



Att möjliggöra social mobilisering

En handbok för dig som vill skapa
förutsättningar för förändring





Att möjliggöra social mobilisering

En handbok för dig som vill skapa förutsättningar
för förändring

Till läsaren

Hej du som läser!

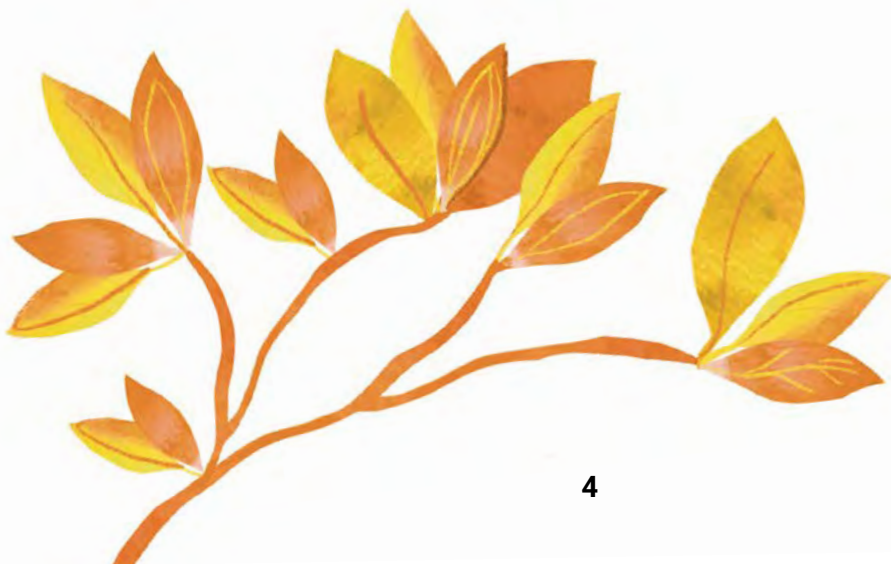
Du kan vara en möjliggörare om du vill. Med största sannolikhet är du redan det. Oroa dig inte, du kommer förstå vad det betyder så fort du börjar läsa. I den här boken får du mer förståelse för rollen som möjliggörare, vad som skiljer den från andra roller, och lite tips på hur och vad du kan göra som möjliggörare.

Alla kan vara möjliggörare! Och det går att kombinera med andra roller, så som att vara rättighetsbärare, skyldighetsbärare, eller hjälpare. Det som avgör om du är en möjliggörare är hur du väljer att agera utifrån vad du vill uppnå. Boken fokuserar på att möjliggöra i relation till att hjälpa.

Vi hoppas du tycker om det du läser och att du känner att du kan ta med dig något eller massor från boken.

God läsning!

//Fatema Vanat och Isabell Hedling, Stockholms Stadsmission



Tack till alla som gjort handboken möjlig

Ett flertal personer har varit delaktiga i processen att skapa det här materialet. Vi vill rikta ett särskilt tack till:

De grupper vi har arbetat med under åren, som till exempel Kvinnor utan adress, Geesgud, Vi behöver varandra, Sättra Kidz och Taklösa.

Några av alla fantastiska möjliggörare som vi har citerat i denna bok är Sooi Schneider och Gunnel Johansson.

Och sist men inte minst, stort tack till vår referensgrupp Annika, Darun, Ellie och Vera som gett kloka synpunkter på hur vi kan göra den här handboken så användbar som möjligt.

Författare: Fatema Vanat och Isabell Hedling, Social mobilisering, Stockholms Stadsmission

Projektledare: Helena Wihlborg

Redigering: Fanny Siltberg

Grafisk formgivare och Illustratör: Nakima A Schreiber

Förord

”Människan har förmåga att välja och ta ansvar för resultatet av sina val. Hon har en inneboende kraft och möjligheter till förändring och upprättelse.” Det förhållningssättet till våra medmänniskor är en av grundbultarna i Stockholms Stadsmissions värdegrund, där begreppet egenmakt är centralt. Ett av våra viktigaste uppdrag är att se bortom det akuta stöd vi kan ge till människor som lever i utsatthet, och skapa förutsättningar för dem att nå långsiktig förändring i sina liv. Vi ska inte bara lindra, vi ska också stärka.

Fundamentet i en livskraftig demokrati är ett samhälle där alla medborgare kan göra sina röster hörda – och bli lyssnade till. Det är en bärande idé som går igen i FN:s deklaration för mänskliga rättigheter: alla människor är födda fria och lika i värde och rättigheter. Men det finns stora grupper i Sverige som inte får de rättigheterna tillgodosedda idag. Genom enheten Social mobilisering skapar vi utrymme för de deltagare vi möter att organisera sig för att driva sina egna rättighetsfrågor. På så sätt kan vi se till att våra deltagare får tillgång till de resurser och den kunskap de behöver för att initiera de förändringsprocesser de vill se i samhället, och själva utkräva ansvar från de beslutsfattare som har makt att påverka deras förutsättningar.

Vi har stor tilltro till att människans inneboende motståndskraft är stark, men vet av erfarenhet att den behöver bli sedd, uppmuntrad och bekräftad för att komma till sin rätt. Särskilt bland människor som under lång tid levt i ett utanförskap som urholkar känslan av samhörighet och tilliten till både samhället och den egna förmågan. Genom att kanalisera människors strävan efter förändring via social mobilisering, kan vi vara med och bidra till att fler kan göra sin röst hörda. På så sätt lyfter vi varandra, och gör demokratin till den kör av röster den ska, och måste vara, för att vårt samhälle ska blomstra.

Jag hoppas att du som läser den här handboken får många viktiga insikter om hur du kan frigöra andra människors inneboende handlingskraft. Genom att möjliggöra social mobilisering bidrar du till vår gemensamma vision: ett mänskligare samhälle – för alla.

Tack,

Åsa Paborn, direktor Stockholms Stadsmission

INNEHÅLLSFÖRTECKNING

| | |
|---|-----------|
| Inledning | 10 |
| Vad är social mobilisering? | 12 |
| Om Stockholms Stadsmission | 14 |
| Om enheten Social mobilisering | 14 |
| Ordlista | 15 |
| Del 1 | 16 |
| Fundament | 18 |
| Makt och maktmedvetenhet | 18 |
| Norm och normkritik | 19 |
| Privilegier | 22 |
| Ägandeskap | 25 |
| Tolkningsföreträde | 26 |
| Egenmakt | 27 |
| Egenmakt och rollen som möjliggörare | 28 |
| Roller | 30 |
| Roller inom social mobilisering | 32 |
| Rättighetsbärare | 32 |
| Skyldighetsbärare | 33 |
| Möjliggörare | 34 |
| Del 2 | 38 |
| Processer | 40 |
| Förutsättningar | 42 |
| Samtala om demokratins uttryckssätt - kunskap är makt | 42 |
| Lyssna in och fånga upp idéer | 44 |
| Skapa rum för samtal och diskussion | 49 |
| Bygga tillit | 53 |
| Att skapa ett vi | 55 |

| | |
|---|------------|
| Kartläggning | 58 |
| Fyra frågor för att kartlägga initiativ | 60 |
| Förväntningar på varandra och på arbetet | 64 |
| Mål kring vad gruppen vill till – inte vad gruppen vill ifrån | 67 |
| Mål och delmål | 68 |
| Tidiga vinster | 69 |
| Bygga tillit | 70 |
| Våga testa | 71 |
| Skapa nätverk | 73 |
| Genomförande | 76 |
| Ansvar utifrån roll | 78 |
| Vem har tillgång till vad? | 80 |
| Informellt ledarskap | 81 |
| Syn på kompetens | 83 |
| Tempo | 86 |
| Bra möten | 89 |
| Härskarteknik, Motstrategi och Bekräftarteknik | 91 |
| Samarbeten med externa parter | 93 |
| Lojalitet | 96 |
| Den egna organisationen som skyldighetsbärare | 98 |
| Uppföljning | 100 |
| Vilket resultat räknas och för vem? | 102 |
| Vad händer när en grupp dör ut? | 103 |
| Behöver en möjliggörare säga hejdå? | 105 |
| Sätt att organisera sig | 106 |
| Slutord | 108 |



INLEDNING



Vad är social mobilisering?

Social mobilisering är ett brett begrepp för att beskriva arbete där människor går samman för att förändra upplevda orättvisor. Arbetet i sig kan variera stort, både när det gäller innehåll och det praktiska utförandet. Den gemensamma nämnaren är att social mobilisering handlar om att lösa konkreta problem tillsammans med personer som befinner sig i en liknande situation, eller att samarbeta med andra aktörer för att kräva förändring av de som kan hållas ansvariga och har utrymme att påverka situationen.

Social mobilisering utgår från att makt behöver omfördelas och att ägandeskapet i mobiliseringsprocesser ska tillhöra dem som påverkas av frågan. Därför arbetar vi med att förflytta ägandeskap och utmana normer och privilegier. Det gör vi genom att stärka och förankra ägandeskapet hos grupper som har erfarenhet av ett upplevt problem.

”När människor går samman för att förändra en situation som de upplever som bristfällig, begränsande eller förtryckande”.

- Stockholms Stadsmissions definition på social mobilisering

Syftet

Syftet med den här handboken är att skapa en djupare förståelse för vad social mobilisering är, vilka grundperspektiv arbetet bygger på, och hur processer för social mobilisering kan se ut.

Modell för att arbeta med social mobilisering

Stockholms Stadsmission har utvecklat en modell för att arbeta med social mobilisering. Modellen utgår från tre centrala roller. Både modellen och den här handboken handlar om hur du i egenskap av rollen som möjliggörare kan ge ifrån dig makt för att skapa

förutsättningar för att driva förändring i samhället, det så kallade möjliggörarperspektivet. Du som läser kommer att få både teoretiska och praktiska kunskaper för att möjliggöra mobiliseringsprocesser.

Så här använder du handboken

Denna handbok är ett stöd för dig som vill arbeta med att möjliggöra och skapa förutsättningar för grupper att driva mobiliseringsprocesser. I denna bok får du både teoretiska och konkreta metoder och verktyg för att kunna arbeta med social mobilisering.

Handbokens upplägg

Handboken är uppdelad i två delar där vi beskriver Stockholms Stadsmissions modell för social mobilisering. Del ett består av två kapitel, “Fundament” och “Roller” som svarar på varför vi gör som vi gör, och hur vi gör det. I del två går vi igenom vad vi gör genom att ge praktiska exempel på hur en mobiliseringsprocess kan utformas och genomföras.

Del 1.

Fundament- svarar på varför vi jobbar som vi gör

Roller- förklarar vi hur vi gör det

Del 2.

Processer- Exempel på steg i en mobiliseringsprocess.



Om Stockholms Stadsmission

Stockholms Stadsmission är en idéburen organisation som arbetar för att skapa ett mänskligare samhälle för alla. Detta gör vi genom att arbeta med social omsorg, utbildning och arbetsintegration. Något som vi gjort ända sedan 1853 då vi bildades för att hjälpa de mest utsatta i samhället.

Om enheten Social mobilisering

Enheten Social mobilisering på Stockholms Stadsmission har som uppdrag att skapa förutsättningar för rättighetsbärare att driva sina egna frågor. Det gör vi genom att:

Stötta rättighetsbärare

Enheten Social mobilisering arbetar med stöd till rättighetsbärare och grupper som vill gå samman och driva en fråga för att förändra något i samhället. Samarbete sker både med grupper inom Stockholms Stadsmissions verksamheter, och grupper utanför organisationen. Samarbetet sker alltid på gruppens villkor och stödet anpassas utifrån deras önskemål, den fråga de vill driva och den situation de befinner sig i. Det kan till exempel handla om stötta med kunskap, resurser och vägledning.

