning skriftligt material https://www.gu.se/nsfg	SÅ GÖR DU: Jämställdhetsintegrering med intersektionellt perspektiv.

Länsstyrelserna, digitalt material	Basutbildning jämställdhetsintegrering https://www.lansstyrelsen.se/kalmar/samhalle/social-hallbarhet/jamstallldhet/basutbildning-jamstallldhetsintegrering.html
EIGE material inom olika områden https://eige.europa.eu/	Jämställdhet i olika policyområden https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/policy-areas Jämställdhetsintegrering https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/what-is-gender-mainstreaming Metoder https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/methods-tools Definitioner https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/concepts-and-definitions

Bilagor

BILAGA 1: MENTORGUIDE

Mentorrollen

När du som deltar i OMDU känner att du vill börja som mentor i par med en annan deltagare eller ensam kan du matchas med en adept. Du ska känna dig säker på lärandemålen i OMDU utbildningen och du går igenom dessa med utbildaren innan du träffar din adept. Du tar med dig dina egna erfarenheter i mentorrollen och den kunskap du fått i OMDU utbildningen om jämställdhet och jämlikhet.

Intyg och avtal

När du genomfört OMDU utbildningen och nått lärandemålen får du ett intyg av utbildaren. När du blir mentor i par (eller för vissa deltagare ensamma) kommer du att få ett avtal som du ska skriva under tillsammans med din adept.

Mentorcoachning

Målet är att alla ska få en adept som är nyfiken och intresserad av jämställdhet och jämlikhet.

Om du trivs med din adept men känner dig osäker på mötena, vad ni ska prata om eller om du inte kan svara på en fråga från adeften vänder du dig till mentorcoachen. Innan du börjar som mentor kommer du att få information om vilken coach du kommer att ha. Tänk på att ingen har svar på allt och om du inte kan svara din adept på en fråga kan du exempelvis säga så här:

- Vilken intressant fråga, jag funderar på den tills nästa gång vi träffas.
- Den frågan kan jag inte svara på idag, men tills nästa möte ska jag ta reda på mer.
- Det är en fråga som jag måste tänka på och vi kan väl ta upp den vid nästa möte när jag tänkt efter lite mer.

Öppna frågor

Som mentor arbetar du med öppna frågor för att du ska få din adept att berätta och fundera. Öppna frågor betyder att adeften inte kan svara ja eller nej. Ja och nej frågor kallas slutna frågor. En öppen fråga ger adeften möjlighet att tänka efter och beskriva sina tankar med egna ord. Slutna frågor behövs ibland, men de bör inte vara för många, eftersom de ger adeften mindre möjlighet att uttrycka sig med sina egna ord.

OLIKA ÖPPNA FRÅGOR	TRE EXEMPEL FÖR OMDU	INFORMATION SOM DU FÅR
HUR FRÅGOR	- Hur tänker du kring jämställdhet? - Hur ser du på jämställdhet? - Hur har du arbetat med jämställdhet?	Du får information om hur adepten ser på jämställdhet och vad adepten gör idag.
VAD FRÅGOR	- Vad är viktigast för dig i jämställdhetsarbetet? - Vad tycker du är svårt med jämställdhetsarbete? - Vad skulle du vilja prata om kring jämställdhet på våra möten?	Du får information vad som är viktigt för adepten i mentorskapsmötena.
VARFÖR FRÅGOR	- Varför blev du intresserad av OMDU? - Varför valde du att bli chef/ledare? - Varför tror du att mentorskap är ett sätt att lära mer om jämställdhet?	Du får information om motivationen hos adepten för OMDU.
FRÅGOR SOM GER MER INFORMATION	EXEMPEL	INFORMATION
BERÄTTA FRÅGOR	- Berätta om vad du tänkt på från förra mötet. - Berätta mer om dina erfarenheter. - Berätta gärna om dina erfarenheter. - Berätta för mig om dina erfarenheter. - Berätta varför du tror att jag kan bidra med erfarenheter.	Du kan genom att använda BERÄTTA mer få adepten att fortsätta fundera. Det ger dig mer kunskap om vad som är viktigt på mentorskapsmötena.