Skapa förutsättningar

Enheten Social mobilisering arbetar med stöd till aktörer som vill utveckla sitt arbete kring maktindelning och som vill stötta människor i utsatthet att driva sina egna frågor. Samarbete sker både inom Stockholms Stadsmissions enheter, samt med andra aktörer utanför organisationen. Det kan till exempel handla om utbildning av medarbetare och deltagare, handledning av medarbetare som stöttar en mobiliseringsgrupp, eller strategisk planering för att involvera deltagare i beslutsprocesser och utformande av verksamhet.



Ordlista

Här har vi samlat några begrepp som vi använder ofta i handboken. Ordlistan är förenklad för att ge en snabb överblick. Handboken innehåller mer ingående förklaringar om samtliga ord.

Makt, handlar om hur mycket du kan påverka ditt eget liv, samhället eller världen. En kraft som kan vidhålla eller förändra förutsättningar relationellt.

Maktmedvetenhet, att vi är medvetna om hur makt är fördelat i vårt samhälle: var den ligger, vem/vilka som innehar den och hur den påverkar andra.

Norm, oskrivna regler och antaganden om hur människor är och förväntas vara i samhället.

Normkritik, förhållningssätt för att analysera och reflektera kring normer.

Privilegier, fördelar med att rymmas inom normen.

Egenmakt, upplevelse av kunskap, självförtroende och förmåga till eget handlingsutrymme.

Tolkningsföretråde, förhållningssätt som innebär att individer eller grupper som berörs av en viss fråga bör ha företräde att tolka den.

Ägandeskap, upplevelsen av mandat att uttrycka sin åsikt och bidra till beslut.

Möjliggörare, person som stöttar grupper som upplever en orättvisa, genom att dela med sig av sina resurser för att underlätta gruppens arbete för förändring.

Rättighetsbärare, person som inte får sina rättigheter tillgodosedda och vill driva förändring.

Skyldighetsbärare, person eller institution som har ansvar att tillgodose rättigheter.

Mobiliseringsprocess, arbete i grupp för att förändra något.



FUNDAMENT

DEL 1.



Fundament

I Stockholms Stadsmissions arbete med social mobilisering utgår vi från tre grundperspektiv; maktmedvetenhet, ägandeskap och egenmakt. Utgångspunkten för social mobilisering är att det finns ojämlika maktrelationer i samhället och att inflytande, makt och resurser måste omfördelas. Det kräver att du har en förankrad medvetenhet kring vilken roll du själv tar. Därför handlar den här handboken om att identifiera din egen roll och träna på hur du ska förhålla dig till andra roller. Grundperspektiven blir viktiga för att förstå och aktivt reflektera kring hur du agerar som möjliggörare i arbetet med social mobilisering. Genom att skapa en medvetenhet kring hur du agerar i olika situationer kan du göra aktiva val utifrån makt och ägandeskap.

Makt och maktmedvetenhet

Makt i sig är ingen inneboende egenskap hos individer utan är relationell mellan olika individer och grupper. Ingen har eller äger makt men olika människor har olika möjligheter att utöva den. Den skapas alltså inte i ett vacuum, utan uppstår i förhållande till någon annan. Makt är att göra skillnad på de som faller inom normen och de som faller utanför, de som är normbrytande, där norm underförstått är mer värdefull än normbrytande. Med en förståelse och medvetenhet kring vårt eget maktagerande kan vi också träna på att dela med oss av makt.

Därför är maktmedvetenheten central i arbetet med social mobilisering. Som möjliggörare behöver vi aktivt kunna se, analysera och ifrågasätta de maktförhållanden som råder i varje möte, samt vår egen position som individer. Maktmedvetenhet betyder att vi är medvetna om hur makt är fördelat i vårt samhälle: var den ligger, vem/vilka som innehar den och hur den påverkar andra.

”

”Välgörehetsvåld - du får en kanelbulle men jag vill ha din livshistoria. Det finns i attityden, ögonkontakten, blicken. Det är skillnad på dig och mig. Det luktar, en vet när det är där, även om det inte syns.”

- Citat från rättighetsbärare

Normer och normkritik

Normer är oskrivna regler och antaganden om hur människor är och förväntas vara i samhället. Normer delar in människor i grupper utifrån uppfattningar om till exempel religion, klass, hudfärg, språk, ursprung, kön, sexualitet och funktionsförmåga. Normerna reglerar vilken grupp du får eller ska tillhöra. Gruppens status i samhället påverkar vem som blir sedd, vems röst som får ta plats och vem som blir tagen på allvar. Normer antas ofta självklara och blir vanligtvis synliga först när någon bryter mot dem. Ju mer självklar normen är, desto svårare är det att synliggöra och motverka den. Till exempel görs en distinktion mellan landslaget och damlandslaget. Det är ett exempel på hur sport sammankopplas med normer om kön. Ett annat exempel på en samhällsnorm är heteronormen. Den innebär ett antagande om att alla runt omkring oss identifierar sig som ett av två kön och attraheras av det motsatta könet. Allt som avviker från det uppfattas som normbrytande. Därför förväntar vi oss att personer som inte identifierar sig som ett av de två könen eller attraheras av det motsatta könet ska tydliggöra det.

Normkritik är ett förhållningssätt, ett verktyg för att analysera den typen av situationer. Det handlar om att lära sig att uppmärksamma och utmana det som vi anser vara ”naturligt” eller ”normalt”, men som i själva verket upprätthåller olika former av förtryck i samhället. Som möjliggörare behöver du vara uppmärksam på hur sådana normer i förlängningen kan skapa utsatthet, då det ofta påverkar de grupper du arbetar med. I arbetet med social mobilisering är det därför viktigt att analysera, reflektera och ifrågasätta samhällseliga normer och vilka konsekvenser det får för olika individer och grupper.



Tips

För att bli mer normkritisk kan du utgå från normkritikens grunder:

Synliggör: Ställ undersökande frågor för att få syn på normen. Vilken sexuell läggning verkar vara mest självklar? Vilka könsidentiteter antar vi att andra har?

Vilken etnicitet verkar vara mest självklar? Vilken ekonomiska situation förväntas man vara i? Vilka har lättast att delta på våra aktiviteter? Vem pratar och hörs mest och varför? Vad pratas det om? Vems åsikter tas på allvar och inte? Vem får formulera problem och lösningar? Vems förslag antas? Vems intressen tillvaratas och vems glöms bort? Vad får det skämtas om? Vem sätter stämningen? Måste det vara så?

Granska: Synliggör fördelar och granska dig själv. Vilka får fördelar av normen? Vilka blir exkluderade? Vad behöver förändras? Vem är jag i förhållande till normen? Vilka normer följer jag? Vilka normer bryter jag mot? Beroende på min position, kan jag släppa ifrån mig makt så att andra får mer makt?

Agera: Medverka aktivt i förändringsprocesser och skapa delaktighet. Hur kan vi arbeta för att motverka begränsande normer? Vad är mitt ansvar? Finns det fler som har ett ansvar? Hur planerar vi arbetet? Vad behöver vi? Vilka behöver vara med och påverka processen?

ÖVNING: Normer**Övningens syfte**

Bli mer medveten kring normer i en specifik situation och vilka konsekvenser det kan få i arbetet med social mobilisering.

**Övningens mål**

Genom reflektion identifiera och möta normer på ett medvetet sätt.

Instruktion

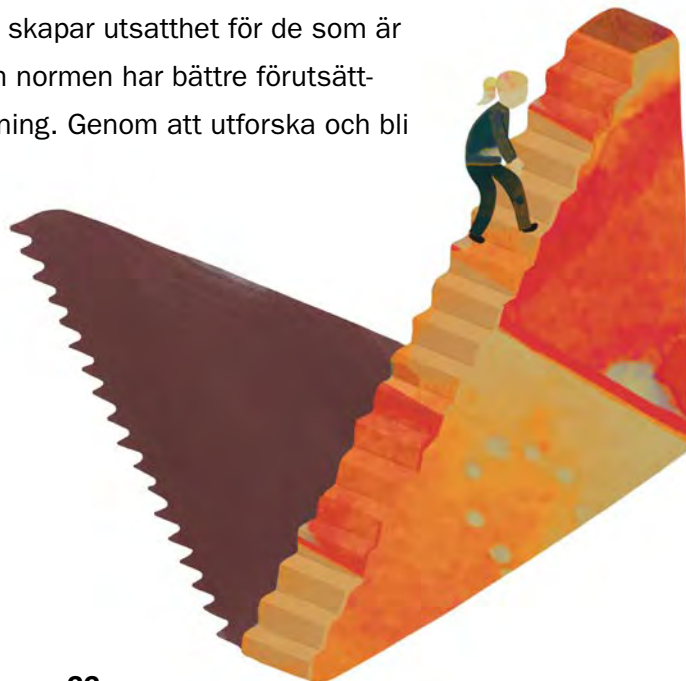
- 1 Välj en situation att utgå ifrån, gärna en plats där du möter personer du tror vill engagera sig i social mobilisering. Fundera på vilka normer som finns på i sammanhanget.
 - Vad kan du se för normer?
 - Kan du se att normerna hänger ihop på något sätt?
 - Får de några konsekvenser (fördelar och misslyckanden)?
 - Finns det några risker med dessa normer?
 - För vilka finns dessa risker?
 - Finns det något du kan göra för att motverka riskerna?

Privilegier

Att rymmas och leva inom normen leder oavsiktligt och ofta omedvetet till att livet går lite lättare. Det kan till exempel handla om att du har ett svenskklingande namn och en anställning, vilket leder till att du får komma på fler anställningsintervjuer per inskickad jobbansökan. Oftast reflekterar varken den sökande eller rekryteraren över att så är fallet. Normen gör att det bara går av sig själv, obehindrat och oreflekterat. Den här typen av fördelar kallas privilegier.

Samhället är anpassat utifrån människor som följer normer. Det ger alla oss som följer vissa normer privilegier och fördelar som vi tar för givet. Ofta är det lättare att identifiera vilka normer du inte passar in i, än de normer som du passar in i. Till exempel kanske du obehindrat tar dig upp för en trappa och inte behöver reflektera kring att det kan vara en utmaning för andra. Samtidigt kan du uppleva det väldigt utmanande och förminskande när hela arbetsgruppen ska läsa igenom en text för att sen diskutera den tillsammans, då du har svårt att läsa texter.

Normer och privilegier hänger ihop och skapar utsatthet för de som är normbrytande, eftersom personer inom normen har bättre förutsättningar för att kunna påverka sin omgivning. Genom att utforska och bli medveten om dina egna privilegier kan du skapa förutsättningar för att ifrågasätta vilka normer som anses vara "normala" i samhället och stötta normbrytande personer i att ta mer plats. Det är ett sätt att dela med sig av sin makt och leder till egenmakt både för den inom normen och den normbrytande.



ÖVNING: Teflontestet



Övningens syfte

Reflektera kring vilka normer du uppmärksammar och vilka du inte märker.



Övningens mål

Öka medvetenheten om vilka normer du rymms inom för att kunna fundera vidare på vilka situationer du kan hamna i där ditt privilegium kanske gör att du missar när andra blir kränkta eller diskriminerade.

Instruktion

- 1 Ingen, eller i alla fall väldigt få, rymms inom alla normer i samhället. Genom den här övningen kan du få en insikt om vilka normer du rymms inom. Det är värdefull kunskap för att träna din uppmärksamhet på vilka normer du omedvetet upprätthåller eller stärker i din vardag.
- Fundera över och fyll i nedanstående underlag om du ofta, ibland, sällan eller aldrig har utsatts för några blickar, olustiga känslor, påhopp, glåpord eller fått många frågor som inte känts bra utifrån exempelvis kön, sexuell läggning och etnicitet.

ÖVNING: Teflontestet

| Friktion på grund av föreställningar om: | Ofta | Ibland | Sällan | Aldrig |
|---|-------------|---------------|---------------|---------------|
| Ålder | | | | |
| Kön | | | | |
| Sexualitet | | | | |
| Etnicitet/hudfärg | | | | |
| Funktionalitet | | | | |
| Trosbekännelse | | | | |
| Klass | | | | |
| Kroppform | | | | |
| Socialgrupp/bakgrund | | | | |

Ägandeskap

Ägandeskap är upplevelsen av mandat att uttrycka sin åsikt och bidra till beslut. Det är också en upplevelse av att ens kompetens tillför något till ett visst sammanhanget. Att känna ägandeskap innebär att känna att det finns möjligheter att påverka sin egen situation, sin omgivning och i förlängningen samhället. Social mobilisering utgår från att makt behöver omfördelas och att ägandeskapet i mobiliseringsprocesser ska tillhöra dem som påverkas av frågan. Det är ett sätt att skapa egenmakt.

Till exempel finns det normer i samhället kring vilken kunskap som är mer värdefull. Kunskap från studier på högskole- och universitetsnivå anses som värdefullt även i ämnen som inte berörs av själva utbildningen. Den här normen påverkar hela samhället, både de som anses ha kunskapen och de som inte anses ha den. Det kan leda till att ägandeskapet i en viss fråga tas i anspråk av, eller ges till den person i sammanhanget som utifrån utbildningsnivå antas ha mest kunskap för att driva frågan vidare. Det kan ske på bekostnad av att den som faktiskt berörs av frågan eller har erfarenhet av den, då personen inte anses ha tillräcklig kunskap för att driva den. Annan kunskap som kan anses mer värdefull än levd erfarenhet kan till exempel vara förståelse för språk eller en viss myndighetsprocess.

Inom social mobilisering är det därför viktigt att aktivt arbeta med att förflytta ägandeskap och utmana normer och privilegier. Det kan du göra genom att stärka och förankra ägandeskapet hos grupper som har erfarenhet av sina egna frågor. Det ger dem som har tolkningsföreträde i en viss fråga möjlighet att belysa den, och skapar egenmakt för de individer och den grupp som driver frågan.



Tolkningsföretråde

Tolkningsföretråde är ett förhållningssätt som innebär att individer eller grupper som berörs av en viss fråga bör ha företråde att tolka den. Det är en övertygelse om att de här personerna ska ha möjlighet att uttrycka sina åsikter kring frågan och att dessa ska vara avgörande när beslut fattas. Det innebär inte att tankar och åsikter från personer som inte berörs av frågan är irrelevanta, men de bör inte ha lika stort inflytande eftersom de tillhör personer som inte är direkt berörda av frågan. Det här är ett förhållningssätt som kan upplevas som provocerande för personer i privilegierad position, eftersom de ofta är vana vid att deras åsikter räknas och prioriteras.

Tänk på att:

Den som berörs av frågan ska få plats att uttala sig och ha inflytande över handlingsplan och beslut.

-Tolkningsföretråde innebär inte att bara en viss grupp människor får uttrycka sina åsikter. Alla har rätt att resonera kring hur frågan har uppstått och hur den kan lösas.

Iaktta och uppmärksamma när tolkningsföreträdare inte finns representerade i ett sammanhang. Påpeka behovet.

Undvik att:

Företräda individer eller grupper och föra deras talan utan att du blivit ombedd att göra det.

Utgå ifrån dina spontana antaganden och föreställningar – var lyhörd!

Utgå ifrån dina egna erfarenheter ifall de inte är relevanta i sammanhanget.

Anta att alla med tolkningsföretråde har samma erfarenheter.

Egenmakt

Egenmakt innebär med andra ord en upplevelse av en inneboende förmåga att kunna förändra sitt liv. Social mobilisering handlar om att skapa förutsättningar för att förändra livet både för sig själv och för andra i samma situation. Vi menar att social mobilisering stärker egenmakten till att våga skapa förändring och tro på att ens röst kan göra skillnad. När fler upplever likadana utmaningar och uppmärksammar dem, tydliggörs de strukturella brister som skapar utsatthet. Det förflyttar fokus från individens brister. På så vis stärker rättighetsbärare varandras egenmakt genom social mobilisering och skapar förutsättningar för att förändra samhället.

Egenmakt uppstår när individen har kunskap, självförtroende och förmåga till eget handlingsutrymme.

- Effektrapport 2018, Stockholms Stadsmission

Egenmakt och rollen som möjliggörare

Som möjliggörare kan du bidra till egenmakt hos andra genom att stötta grupper att uppleva ökad kontroll över sin livssituation. Det gör du genom att öka medvetenheten om, och stötta användandet av, personliga resurser för att möta hinder, få behov tillgodosedda och mål uppfyllda. Det kan också handla om att stötta grupper i att göra sina röster hörda vid beslutsfattanden eller att ifrågasätta situationer som upplevs som orättvisa och förtryckande.

Som möjliggörare kan du stötta rättighetsbärare att kartlägga händelseförlopp. Det kan skapa översikt och förståelse kring varför olika händelser lett fram till den nuvarande situationen som de befinner sig i. Det kan vara ett viktigt steg i att synliggöra vilka situationer som uppstått på grund av strukturella orättvisor, till skillnad från personliga förutsättningar. Stödet kan stärka gruppens egenmakt genom att skapa en bättre överblick över vad som går att göra för att påverka situationen. Det är helt enkelt ett sätt att vidga deras handlingsutrymme.

”

“Inte alla men många i gruppen upplevde att deras egenmakt förändrades. De fick utrymme att ta plats på ett nytt sätt - uttrycka sig, agera, påstå något om verkligheten och bli lyssnade på. Gruppen växte med kontinuitet, eftersom vi var många som orkade driva det. Då har verkligen en bit makt erövrats och en del av ens situation. Att våga utmana politiker, journalister och förutsättningarna som finns i samhället.

Det är makt”.

- Citat från möjliggörare som berättar om att se förändring i en grupp över tid.

ÖVNING: Egenmakt



Övningens syfte

Förankra förståelsen av egenmakt genom att knyta an till egna upplevelser.



Övningens mål

Komma på idéer kring hur du kan agera för att stärka andras egenmakt.

Instruktion

- I Tänk på en person som någon gång fått dig att känna självförtroende, att du hade kunskap och förmåga att klara av utmaningar.
- Vad det var den personen gjorde som fick dig att känna egenmakt?
 - Kan du identifiera tre saker, men gärna fler, som den personen gjorde?
 - Hur kan du använda dig av det i mötet med rättighetsbärare?
 - Om du vill, gör om övningen igen med en annan person som fått dig att känna egenmakt.





ROLLER

DEL 1.



Roller

Inom social mobilisering går det att prata om olika roller som fyller olika funktioner. Med förståelse för skillnaderna kan du mer aktivt välja vilken roll du vill ta i mötet med andra människor, eftersom vi alla både tar och får maktpositioner i förhållande till andra människor. Att vara medveten om, och våga utforska, olika roller ger dig fler alternativ till hur du agerar i olika situationer. Detta beskrivs även mer ingående senare i boken.

Roller inom social mobilisering

I mobiliseringsprocesser finns tre roller, de kan du läsa mer om nedan. Beroende på vad du ser att du kan bidra med i processen, kan du välja att ta en av rollerna. I den här handboken utgår vi ifrån att du i första hand läser i egenskap av rollen som möjliggörare, men ibland vill vi förändra våra egna liv. Därför är det viktigt att förstå skillnaderna.

Rättighetsbärare

En rättighetsbärare är en person som har rättigheter. Det har alla i samhället, men i det här sammanhanget handlar det ofta om individer eller grupper som av någon anledning inte får sina rättigheter tillgodosedda. Inom social mobilisering använder vi ordet rättighetsbärare för att beskriva personer med tolkningsföreträde som vill driva förändring för sig själva. Till exempel är en person som lever i hemlöshet rättighetsbärare i arbetet för att skapa bättre förutsättningar för människor som lever utan boende att få tillgång till det. En person som lever i papperslöshet är rättighetsbärare i insatser kring att förändra asyllagar som påverkar dennes och andras situation. Rättighetsbärare i vidare bemärkelse innefattar alla människor, eftersom alla människor är rättighetsbärare utifrån FN:s konvention för mänskliga rättigheter.



Skyldighetsbärare

Skyldighetsbärare är personer eller organisationer som ansvarar för att tillgodose rättigheter. Myndigheter och myndighetsutövare är skyldighetsbärare utifrån statens uppdrag att tillgodose mänskliga rättigheter i Sverige. Alla människor är skyldighetsbärare eftersom vi alla är skyldiga att följa FN:s konvention för mänskliga rättigheter när vi vistas i Sverige. Inom social mobilisering använder vi skyldighetsbärare för att beskriva de som enligt lag har skyldighet att tillgodose människors rättigheter. Det handlar ofta om myndighetsutövare, men kan också inbegripa medborgare och andra aktörer i samhället.



Möjliggörare

En möjliggörare är en person som stöttar grupper som upplever en orättvisa, genom att dela med sig av sina resurser för att underlätta gruppens arbete för förändring. Det kan handla om att vara dörröppnare, dela med sig av sin makt, sina kunskaper eller andra resurser.

En möjliggörare driver aldrig förändringsprocesser på egen hand, utan ser till att rättighetsbärare får tillgång till de resurser som behövs för att de ska kunna driva frågan själva. En avgörande faktor för att kunna göra det, är att omgivningen är medvetna om sina roller och har förståelse för förutsättningarna som ligger till grund för rättighetsbärarnas arbete. Med andra ord ska en möjliggörare inte ha ägandeskap över arbetets process eller resultat. Möjliggörarens främsta fokus bör vara att försöka skapa förutsättningar för rättighetsbärare att driva sin process.

Skillnaden mellan att möjliggöra och hjälpa

Det finns fler sätt att agera och förhålla sig i arbetet med att stötta rättighetsbärare. Ett vanligt bemötande, bland annat inom socialt arbete, är att hjälpa. Hjälparens syfte är ofta att lösa det problem rättighetsbärare lyfter så snabbt och effektivt som möjligt. Ibland innebär det att rättighetsbäraren inte deltar aktivt i processen.



Rättighetsbärare förväntar sig ofta den här typen av stöd eftersom det ofta är det som olika organisationer erbjuder.

Överklagandet för ett myndighetsbeslut behöver vara inne imorgon

Skriver och skickar in överklagandet

Undersöker möjligheten för personen att förstå processen och med stöttning skicka in

Möjliggöraren

Är sällan snabb, eftersom det ofta krävs mer tid för att samla information och involvera deltagare i processen. I möjliggörarprocessen är det inte bara målet som behöver identifieras tillsammans med deltagaren utan också var deltagaren befinner sig i relation till målet. Fokus är att tillgodose deltagaren med de resurser som behövs för att kunna agera på egen hand.

Hjälparen

Kan ofta nå snabba resultat. Risken är att problemet återkommer och att deltagaren behöver samma hjälp igen. Fokus ligger på att lösa problemet.

Balansen mellan de här två förhållningssätten handlar om att reflektera kring hur du bäst stöttar rättighetsbärare att nå sina mål. Det är svårt! Och när det blir svårt lutar vi oss ofta mot det vi känner oss trygga i. Om du blir lika trygga i båda rollerna kommer du lättare att kunna välja när du ska agera i vilken roll.