Vilket material har jag med mig på mötena med min adept?

Ni tar med er den pärm ni fått på mötena med adepten och det här materialet:

1. Korten (Mänskliga rättigheter) och om adepten vill arbeta med barns rätt (Barnrättskorten).
2. Jämställdhetsmålen i Sverige och mål 5 och mål 10 i Agenda 2030.
3. 3R metoden som ni ska lära er innan ni träffar adepten.
4. Utifrån den adept ni matchas med kommer ni att få annat material från mentorcoachen om det skulle behövas.
5. Öppna frågor som ni tränat in före mötena och kan ha i er pärm.
6. Papper och penna för att anteckna.*

* Du frågar först om det är OK för adepten att du antecknar. Om ni är ett mentorpar skriver bara en anteckning.

När ska jag/vi träffa adeften?

Du/ni bestämmer datum och tider för sex möten med era adefter för att det ska passa adeften och dig/er. Mötena kan vara ca 1 timme varje gång eller längre. Mötena ska inte vara längre än 2 timmar. Tiden bestämmer ni med adeften. Mellan mötena ska du/ni förbereda dig/er inför nästa möte. Ni träffar adefterna fysiskt på plats som ni bestämt tillsammans.

Passa tider och ställ in i god tid

Som mentor måste du passa tider och att inte passa tider gör att adeftens tillit till dig kan påverkas. Om du får förhinder är det bäst att ställa in i god tid och händer något akut kontakter du adeften för att ställa in. Det är bättre att ställa in än att komma för sent till ett möte. Var gärna på plats 10 minuter före adeften för då visar du intresse. Om ni är ett mentorpar kan den ena mentorn gå på mötet och berätta att den andra fått förhinder.

Hur ser mötena ut med adeften?

Varje möte är unikt, men det här schemat kan hjälpa dig som mentor att se hur det kan se ut.

Möte 1: Lära känna sin adept

Berätta om varandra och börja prata om mål för mötena utifrån adeftens intressen, behov, erfarenheter och kunskaper. Om ni är ett mentorpar är det bra om en kan anteckna om det är OK för adeften. Då är det lättare att förbereda nästa möte.

1. Det här första mötet tänkte jag/vi att vi ska lära känna varandra? Vad tänker du kring det? Hur länge vill du att vi ska träffas? (LYSSNA).
2. Är det OK om en av oss antecknar stödord inför nästa möte (Om ja anteckna, om nej anteckna inte).
3. Be adeften först berätta om sig själv för att du ska förstå henne/honom (LYSSNA).
4. Om hon/han slutar prata försök att hitta en ny öppen fråga, exempelvis:
 - Hur är det att vara chef/ledare?
 - Vad tycker du om att vara chef/ledare?
 - Varför valde du att bli chef/ledare?
 - Berätta mer om din roll som chef/ledare.
5. Du/ni kan fråga om adeften vill visa sin arbetsplats för dig/er. (LÄR MER OM ARBETSPLATSEN).
6. Berätta kort om dig själv och låt din mentorkollega berätta om sig. Gör det så kort som möjligt, men berätta mer om adeften ställer frågor.
7. Fråga adeften varför hon/han var intresserad av OMDU? (LYSSNA).
8. Vi ska träffas sex tillfällen och jag/vi funderar på dina förväntningar och dina mål för våra möten? Kan du berätta lite för mig/oss? (LYSSNA).
9. Vid nästa möte tar jag/vi med lite material som vi kan titta på tillsammans och så kan vi bestämma några konkreta mål. Hur ser du på det? Jag/vi har erfarenhet från andra länder, erfarenheter av att vara ensamstående med barn, jag/vi har arbetat med X och jag/vi har en del intressant material.

10. Vid varje möte gör du/ni en PMI – Plus-minus-Intressant där du/ni skriver ner vad adepten tyckte var bra med mötet, vad som var mindre bra och vad som var intressant. Max 5 minuter.
11. Tack för att jag/vi fick träffa dig idag. Det var intressant och lärorikt. Bestäm tillsammans när ni ska träffas nästa gång.

Möte 2: Adeptens mål för möte 3–5

Sätt konkreta mål för möte 3–5 och vid behov bestäm material att arbeta med (till exempel 3R, Mänskliga Rättigheter kort eller annat utifrån möte 1).

1. Det här andra mötet tänkte jag/vi att vi tillsammans sätter mål för möte 3–5. Som du redan vet handlar OMDU om jämställdhet och jämlikhet. Vad har du funderat på från förra mötet? (LYSSNA).
2. Är det OK om en av oss antecknar stödord inför nästa möte, som vi gjorde förra gången? (Om ja anteckna, om nej anteckna inte).
3. Jag/vi lovade att ta med lite material till det här mötet och vi har tagit med bland annat MR kort, Barnrättskort, 3R, Mål 5 och Mål 10 i Agenda 2030 och Jämställdhetsmålen. Hur tänker du kring att titta på dem tillsammans med oss? Det kan vara ett stöd för att sätta mål. Det viktigaste för mig/oss är dina mål för våra tre kommande möten.
4. Stöd adepten att sätta konkreta mål för tre möten (det är inte mycket som hinns med på tre korta möten). Vad vill hon/han lära sig på mötena? Exempelvis:
 - Adepten vill fortsätta med MR korten och jobba med dem.
 - Adepten vill titta på 3R och fundera vidare kring metoden.
 - Adepten vill prata om Mål 5 och Mål 10 i Agenda 2030.
 - Adepten vill prata om något/några av jämställdhetsmålen.
 - Adepten vill lära sig mer utifrån mentorernas egna erfarenheter och/eller kunskaper.
5. Vad bra att du berättat vad som är viktigast för dig? Hur ser du på att vi skriver ner målet/målen för våra möten? Det ska vara max 3 mål och det kan vara 1 mål.
6. Vid varje möte gör du/ni en PMI – Plus-minus-Intressant där du/ni skriver ner vad adepten tyckte var bra med mötet, vad som var mindre bra och vad som var intressant. Max 5 minuter.
7. Tack för att jag/vi fick träffa dig idag. Det var intressant och lärorikt. Bestäm tillsammans när ni ska träffas nästa gång.

Möte 3–5: Mål/Målen

1. Det här tredje (fjärde, femte) mötet tänkte jag/vi att fortsätter samtalet med stöd av de mål som du formulerat. Vad har du funderat på från förra mötet? (LYSSNA).
2. Är det OK om en av oss antecknar stödord inför nästa möte, som vi gjorde förra gången? (Om ja anteckna, om nej anteckna inte).
3. Du/ni och adepten pratar om målen och du "vägleder" och låter adepten själv komma fram till svaren. Det går att säga exempelvis:
 - Det finns inte alltid ett rätt och fel svar om jämställdhet. Vi vet att ensamstående mammor som är födda utanför EU har mycket lägre inkomst, men för att ändra på det finns olika vägar och olika svar.
 - Det här med mänskliga rättigheter är inte enkelt, men jag/vi brukar tänka på Artikel 21 (visa kortet) och Artikel 5 i Kvinnokonventionen (visa kortet). I handledningen till korten finns tankar om övningar som adepterna kan göra som chef/ledare.
 - Det här med 3R är ju lätt när vi ska räkna (Representation, hur många kvinnor, hur många män), men när vi tittar på Resurser måste det anpassas till varje organisation.
 - Det är min/vår erfarenhet att det viktigaste är motivationen för att arbeta med jämställdhet och att försöka förändra. Du hittar svaren och vi delar erfarenheter.
4. Vid varje möte gör du/ni en PMI – Plus-minus-Intressant där du/ni skriver ner vad adepten tyckte var bra med mötet, vad som var mindre bra och vad som var intressant. Max 5 minuter.
5. Tack för att jag/vi fick träffa dig idag. Det var intressant och lärorikt. Bestäm tillsammans när ni ska träffas nästa gång.