Med bilden nedan illustreras några konkreta exempel på situationer där de här olika perspektiven kan skiljas åt, och leder till olika åtgärder som möjliggöraren vidtar.

| Situation | Hjälpare | Möjliggörare |
|--|---|---|
| Överklagandet för ett myndighetsbeslut behöver vara inne imorgon | Skriver och skickar in överklagandet | Undersöker möjligheten för personen att förstå processen och med stöttning skicka in överklagan själv |
| Förälder har inga kläder till sina barn | Skriver ut presentkort till second hand-butik | Vad beror det på? Vad behöver förändras för att personen ska slippa problemet framåt? |
| Person saknar SL-kort | Söker ekonomiskt Sbistånd åt personen | Föreslår att tillsammans undersöka möjlighet för personen att få SL-kort |
| Jag kan inte | Jag kan göra åt dig | Vad behöver du lära dig för att kunna? |
| Vi behöver | Kan jag ge er det gör jag det | Vad behöver ni göra för att få det? Vad kan jag stötta er i för att nå det? |
| Kan du företräda mig? | Ja | Nej, vad behöver du för att känna dig bekväm med att företräda dig själv? |

ÖVNING: Hjälpa eller möjliggöra



Övningens syfte

Reflektera kring när du omedvetet eller medvetet agerar i möjliggörarrollen och hjälparrollen.



Övningens mål

Stärka möjligheter att medvetet välja förhållningssätt utifrån avsikt.

Instruktion

I Vilken roll tar du när du möter en person i en utsatt situation?

- Kan du identifiera några situationer där du agerar som hjälpare?
- Kan du identifiera några situationer där du agerar som möjliggörare?
- Utifrån de två förhållningssätten, kan du komma på tre saker som du är stolt över att du gör och tre saker som du vill bli bättre på?
- Vad skulle behövas för att du skulle uppleva att du var bättre på de tre saker du vill utveckla? Kom ihåg att påminna dig själv om de tre saker du är bra på minst en gång dagligen.



PROCESSER

DEL 2.



Processer

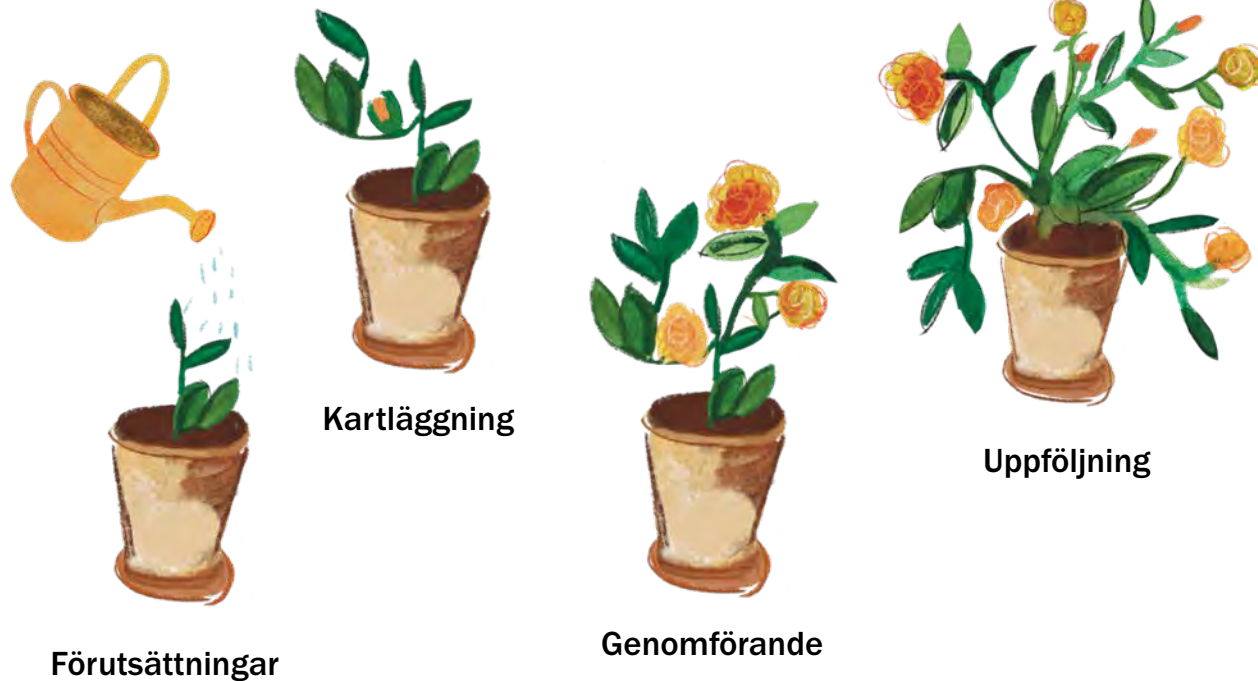
Har du varit en del av någon grupp under ditt liv?

Oavsett om det varit ett fotbollslag eller en bokcirkel, så har du säkert erfarenheten av att olika grupper skiljer sig från varandra, och att det som fungerade i en grupp inte alls fungerade i en annan. Så är det även inom social mobilisering, men det finns vissa gemensamma nämnare som tillsammans kan liknas vid en process för hur arbetet kan utformas i grupp.

”

”Det handlar om att ta en röst, säga något och att det finns en grupp som lyssnar.” -

-Citat från möjliggörare som berättar om värdet av att kräva ett rum och ha fler med sig som stöttar och lyssnar.



Förutsättningar

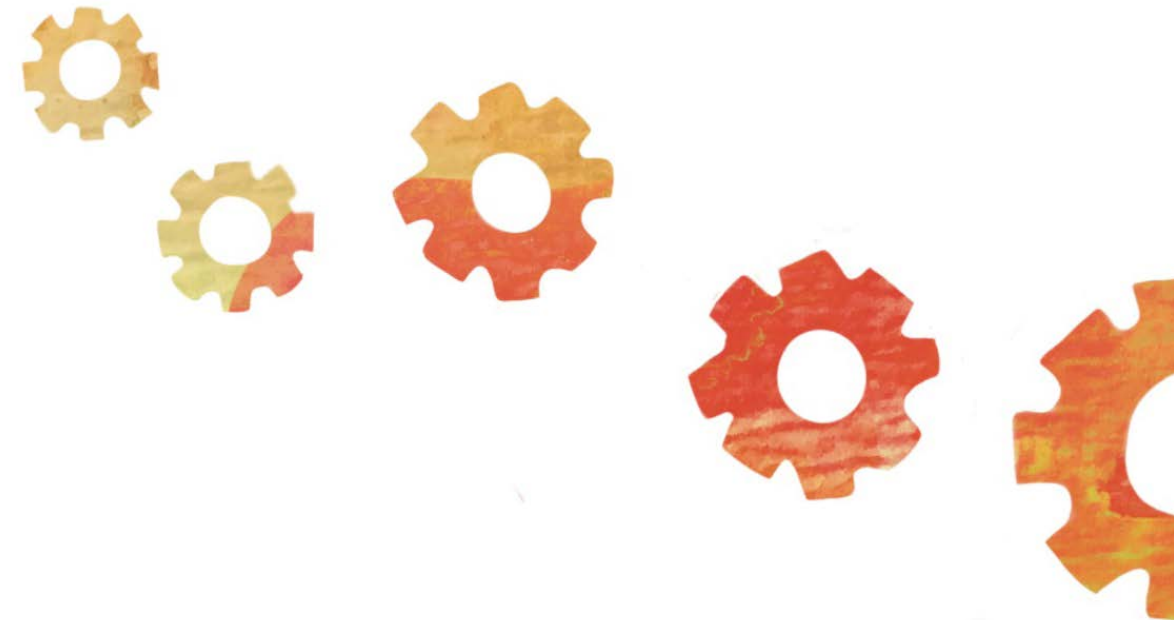
Kartläggning

Genomförande

Uppföljning

Den här delen av handboken utgår ifrån dem. Det är en processbeskrivning som är uppdelad i fyra olika faser; förutsättningar, kartläggning, genomförande och uppföljning/utvärdering. Den bygger på erfarenheter från Stockholms Stadsmissions enhet för Social mobilisering och intervjuer med andra möjliggörare. Det är viktigt att komma ihåg att faserna inte är konstanta utan att mobiliseringen kan röra sig fram och tillbaka mellan olika delar av processen. Med det i bakhuvudet är det också viktigt att våga följa processen dit den rör sig och inte försöka styra den eller trycka den framåt.

Social mobilisering bygger på frivillighet och ägandeskap. Som möjliggörare försöker vi skapa förutsättningar för att förstärka de två. Den största lärdomen vi har gjort inom Stockholms Stadsmission är att inte stressa mobiliseringsprocesser. Det riskerar att dämpa motivationen hos rättighetsbärare och förflytta ägandeskapet dit det inte hör hemma.



Förutsättningar

För att komma i gång med social mobilisering finns det vissa förutsättningar som kan underlätta arbetet. Det är saker som du som möjliggörare kan göra och tänka på i de inledande faserna. Förutsättningarna kan dock skilja sig åt i olika mobiliseringsprocesser, alla grupper är olika och behöver olika saker. Det finns ingen linjär process som alla följer, utan arbetet måste anpassas efter personerna i gruppen och deras gemensamma process. Mobiliseringen startas alltid av den grupp som vill driva förändringsfrågan, men kan behöva stöd att synliggöras av en möjliggörare. Social mobilisering sker i grupp eftersom det flyttar fokus från individens brister till samhälleliga och strukturella brister.

Nedan följer exempel på förutsättningar som underlättar social mobilisering.

Samtala om demokratins uttryckssätt och kunskap är makt

En förutsättning för att kunna delta i demokratiska processer är att känna till dem. Då behövs kunskap om hur samhället fungerar och tillvägagångssätt för att skapa förändring. Övning ger färdighet! Personer med ökad kunskap och praktisk erfarenhet av att höja sina röster, gör det på nya sätt.

”

” I alla beslut - hur ska vi göra, vad ska vi göra, när ska vi göra det - så hade alla en röst. Nu har jag sagt något och det blev så. - Nu har jag sagt något och det blev så. Andra röstade på min idé. Det blir

- Citat från rättighetsbärare som berättar om erfarenheten att bli sedd och stöttad av gruppen

Exempel

I ett projekt erbjöds rättighetsbärare utbildning i hur samhällets demokratiska processer går till och mer information om mänskliga rättigheter. Där fick rättighetsbärarna lära sig att göra en dagordning, vara mötesordförande och sekreterare. Alla som deltog på mötet fick röstnings-skyltar med ja/nej på. Utbildaren möjliggjorde för rättighetsbärarna att känna ägandeskap över möten och att deras röster räknades. Det ledde till att rättighetsbärarna hamnade i diskussioner om sina livssituationer, vilket i sin tur ledde till att de ville organisera sig för att göra sina röster hörda och skapa förändring.



Lyssna in och fånga upp idéer

Att möjliggöra social mobilisering handlar om att lyssna in och fånga upp idéer. Det är ett arbete som kräver lyhördhet inför människors berättelser och nyfikenhet i samtal. Förändringsidéer kan komma spontant i samtal och då gäller det att vara uppmärksam. Det kan också handla om att så ett frö, genom att aktivt delta i samtal om förändring. Därför är det viktigt att ställa frågor och undersöka vad personen tänker, både kring förändringen den önskar se och vägen dit.



”

”Det var så många som hade så mycket de ville förändra. Det fanns en vilja hos alla att hitta en ventil, hur blir en bemött i samhället? Både av sjukvård, kriminalvård, myndighetsutövare och av allmänheten. Det började med samtal med deltagare som sen ville bjuda in brukarföreningar för att prata mer.

”Det var viktigt att vi, i personalen tog det som kom upp på allvar. Undersöka och kolla upp det som lyftes i stället för att anta huruvida det ena eller andra var möjligt”

-En möjliggörare berättar om sin erfarenhet av att stötta deltagare att driva frågor utan att själv bedöma huruvida förslaget var möjligt eller bra.