Möte 6: Utvärdering och avslutning.

Det här sista mötet tänkte jag jag/vi att funderar på och utvärderar våra möten. Vad har du funderat på från mötena? (LYSSNA)

1. Är det OK om en av oss antecknar stödord inför nästa möte, som vi gjorde förra gången? (Om ja anteckna, om nej anteckna inte)
2. Finns det något som du vill prata mer om som vi inte pratat om? Vid sista mötet är det viktigast att ta reda på vilka funderingar adepten ha kvar.
3. Hur tycker du att det varit att arbeta med de mål som vi formulerade? Följ upp om det finns fler funderingar kvar.
4. Innan vi avslutar vill jag/vi gärna berätta för dig vad vi lärt oss under våra möten. Här är det viktigt att prata mer än vad du/ni gjort tidigare.
5. Vid varje möte gör du/ni en PMI – Plus-minus-Intressant där du/ni skriver ner vad adepten tyckte var bra med mötet, vad som var mindre bra och vad som var intressant. Max 5 minuter.
6. Tack för att jag/vi fick träffa dig. Det var intressant och lärorikt.

BILAGA 2: AVTAL MENTOR/PAR OCH ADEPT INOM OMDU

1 Parterna

Detta avtal har upprättats inom ramen för OMDU mentorskapsprogram (se Ramverket till detta avtal nedan).

Mentor/par	Adept
Namn	Namn
E-post	E-post
Namn	
E-post	

2 Avtalsvillkor – mentorskapsmötena

Mentorskapsmötena mellan ovanstående parter genomförs under perioden - .
Mentor/par och adept ansvarar för att komma i tid till mötena och att respektera mötets tidsramar om inget annat avtalats. Vid förhinder ska detta snarast möjligt meddelas via sms och kommunikation mellan möten sker i första hand via telefon och e-post.

3 Sekretess

Parterna är eniga om att det som sägs mellan dem är förtroligt om inget annat avtalats.

4 Erfarenheter

Parterna kan komma överens om att dela sina erfarenheter genom att delta i exempelvis workshops eller konferenser.

5 Avbrott

Parterna är överens om att denna mentorskapsrelation vid behov kan avbrytas. Vid önskemål om avbrott sker detta via kontakt med cirkelledaren.

6 Underskrifter

Detta avtal, med bilaga (1), har upprättats i tre likalydande exemplar varav varje part tagit varsitt. En vidimerad kopia av avtalet finns hos cirkelledaren.

Ort

Datum

Underskrift

Namnförtydligande

.....

Underskrift

.....

Namnförtydligande

.....

.....

Ramverk för OMDU

Mentorskapsmöten: Mötena sker inom ramen för mentorskapsprogrammet OMDU.

Ansvarig organisation /organisationer			
Organisationens namn	Org. nummer	E-post	Telefon

Plats för mötena: Platsen för mötena bestäms av mentor/par och adept.

Antal möten:

Tid för mötena: Mötena ska genomföras under perioden – och de exakta mötestiderna planeras mellan mentor/par och adepten. Varje möte är ca 1 ½ timme men varje mentor/par och adepten anpassar efter behov.

Tiderna rapporteras av mentor och adept till cirkelledaren.

Kontaktuppgifter cirkel/projektledare				
Roll	Namn	Organisation	E-post	Telefon

Sekretess: Varje mentor/par och adept skriver på ett avtal och GDPR. Ingen information får delas utanför mötesrummet om inte parterna är överens om detta. Var tydlig med att det som sägs vid mötena stannar mellan er om inget annat avtalats.