Tips

Kom ihåg att vara uppmuntrande. Var försiktig med att döma eller varna för saker du tror kommer vara svåra eller rent av omöjliga. Även om dina varningar är välmenade kan gruppen uppleva att du inte tror på deras tankar och idéer. Det kan leda till att de tappar motivation och inte vill vända sig till dig med nya idéer.



Exempel

En verksamhet startade upp en referensgrupp. Under möten märkte medarbetare att det dök upp frågor som inte rörde själva verksamheten, utan deltagarna ville lyfta saker som de tyckte var fel i samhället. Möjliggöraren fångade upp idéerna och föreslog ett enskilt möte för det. Till en början var deltagarna tveksamma och nappade inte på det. Trots det fortsatte möjliggöraren att delta på referensgruppens möten och stannade kvar efteråt för att äta tillsammans med deltagarna. Under middagarna pratade de om allt möjligt, social mobilisering kom sällan upp i samtalen.

Efter några möten var det vissa i gruppen som frågade om det fortfarande fanns möjlighet att träffas och prata vidare om idéerna. Möjliggöraren bokade då ett enskilt möte med de som var intresserade av att fortsätta arbeta med de idéerna. Detta möjliggjordes genom att skapa rum för formella och informella samtal, ge utrymme för tiden att gå och så frön till idéer hos personer som hade tolkningsföreträde kring frågor som rörde deras liv och uppmuntran till engagemang.

”

”Som möjliggörare måste du ha ett intresse för människan framför dig. Det handlar om att leta efter något som gör en nyfiken på personen framför en. Varför är den här människan på det här sättet, vad hände på vägen? Det skapar en ödmjukhet till människans både storhet och litenhet, samtidigt. Och människans kraft att skapa förändring. Kanske hitta en gemensam nämnare. En behöver jobba med sig själv massa med det här, jag gör det varje dag. Det handlar om att inte tillskriva människor saker. Klart det händer saker, en blir provocerad etc. då behöver en snabbt landa i sig själv igen och hitta tillbaka till nyfikenheten. Grunden är att du måste vara beredd att förändra dig själv.”

-Citat från en möjliggörare som berättar om utmaningen

Skapa eller hitta rum för samtal och diskussion

Att ta första steget och mötas kring en fråga kan vara ett stort steg för rättighetsbärare. Du som möjliggörare kan på olika sätt underlätta den processen. Ett sätt är att hitta en redan existerande struktur där rättighetsbärare är uppmuntrade att lyfta sina tankar, idéer och åsikter. Det kan till exempel vara möten i befintlig verksamhet där syftet är att lyssna på deltagares tankar, idéer och åsikter. Sådana möten kan ha olika namn, till exempel deltagarmöte eller deltagarråd. Vår erfarenhet är att de verksamheter inom Stockholms Stadsmission som har en tydlig och inarbetad struktur för att fånga upp deltagares tankar och åsikter kring förändring inom enheten, också har fler deltagare som engagerar sig genom social mobilisering. Självklart finns det andra platser att fånga upp idéer på. Ofta är fikapauser och lunchrummet platser där personer är vana att samtala och diskutera frågor fritt.



För att våga lyfta tankar och idéer krävs ett tryggt rum. Det kan självklart innebära ett fysiskt rum, men kan lika gärna handla om en inbjudande atmosfär som uppfattas som trygg. Vad som uppfattas som ett tryggt rum är individuellt, och ser olika ut för olika personer. Se därför skapandet av ett tryggt rum som en process. Det är något du aktivt behöver ägna tid åt. Ingen plats är helt fri från fördomar eller samhällsnormer, men det är viktigt att försöka skapa en plats där människor har möjlighet att komma och vara precis som de är. Dagsformen bland rättighetsbärare kan variera, kanske dyker någon upp sent, kanske behöver någon äta under mötet, och kanske behöver någon ta tid från gruppen för att berätta om en händelse som just inträffat. Det kan vara lätt att känna att det tar fokus från det som är huvudsaken. Som möjliggörare är det då viktigt att komma ihåg att det är gruppens möte och att det är deras prioriteringar som är det viktiga.

Exempel

På ett deltagarmöte höjde en deltagare rösten och sa: "Varför pratar vi om vilken ost vi ska ha på mackorna och hur många datorer som ska finnas här? Problemet är ju att vi inte har någonstans att bo!". En möjliggörare svarade då att i det här mötet pratar vi om saker som vi kan påverka och förändra inom den här verksamheten. Men vi ordnar gärna ett annat möte där vi kan prata om den frågan också.

”

“Det var avgörande att vi bjöd på något varmt. Det var mellan två och 25 personer som var där.

Vissa var där en gång, vissa kom tillbaka och några var i stort sett alltid där. Vi var tydliga med att vår roll var att låna ut lokalerna. Det är viktigt att backa och låta processen ha sin gång. Inga viktigpetter-tankar: nu ska vi göra så här! Tillåta tankarna ta sin egen väg.

Verksamheten stängde klockan 15. De som ville vara med på mötet stannade kvar. Det knackade på dörren och folk fick komma in, de åt, och vid 16 började mötet. Det fanns olika sätt att delta och folk hade lite olika agendor. Någon tog en dusch, en gång försvann en dator. Under mötet när vi märkte att många gick och rökte eller behövde gå på toa föreslog vi en paus, efter en stund fortsatte vi. Och när vi tillsammans kom överens om att mötet var slut var det aldrig någon som drog sig kvar, alla hjälptes åt med disken och sen gick vi. Vi fokuserade på att forma mötena, forma gruppen, låta det växa fram.

Det handlar om att ge plats och tillit. Det gäller att stå ut, som möjliggörare, med lite kaos och ostruktur. Orka lyssna, orka tillåta att folk är osams. Vänta in och tillåta dem veta att jag inte heller vet eller har alla svar.”

- En möjliggörare berättar om sina erfarenheter från att arbeta med en grupp.

Tips

Ett sätt att skapa trygga rum för samtal och diskussion kan vara något så enkelt som att bjuda på fika. Att fika tillsammans ger utrymme för informella samtal, som i sin tur skapar samhörighet. Samhörigheten kan ge uppmuntran till att fortsätta samtalet.

Tips

Föreslå att ni bestämmer ett möte för att prata mer om de frågor som gruppen vill driva. Berätta att du känner till att det finns människor på Stockholms Stadsmission som jobbar med social mobilisering.

Bygga tillit

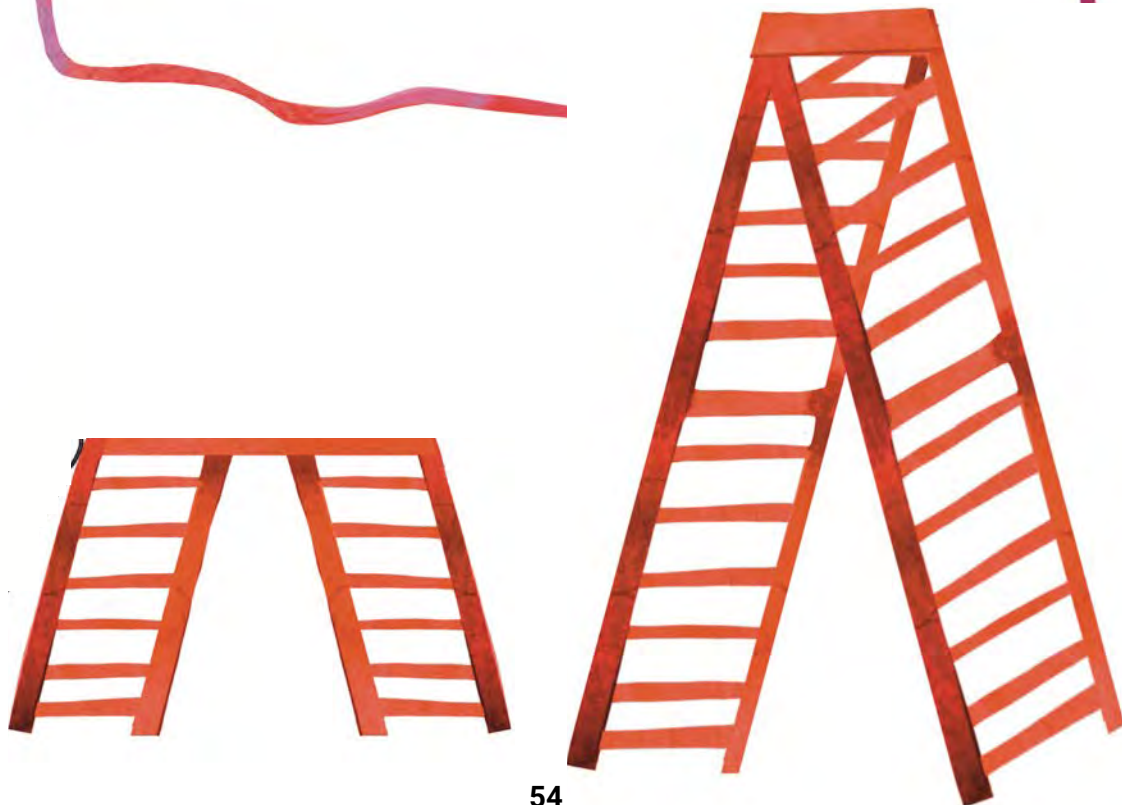
Tillit är en grundsten i alla relationer, det gäller även i grupper. Tillit bygger på en grundläggande förståelse och respekt för varandra. För att skapa tillit krävs en öppenhet och transparens mellan varandra, samt att alla känner delaktighet.

Tillit är avgörande för att påbörja arbetet med social mobilisering och för att mobiliseringen ska bli en bra upplevelse. Alla individer behöver känna tillit till alla i gruppen.

**Exempel**

Det bildades en mobiliseringsgrupp i en verksamhet. Gruppmedlemmarna kände inte varandra så väl sedan innan. Gruppen hade som krav att alla som ville vara med i gruppen skulle ha en viss migrationsstatus, då de ville driva migrationsrättsliga frågor. Genom att göra kravet tydligt skapades en grundtillit i gruppen om att de kunde relatera till varandra, något som var viktigt för dem.

En grupp bad en möjliggörare att skriva ut ett dokument de ville sprida. Möjliggöraren skrev ut dokumentet men laminerade också några av dem och fixade en lämplig plastficka att förvara dokumenten i. Det uppskattades mycket av gruppen som berättade att det fick dem att känna att möjliggöraren verkligen värdesatte deras arbete och tänkte snäppet längre än vad de bad om för att vara ett bra stöd.



Att skapa ett vi

Mobiliseringsprocesser startar oftast med att personer som inte känner varandra kommer överens om en fråga som de vill driva tillsammans. De möts och börjar diskutera det upplevda problemet. Först senare kan de märka att de har flera saker gemensamt. I början av en process kan det därför behövas extra stöd för att gruppen ska komma närmare varandra. Det handlar om att låta gruppen ta tid att lyssna på varandra, skratta ihop, berätta om sig själva och ställa frågor till varandra. Det går att underlätta den processen på olika sätt.

Ett sätt är att erbjuda teambuilding-övningar, ett annat är att överge mötesagendan och låta gruppen flyga i väg i helt andra samtal än vad mötet egentligen är ämnat för. Som möjliggörare blir din roll att lyssna och följa gruppens riktning. Märker du att samtalet börjar svalna kan det vara läge att försöka koppla tillbaka till agendapunkter.

Exempel

I en grupp som höll på att bildas fanns en idé om att anordna ett event. Gruppen pratade om hur de ville formulera inbjudan och definitionen av deras gemensamma situation. En i gruppen lyfte att personen inte ville använda ordet hemlös, utan i stället bostadslös eller utsatt. En annan person i gruppen blev nyfiken och undrade varför personen inte ville använda ordet hemlös.

Ett samtal tog vid om vad olika personer associerar med ordet hemlös. Fler engagerade sig i samtalet för att dela sina tankar och erfarenheter.

ÖVNING: Gissa vem



Övningens syfte

Att skapa ett rum för gruppen att lära känna varandra på ett kravlöst sätt



Övningens mål

Att alla i gruppen har fått komma till tals, alla har fått lära känna varandra lite bättre.

Instruktion

1 En enkel övning kan vara att alla i gruppen får berätta om sig själva. Till hjälp kan du använda frågor såsom:

- Jag mår bra när jag...
- Om du fick äta middag med vem som helst i världen – vem skulle det vara?
- Vilken är den vackraste platsen du känner till?
- Vad är orättvisor för dig?



Kartläggning

När människor har identifierat något de vill förändra och börjat skapa en grupp, startar ett gemensamt arbete kring vad som behöver göras och hur det ska gå till. När förutsättningarna för att påbörja ett mobiliseringsarbete är på plats är det dags att göra en kartläggning.

Kartläggningen innehåller svar på vad som behöver göras, vem som ska göra det, hur det ska göras och vad arbetet ska leda till. Den här delen innehåller tips på hur du som möjliggörare kan skapa förutsättningar för gruppen att bygga en stabil grund. Det är ett stöd i det fortsatta arbetet med mobiliseringen.



Ibland vill gruppen snabbt börja agera. Att direkt agera är alltid lärorikt och ger värdefulla kunskaper att ta med in i kartläggningsfasen. Antingen för att försöka igen ifall resultatet inte blev som gruppen väntade sig, eller för att ta sig an frågan ur ett nytt perspektiv.

Det kan vara en nog så viktig lärdom, även om det första försöket inte alltid är framgångsrikt.



Fyra frågor för att kartlägga initiativ

Alla förändringsprocesser är inte exempel på social mobilisering. Inför en ny kartläggning kan det vara hjälpsamt att säkerställa om initiativet är social mobilisering. Därför har vi alltid med oss fyra frågor när vi träffar en ny grupp.

1. Vem har tagit initiativet, någon med tolkningsföreträdare? Berörs de som vill driva frågan själva av den?

En del av kartläggningen innebär att ta reda på vem eller vilka som vill driva mobiliseringen. Social mobilisering ska drivas av rättighetsbärare, alltså de som är direkt påverkade av en specifik fråga. Personer som berörs av frågan har tolkningsföreträdare då de har erfarenhet av frågan och besitter kunskap om behov och kompetens för att förändringen ska bli hållbar på lång sikt.

Exempel

En kvinnoförening vill ha stöd i att starta ett basketlag för mammor. Föreningen beskriver ett behov av att ha ett sammanhang utan barn och män, för kvinnor. De menar att många kvinnor lever isolerade och behöver få möjlighet att röra på sig för att inte bli sjuka.

I exemplet presenteras en grupp rättighetsbärare som föreslår en aktivitet för att motverka en utsatt situation som de själva befinner sig i. Det är personer med tolkningsföreträdare som lyfter initiativet och som vill genomföra aktiviteten.

Mobiliseringen i exemplet fokuserar på att skapa lösningen själva. I detta fall behöver inte en skyldighetsbärare identifieras eller adresseras. Ett annat tillvägagångssätt är att rikta mobiliseringen mot en skyldighetsbärare och kräva av den att skapa en förändring. I sådana fall är det viktigt att identifiera vilken skyldighetsbärare gruppen vill rikta sitt arbete mot.

2. Vill gruppen förändra en orättvisa? Vill initiativtagarna enbart se förändring i sina egna liv, eller för andra i samma situation?

Social mobilisering handlar om människor som går samman för att förändra en situation som de upplever som bristfällig, begränsande eller förtryckande. Det är ett sätt att visa på brister i samhället som inte bara påverkar individer, utan hela grupper. Därför är det viktigt att stämna av vilken fråga personer vill driva och hur.

Exempel

En familj har länge försökt att etablera sig på arbetsmarknaden, men utan framgång. Nu vill de ha stöd i att starta ett företag. Familjen beskriver att de behöver en stabil inkomst för att känna sig trygga, bland annat för att kunna få en stabil boendesituation. De har haft svårt med inkomst under en längre tid och ser det här som sin enda utväg.

I exemplet presenteras en rättighetsbärare som förslår en aktivitet för att skapa bättre levnadsvillkor för sin egen familj. Eftersom insatsen endast rör den egna familjen ser vi det inte som social mobilisering. Hade initiativet handlat om att göra det lättare för personer som har svårt att komma in på arbetsmarknaden att starta företag hade det däremot rymts under social mobilisering.

3. Riktat sig arbetet mot en samhällsförändring? Vem är skyldighetsbärare? Vill gruppen rikta arbetet mot en extern part?

I förändringsarbete är det viktigt att identifiera vem arbetet riktar sig till och vilken förändring arbetet ska leda till. Skyldighetsbäraren som gruppen kan välja att rikta sitt arbete mot varierar, det är upp till gruppen att avgöra. Vissa grupper vill rikta sitt arbete mot de som styr samhället och andra vill ta saken i egna händer och skapa förändringen.

Exempel

En grupp långt ifrån den ordinarie bostadsmarknaden har fått tillfällig boende som drivs av en organisation. När boendet ska läggas ned, vill boende arbeta för att boendet ska finnas kvar, antingen i befintlig regi eller i deras egen regi med stöd av organisationen som drivit boendet tidigare. Det är den lösning gruppen ser på den nuvarande bostadssituationen.

I exemplet vill en grupp organisera sig för att lösa en boendeform för människor långt ifrån den ordinarie bostadsmarknaden. Förändringen leder till förbättrade förutsättningar för boende för personer långt ifrån den ordinarie bostadsmarknaden.



Exempel

En grupp deltagare deltar i en verksamhet. En deltagare föreslår ändringar i verksamhetens öppettider.

I exemplet vill en person föreslå förändring inom ramarna för en befintlig verksamhet. Det är ett bra initiativ, men ryms inte inom begreppet social mobilisering eftersom förändringen enbart berör verksamhetens deltagare. Den här typen av initiativ kallas deltagarmedverkan.

4. Hur många är det som vill driva frågan? Finns en grupp eller är det en enskild person som lyft initiativet? Vill man driva förändring för en grupp?

För att arbetet ska vara hållbart behöver det vara fler än en som driver arbetet. Det lyfter också frågan från att vara en individuell fråga, till att bli en samhällsfråga. Ofta är det en person som är mer drivande, eller som av andra anledningar har mer resurser att delta i arbetet. Det är jättebra! Men den personen behöver ha en grupp bakom sig som kan backa upp och stötta. Annars riskerar den med mycket engagemang att trötta ut sig.



Förväntningar på varandra och på arbetet

De förväntningar medlemmar i gruppen har på sig själva och varandra är avgörande och påverkar grupprocessen. Det handlar till exempel om hur mycket tid, resurser och engagemang de som deltar vill lägga på arbetet. Detta varierar ofta i grupper och kan skapa osämja när gruppen ska ta beslut eller när gruppens arbete uppfattas gå för fort eller långsamt för delar av gruppen. En maktposition som möjliggörarens kan besitta i de här fallen, är möjligheten att använda arbetstid eller andra resurser för att bidra till gruppens arbete. Det kan påverka maktförhållanden utifrån möjlighet till kontinuitet och effektivitet. Samma sak gäller gruppmedlemmarnas förväntningar på varandra. Genom att ha ett öppet samtal om vilka förväntningar varje person har på processen och gentemot varandra kan ni därför undvika konflikt i senare skeden.

Exempel

En grupp har träffats regelbundet i cirka sex månader. Från att ha varit en stor grupp, har ett flertal personer hoppat av under de första tillfällena. Eftersom gruppen startades med inställningen, "alla får vara med", har inga gemensamma förhållningssätt skapats när processen påbörjades. Sex månader senare hamnar gruppens medlemmar i konflikt utifrån att det finns en ojämn fördelning av arbete och att vissa i gruppen som inte prioriterat att komma på möten, vill ta del av de positiva effekter som gruppens arbete skapat. Konflikterna leder till att arbetet stannar av och att gruppen får ta ett tidskrävande omtag för att skapa nya ramar för sitt arbete.

Exempel

En grupp hörde av sig. De hade arbetat under en längre period och fått in finansiärer. De ville starta en förening för att kunna ta emot den ekonomiska hjälpen. Syftet gruppen jobbade för klassades som social mobilisering. Gruppen bestod av rättighetsbärare. Det brast dock med att de ville ha stöd med föreningsutveckling och drivande av förening.

Här blir rollen att hänvisa gruppen vidare, eftersom förfrågan om att driva en förening åt gruppen skulle ha gjort dem beroende av möjliggöraren för en översiktlig framtid. Det skulle ha inneburit att överta ägandeskapet från gruppen. Som möjliggöraren var ett alternativ att istället stötta gruppen i att skapa en förening, men gruppen måste driva det arbete som det innebär att vara organiserade som en förening, inte enbart de aktiviteter som gruppen vill genomföra.

Tips!

Gemensamma förhållningsregler

Det är ofta hjälpsamt att skapa möjligheter för samtal om hur gruppen vill arbeta tillsammans. Förhållningsregler ska fokusera på att alla ska trivas, känna sig trygga och att ingen ska känna sig utanför. Tänk på att en regel ska fokusera på positiva beteenden, ska vara möjlig att följa och ska kännas rättvis och relevant för alla deltagare.

Förhållningsregler

- Be alla i gruppen att fundera och sen skriva ner tre till fyra saker som de tycker är viktigt när de arbetar i en grupp. Uppmuntra dem att tänka på vad de tycker har fungerat bra när de gjort det tidigare.
- Låt sedan alla få presentera en av de saker de skrivit ner. Skriv ner allt som kommer upp på en gemensam lista, gärna på ett blädderblock eller tavla så alla får en översikt. Fortsätt sen gå laget runt så alla får berätta allt de skrivit ner.
- Undersök om det finns likheter och skillnader i det som kommit upp. Kanske menar flera samma sak men använder olika ord. Slå i så fall ihop dem och hitta en gemensam formulering. Kanske föredrar olika delar av gruppen olika saker, undersök då om det går att hitta en kompromiss.
- Konkretisera punkterna, be personen förklara vad personen menar med att till exempel "vara öppen för nya förslag".
- Välj sedan de förslag som ni tillsammans tycker är de viktigaste. Cirka fem till sex stycken brukar vara lagom.

Mål vad man vill till – inte vad man vill ifrån

Alla grupper behöver gemensamma mål att arbeta mot. Därför är det viktigt att redan i kartläggningsfasen stämma av vilka mål gruppen har. Vad vill gruppen uppnå? Genom att sätta mål får gruppen ett gemensamt fokus som tydliggör förväntningarna på resultatet. För att göra målen mer stärkande för gruppen och fokusera på förändring, är det viktigt att de formuleras utifrån vad de vill uppnå, inte vad de vill ifrån. "Frånmål" vill ta dig ifrån ett oönskat läge. Många gånger minskar motivationen ju längre ifrån det oönskade läget du är, medan "tillmål" alltid är motiverande även om ditt eller gruppens läge har förändrats.

Exempel

En ny grupp bildades av personer som kände varandra sedan innan, men som inte brukade umgås. På de första tre mötena var det svårt att få gruppen att arbeta mot samma mål, då alla hade egna tankar om vilka frågor som var mest prioriterade. Det berodde mycket på att de inte hade blivit en grupp ännu, utan ville driva saker som påverkade dem mer eller mindre personligt. Allt eftersom tiden gick började intresset för att delta i gruppen minska. Det gjorde det lättare för de gruppmedlemmar som var kvar att tillsammans komma överens och prioritera vilka frågor de tyckte var viktigast att driva och vilka mål de ville nå.