Personuppgifter: Varje adept måste enligt GDPR ge sitt samtycke till att den/de ansvariga organisationerna lagrar hens personnummer. Adepter som godkänner lagring undertecknar en samtyckesblankett.

Förberedelse inför mötena: Både adept och mentor/par behöver förbereda mötena. Adepten meddelar mentorerna om hen vill prata om något speciellt. Mentor/par och adept förbereder sig för mötena utifrån de mål som formulerats för mötena.

Kommunikation: Varje mentor/par och adept beslutar själva hur kommunikationen mellan mötena ska se ut (e-post, telefon, sms, etc.) samt vilka rutiner som ska gälla för att ställa in ett möte. Om kommunikationen inte fungerar vänder sig adepten eller mentor/paret till cirkelledaren.

BILAGA 3: SAMTYCKE TILL LAGRING AV PERSONUPPGIFTER ENLIGT GDPR

För att på bästa sätt kunna bedriva Omvänt Mentorskap Duo Modellen ber vi om ditt samtycke till att lagra dina personuppgifter. Det sker i enlighet med dataskyddsförordningen (GDPR) (EU 2016/679).

Med personuppgifter menas information som kan härledas till en identifierad eller identifierbar fysisk person, till exempel namn, e-postadress och personnummer.

Personuppgifterna lagras endast av nedan angiven organisation / organisationer:

Ansvarig organisation /organisationer			
Organisationens namn	Org. nummer	E-post	Telefon

När du godkänner att dina personuppgifter lagras samtycker du till att dina uppgifter sparas och behandlas i ovanstående organisationers IT-system. De uppgifter som kommer att behandlas är sådana uppgifter som du lämnar till oss, så som namn, adress, e-postadress och telefonnummer. Vid all hantering av dina personuppgifter iakttar vi säkerhet och sekretess.

Dina uppgifter sparas i syfte att vi ska kunna uppfylla våra åtaganden gentemot dig som valt att delta som adept. Uppgifterna används för att vi ska kunna 1) kontakta dig, och 2) samla in (anonymiserad) statistik.

Information som inte är relevant för OMDU lagras inte. Det är bara anställda inom den /de ovan angivna organisationerna som har tillgång till uppgifterna. Personuppgifter delas inte med utomstående utanför ovan omnämnda organisationer. Information delas endast till tredje part om vi är skyldiga enligt lag att göra det, eller om du ger ditt samtycke till det.

Du har rätt att när som helt återkalla ditt samtycke, då raderar vi genast informationen om det inte finns lagliga hinder till detta. Om du vill återkalla ditt samtycke kontaktar du projektets koordinators på din ort. Du kan även begära korrigerings av uppgifter. Du har också rätt att vid begäran få information om vilka uppgifter vi har lagrat om dig, varför vi har dessa uppgifter, vilka som har tillgång till dem, hur de förvaras och hur vi använder dem.

Dina personuppgifter kommer att raderas automatiskt senast efter 5 år från det datum som de samlats in, om du inte begär att informationen raderas tidigare och vi inte är skyldiga att behålla uppgifterna enligt lag.

Om du anser att vår personuppgiftshantering gått felaktigt till kan du anmäla detta till integritetsskyddsmyndigheten antingen via telefon på 08-657 61 00 eller per e-post till imy@imy.se.

Kontaktuppgifter cirkel/projektledare

Roll	Namn	Organisation	E-post	Telefon

Genom att sätta kryss i rutorna samtycker du till att ovanstående organisationer lagrar dina personuppgifter, för de ovan nämna skälen. Det är frivilligt att samtycka. Om du inte samtycker, lämnar du rutan tom.

☐ Ja, jag samtycker jag till att de personuppgifter jag lämnar ut lagras och hanteras av de ovan nämnda organisationerna.

Ort och datum

.....

Underskrift

.....

Namnförtydligande

.....