Mål och delmål

En sak att ta i beaktande är vad som är ett rimligt mål och för vem? Det är gruppen som bestämmer målen med mobiliseringen utifrån den förändring de vill se. Därför blir det återigen viktigt med delmål för att kunna visa på att det är en resa. I arbetet med social mobilisering kan det ta tid att se resultat som stämmer överens med gruppens slutmål. Tidsaspekten kan påverka både engagemang och motivation om förändringen känns för långsam eller långt borta. Delmål kan hjälpa till att värdera om gruppen är på väg åt rätt håll och öka motivationen under resans gång.

Exempel

En grupp hade som mål att ändra situationen för sig själva och för andra i kollektivtrafiken i Stockholm, då de upplevde det som en osäker plats för personer som lever i papperslöshet. Ett sätt att lyfta frågan var att anordna ett möte med ansvariga på SL. Möjlighetsaren fick i uppdrag att undersöka vem på SL de kunde kontakta. Gruppen valde att skriva ett brev som förklarade deras situation och skickade det till förvaltningschefen och valda ledamöter inom trafiknämnden. De fick svar från en ansvarig chef på SL att de hade lyft gruppens brev internt, men att de inte kunde ta ett möte då det var en fråga som låg på politikernas bord. Svaret blev nedslående för gruppen, men eftersom mötet med ansvariga på SL var ett delmål och inte ett slutmål, kunde gruppen arbeta vidare.



Tidiga vinster

Att fira när gruppen når mål och delmål är självklart. Det finns även andra vinster som kan vara viktiga att uppmärksamma under resans gång. De kanske inte innebär att gruppen har nått målet, men det visar att gruppen har tagit steg framåt på vägen.

Exempel

Samma grupp som beskrivs under rubriken "Mål och delmål" fick svar från en ledamot i trafiknämnden. Personen bjöd in gruppen för att diskutera deras situation tillsammans med andra partikollegor. Gruppens mål var att få prata med ansvariga på SL, något som inte hände.

De fick däremot kontakt med politiker som kunde vara med och påverka politiken i nämnden. Det var en vinst som gruppen inte hade räknat med och som gjorde att motivationen för att fortsätta arbetet stärktes.

Bygga tillit

Gruppens tillit till varandra är avgörande och är därför en återkommande fråga i arbetet. I många delar av den här handboken nämns faktorer som bygger eller urholkar tillit. Det finns flera parametrar som påverkar tilliten i en grupp, exempelvis kompabilitet, välvilja, tillhörighet och möjligheten att våga vara öppen. En viktig fråga att ställa sig blir: hur bygger vi tillit till varandra i gruppen och vad behövs för att vi ska lita på varandra?

Kompabiliteten spelar stor roll i mobiliseringsprocessen då många grupper inte identifierar sig som en grupp från början. Det kan alltså vara för varandra helt främmande människor som kommer samman i viljan att skapa förändring. Att skapa ett "vi" blir därför centralt i frågan om att bygga tillit. Tillhörighet byggs genom enkla saker som att alla känner sig delaktiga, har lika mycket information om processen och har ett gemensamt kommunikationssätt. Välviljan och att våga vara öppen går hand i hand. Genom att skapa ett tryggare rum och en atmosfär som är tillåtande bygger gruppen tillit till varandra. Måendet fokuserar på individers möjlighet att vara delaktiga i processen utifrån mående. Dagsformen är föränderlig, livssituationer är föränderliga, vilket gör att gruppens dynamik också blir föränderlig. Det kan påverka allt från motivation till avhopp från gruppen.

Exempel

I en enhet hade en grupp börjat samlas en dag i veckan för att prata om social mobilisering. Det var ett möte som var öppet för alla deltagare som annars deltar i verksamheten. Mötet hölls i ett öppet mötesrum där deltagare från verksamheten kunde komma och gå. Det hade blivit så att de som var mest intresserade av mobiliseringsprocessen, satt vid det mittersta bordet. Många gånger satt deltagare runt omkring vid de andra borden som också lyssnade in i samtalet och kom med frågor, idéer och tankar. Det gjorde att gruppen blev föränderlig från gång till gång och att deltagande skedde efter mående och motivation, den dagsform personen befann sig i. Gruppen var okej med detta.

Våga testa

I mobiliseringsprocesser är det viktigt att våga testa. Ingen vet på förhand vad utfallet blir av en mobiliseringsprocess och de steg gruppen tar. Att våga testa och göra misstag blir därför en del av processen. Utifrån faktorer som motivation och engagemang är det viktigare att komma i gång med arbetet, än att försöka säkerställa att allt ska bli rätt. Här är det viktigt att som möjliggörare påminna sig själv om att ägandeskapet över arbetet och processen ska vara hos rättighetsbärarna.

Exempel

En grupp bjöd in ett flertal ministrar till ett event. Möjliggöraren tänkte att chansen att ministrarna skulle tacka ja till eventet var minimal, men skickade ändå ut inbjudan efter gruppens beslut. Tyvärr visade det sig att möjliggörarens antagande var sant just den här gången. Däremot var det många andra politiker som tackade ja och deltog i eventet. Gruppen var nöjda med resultatet och uppskattade de som deltog. De fortsatte att bjuda in ministrar till framtida event.

Exempel

En grupp ville starta en skola för att erbjuda en skolplats till personer som har haft begränsade möjligheter att studera. Möjliggöraren anade att det här var ett mycket större projekt än vad gruppen föreställde sig. Men i stället för att ta upp det med gruppen skapade de tillsammans en plan för att ta reda på vad som krävs för att starta en skola. Efter några månaders arbete kom gruppen fram till att de inte hade rätt förutsättningar att starta en skola. Deras engagemang rann ut i sanden. Några månader senare kontaktade de möjliggöraren igen med nya idéer om hur de ville driva frågan om skolplats.

Skapa nätverk

En av styrkorna i att arbeta i grupp är att det är fler som bidrar till gruppen med olika resurser. En viktig del av möjliggörarrollen är att ständigt kartlägga vad och vilka aktörer utöver gruppens medlemmar som skulle kunna stärka gruppens arbete mot målet. Nätverket som både innefattar gruppens medlemmar och andra utanför gruppen, blir en resurs. Nätverket kan dela med sig av resurser och använda sig av specialkompetens som gruppen har eller behöver allt för att bredda arbetets förutsättningar för framgång och stabilitet. Att stötta gruppen i att utveckla nätverk är också ett sätt att visa att det är flera som är intresserade och bryr sig om samma fråga. Det stärker känslan av sammanhang och bekräftar känslan av att arbetet är viktigt.

Exempel

En kvinna kontaktade enheten Social mobilisering, hon var del av en förening som spred kunskap om ett väldigt känsligt ämne. Gruppens behov var att få stöd i att nå ut till sin målgrupp och ett forum att hålla föreläsningar. Enheten kunde snabbt se att de förutsättningarna inte fanns inom den egna organisationen utan hänvisade till en annan organisation. Vid första mötet följde möjliggöraren med för att stötta föreningen i mötet med den nya organisationen.



Exempel

En grupp ville anordna en demonstration om religionsfrihet. De vände sig till en möjliggörare för att få stöd med hur gruppen kunde gå till väga. För att göra en demonstration behövs ett polistillstånd.

Då ingen av gruppens medlemmar kunde stå på polistillståndet, förmedlades kontakt med en organisation som själva drev liknande frågor, som kunde hjälpa till att ordna ett polistillstånd.

”

”Att skapa samarbeten! Jag är bra på att bygga relationer och möta människor, sen behöver vi vara fler som skapar flera typer av stöd och möjligheter.”

”Bjuda in sakkunniga att berätta för gruppen om frågan, det pumpade in ork i gruppen!”

- Möjliggörare berättar om sina erfarenheter av att stärka nätverk till grupper

Genomförande

Genomförandefasen startar när gruppen har bestämt mål med arbetet och vad de vill genomföra. Det kan handla om ett brev, en demonstration, ett event och så vidare.

Genomförandefasen kan pågå under lång tid, då mobilisering kan ta lång tid. Det kan också vara så att gruppen pendlar mellan genomförande- och kartläggningsfas. Här får du som möjliggörare en mer ingående förståelse för de dilemman en möjliggörare kan behöva hantera utifrån rollen och hur en kan navigera i det.



Ansvar utifrån roll

Ansvaret för mobiliseringen ligger hos rättighetsbärarna. Utifrån syn på makt och ägandeskap, är det de som äger processen, bestämmer hur den ska se ut och vilka beslut som ska fattas. Möjliggörarens ansvar är att stötta gruppen med det de behöver under processen utan att på något sätt ta över den. Det kan innebära att vara ett bollplank, en dörröppnare, en assistent eller en konsult, beroende på vad gruppen vill ha och behöver. Det kan betyda att möjliggöraren hamnar i dilemman utifrån sin roll och egna och andras förväntningar.

Exempel

En grupp hade ett framgångsrikt möte med en politiker. Politikern bad gruppen arbeta vidare med en idé de hade framfört och gruppen skulle träffas dagen efter för att fortsätta arbetet. Dagen efter kom ingen deltagare på mötet. Detta skapade oro hos möjliggöraren, både kring återkoppling till politikern men framför allt oro kring att ingen heller skulle dyka upp på nästa möte, då de skulle träffa nya politiker. Möjliggöraren blev rädd för hur det skulle få gruppen att se ut och att de inte skulle bli tagna på allvar om de inte dök upp eller avbokade mötet med väldigt kort varsel. Möjliggöraren tänkte därför ut flera planer för hur möjliggöraren skulle kunna säkerställa att de i gruppen skulle dyka upp och att de skulle göra lika bra ifrån sig på nästa möte. I oron kom möjliggöraren plötsligt på sig själv med att inte längre agera möjliggörare, utan hade fallit tillbaka i hjälparollen. Möjliggöraren beslutade att inte genomföra sina egna planer utan lät ansvaret för gruppens möte ligga hos gruppen.



Exempel

En grupp ville driva ett arbete mot en skyldighetsbärare. Skyldighetsbärare blev upprörd och kontaktade möjliggöraren då personen valt att stötta ett arbete som pekar ut dem till skyldighetsbärare. Skyldighetsbäraren bad möjliggöraren att uppmuntra gruppen att ändra fokus i arbetet för att rikta sig mot en annan skyldighetsbärare. Gruppen valde att boka ett möte med skyldighetsbäraren. Kort innan den avtalade tiden avbokade gruppen mötet, då de upplevde chansen för att skyldighetsbäraren skulle ta deras åsikter och förslag på allvar som låg. Det blev tungt för möjliggöraren som upplevde sig ifrågasatt både av gruppen och skyldighetsbäraren, utan att någon förändring blev av.

Tips!

Ibland kommer du som möjliggörare att behöva diskutera och bolla sådana situationer med någon som står utanför gruppen. Du kan vid ett sådant tillfälle kontakta personer i ditt eget nätverk, gärna andra erfarna möjliggörare, för att få stöd i att bemöta till exempel skyldighetsbäraren i det här fallet. De personer som Stockholms Stadsmission arbetar med lever i utsatta situationer och arbetet med social mobilisering är ofta tungt och krävande. Ibland är det tufft för en möjliggörare att stå bredvid och inte kunna stötta gruppen tillräckligt för att nå sitt mål.

Vem har tillgång till vad?

Många gånger är möjliggörare vana vid att hålla i möten, ta anteckningar och hålla i kommunikationssätt. Eftersom ägandeskapet ska ligga hos gruppen är det viktigt att bara göra de saker som gruppen ber om. Anta inte att du är mötesordförande. Skulle du få uppgifter såsom att skriva mötesanteckningar, se till att dela med dig av dem till gruppen. Det är viktigt att alla i gruppen har samma information, det skapar transparens och förutsättningar för alla att delta och vara aktiva på samma villkor.

Exempel

Gruppen har bestämt att skicka ut gemensamt skrivna brev till politiker. En person i gruppen får ansvar för att skapa ett Google-dokument och dela det med resten av gruppen. Alla har tillgång till att läsa och skriva på brevet.



Informellt ledarskap

I mobiliseringsprocesser kan det finnas informella ledare. En informell ledare väljs inte genom en uttalat demokratisk process. I stället utvecklas ledarskapet outtalat under den tid som gruppen arbetar genom att en person i gruppen lyfts fram, av sig själv eller av andra i gruppen. Det informella ledarskapet skapar en möjlighet att vara en representant eller företrädare gruppen. Personen kan då föra gruppens talan, bli språkrör för olika frågor och stötdämpare vid konflikter. Informellt ledarskap kan vara både positivt och negativt. Som möjliggörare är det viktigt att förstå vad positionen som informell ledare kan betyda och hur det kan påverka både individen och gruppen som helhet.

Exempel

I en grupp fanns en stark, ledande eldsjäl som varit engagerad under hela mobiliseringsarbetet. I gruppen fanns flera individer vars engagemang varierat och deras deltagande i arbetet hade ibland varit omfattande, för att sedan försvinna helt i perioder. Eldsjälen hade därför burit den stora delen av mobiliseringsarbetet.

Exempel

En deltagare i en grupp skickade ut en text till alla Sveriges kommuner, som godkännts av gruppen. När hon presenterade de svar hon fått blev många som varit mindre engagerade i gruppens arbete väldigt stolta och valde att engagera sig mer i gruppen. Den person som skickat mejlet blev också väldigt stärkt av gruppens reaktion och mer motiverad att fortsätta arbetet.

Tips!

En viktig del av rollen som möjliggörare är att skapa förutsättningar för hållbart engagemang för att rättighetsbärare ska orka fortsätta driva sitt arbete. Ett sätt att skapa hälsosamma förutsättningar för hållbart engagemang är att utgå från tre områden:

- 1. Aktiv reflektion om engagemanget.** Frågor att ställa till gruppen: Varför engagerar du dig i gruppens arbete? Vad gör arbete meningsfullt för dig? Vad behöver du för att uppleva att du får stöd och uppskattning för det arbete du gör?
- 2. Balanserad återhämtning.** Uppmuntra återhämtning! Allt ifrån att ta mikropauser i vardagen, stänga av telefonen, eller att ta en paus från gruppens arbete under en bestämd period. Fråga rättighetsbärare vad de behöver för att återhämta sig och påminn dem om dessa saker när arbetet är intensivt.
- 3. Diskutera förväntningar.** Vad har du för förväntningar på dig själv? Vad har andra för förväntningar på dig? Vad händer om du inte kan leva upp till förväntningarna?

Syn på kompetens

I allt vårt arbete ska ägandeskapet alltid vara hos gruppen. En nyckelfaktor som ofta kan vara utmanande är att säkerställa att ägandeskapet alltid finns kvar hos gruppen. Ibland är det svårt i samarbetet att hitta balansen mellan vilka frågor du som möjliggörare ska ta ansvar för och vilka frågor som gruppen bör ta hand om och driva. Det är viktigt att prata öppet om detta så att alla har samma förväntningar på varandra.

Det händer att gruppmedlemmar vill backa i svåra utmaningar och ge över ägandeskapet till möjliggöraren. De kan anta att vi har mer kompetens att lösa utmaningen än dem. I dessa lägen är det viktigt att vara maktmedveten och påminna deltagare i gruppen om vilka kompetenser vi ser att de har som är avgörande för att lösa utmaningen. När vi har en gemensam bild av vilka kompetenser som behövs för att möta utmaningen kan vi lägga upp en strategi för hur vi stöttar varandra i genomförandet. I vissa fall vi kan byta kunskaper genom att lära oss av varandra för att möta utmaningen.



Exempel

En grupp tog kontakt och berättade att de hamnat i en väldigt svår situation. De visste inte hur de skulle lösa situationen och bad möjliggöraren lösa problemet åt dem. De trodde att möjliggöraren kunde komma på någon lösning eftersom gruppen ansåg att möjliggöraren hade kompetenser som var mer relevant för att lösa utmaningen. Vid ett sådant tillfälle är det viktigt att involvera gruppen i så många moment av arbetet för att lösa situationen som möjligt. Det är viktigt att gruppen är involverade och ordentligt informerade i alla beslutsmoment. Det är ett tidskrävande arbete, leder förhoppningsvis till att gruppen inte behöver be om hjälp om de hamnar i en liknande situation i framtiden, utan istället kan använda sig av sin tidigare erfarenhet för att lösa utmaningen. Om situationen innebär att utmaningen behöver lösas snabbt, måste möjliggöraren tillsammans med gruppen avgöra om situationen påverkar gruppens arbete så pass mycket att lösningen måste gå före möjligheten för gruppen att lära sig av processen.



”

”Att vara med och driva social mobilisering är att vara del av ett sammanhang där människor känner att de får vara med hur de än är. Att det är deras sammanhang och att de är viktiga i det. En person är inne i sin värsta period just nu. Varje måndag får jag frågan om när nästa möte är, sen ser hon fram emot det hela veckan. När det sen är möte sover hon sig igenom hela mötet. Men det är det viktigaste på hela veckan. Här får de ta beslut! Typ det enda stället där de får ta beslut. Allt annat kan tas ifrån dem. Boenden är alltid på villkor, måste få pengarna att gå ihop fast de aldrig gör det, ska vara tillräckligt drogfri, och så vidare”

- Citat från möjliggörare om att värdesätta deltagande

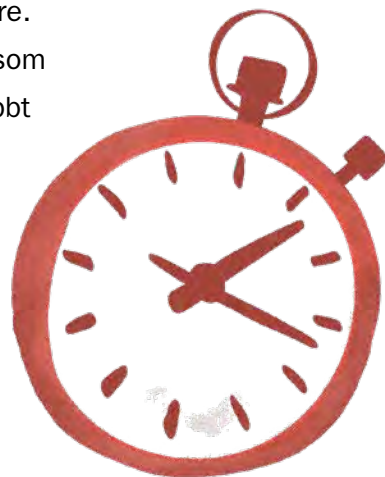


Tempo

Allas våra liv är i ständig förändring. I med att social mobilisering i väldigt hög grad sker på ideell basis är risken hög att andra saker kan dyka upp snabbt och kräva allt det fokus som tidigare var tänkt gå till mobiliseringsarbetet.

Detta är viktigt att ta med i planeringen som möjliggörare.

Arbete med förändringsfrågor är alltid utmanande eftersom förändringsarbete ofta är komplext och tar tid. Hur snabbt kan förändring ske? Till exempel kan deltagare vara redo att skicka ut mejl, men ha förväntningar på hur snabbt de kommer få svar.



”

”Svackorna, min frustration och gruppens frustration. När processen gick för långsamt. - När ska jag få bo då?! Och stålar, långa samtal kring det. Orka stå ut i de långa samtal. Undersök att , att orka vara kvar i undersökande. Vad är en förening, vad gäller, konton, kvitton.”

- Citat från möjliggörare om att inte styra tempot i mobiliseringsprocessen

Exempel

En gruppmedlem hade lagt mycket tid på att formulera en text som personen ville att alla makthavare i Sverige skulle läsa. Personen kontaktade de berörda makthavarna och blev väldigt besviken av responsen. Vissa svarade inte överhuvudtaget. De som svarade skrev att de inte kunde tillmötesgå förslaget eller i alla fall inte så snabbt som personen hade önskat sig.

Exempel

En grupp drev ett arbete för att tvinga politiker att se dem och erkänna att de fanns och hade behov. Mitt i arbetet förändrades en förutsättning, en lagändring, som gjorde att alla i gruppen helt plötsligt inte hade någon tid alls att arbeta mot gruppens mål utan behövde prioritera att arbeta med annat. Gruppens sociala mobiliseringsarbete pausades helt tills vidare.

Tips

Genom att göra en tidsplan skapas utrymme för diskussion om förväntningar. Målet är att ge gruppen en helhetsförståelse för processen och arbetet. Det skapar en transparens för gruppen, där alla har samma information om var i processen de befinner sig.

Tidsplan

- 1. Definiera mål och delmål.** Skriv ned de viktigaste milstolparna.
- 2. Identifiera alla intressenter.** Gör en lista över alla de personer som behöver vara involverade.
- 3. Bestäm en deadline** för hur länge ni vill arbeta med varje mål.
- 4. Gör en lista** över de steg som behöver tas eller uppgifter som behöver göras.
- 5. Fördela ansvar för varje uppgift.**

Kom ihåg att tidsplanen måste vara ett levande dokument i en mobiliseringsprocess, som behöver följas upp och revideras regelbundet.

Bra möten

Vad ett bra möte innebär kan variera mellan olika personer. Det kan handla om diskussionsämnen som blir avhandlade, att gruppen haft det roligt tillsammans och lärt känna varandra bättre, att alla får delta utifrån sina förutsättningar och så vidare. För en möjliggörare är ett bra möte alltid att rättighetsbärarna får möjlighet att göra det på sitt eget sätt.

”

”Mötena blev mer och mer strukturerade. Ju längre tiden gick desto mer agenda; vad pratade vi om förra gången? Vem är ordförande? Och om en hade haft en uppgift som inte blev gjord så - på't igen då”

- Citat från möjliggörare om utveckling av möten

Viljorna i gruppen kan skilja sig åt, där alla har olika syn på vad ett bra möte innebär. Ett sätt att hantera det är lyfta frågan i gruppen och diskutera vad de som grupp vill ha för förhållningssätt på sina möten. Om gruppen är splittrad under ett möte och vill olika saker, ha is i magen och låt rättighetsbärare ta initiativ till att involvera dig. Om det blir tyst eller om mötet håller på att brytas upp kan du hänvisa tillbaka till en agenda du haft för mötet och fråga om någon är intresserad av att fortsätta på de punkterna.

I rollen som möjliggörare kan det hända att du har med dig punkter att rapportera och frågor som gruppen behöver besluta kring. Detta kan leda till stress om gruppen upplevs om ofokuserad eller splittrad. Kom då ihåg att det är deras möte, du kan berätta för dem att du har punkter och fråga om de vill prioritera dem eller om det är annat som behöver få ta plats i dagens möte.



Exempel

Inför ett event som en grupp skulle genomföra kom möjliggöraren till ett möte med fem punkter på agendan. Mötet startade lite senare än planerat då det var flera som behövde lite tid för att landa och fokusera på mötet. Efter att första punkten diskuterats ett tag förstod möjliggöraren att de aldrig skulle hinna alla fem punkter. Gruppen fick prioritera punkterna och resterande punkter fick vänta till nästa möte. Huruvida det påverkade eventet går att diskutera. Gruppen blev i alla fall nöjda både med mötet och eventet.

Exempel

Första månaden efter ledighet hade en möjliggörare tre möten inbokade med olika grupper. Ingen kom på något av mötena. Möjliggöraren fick gå hem vid alla tre tillfällena och väntade på att bli kontaktad eller kontaktade själv grupperna för att boka nya möten.

Härskarteknik, Motstrategi och Bekräftarteknik

Härskartekniker är ett sätt att få eller behålla makt. Det används, omedvetet eller medvetet, för att öka sitt eget inflytande och hävda sin egen åsikt genom att göra andra obekväma. Härskartekniker är ett sätt att upprätthålla de normer som finns och ojämlikheten de skapar. Motstrategier och bekräftartekniker är sätt att hantera en situation där någon använder härskartekniker. Bekräftelsestekniker går också att använda för att minska utrymmet för personer att använda härskartekniker.



| Härskarteknik | Motstrategi | Bekräftarteknik |
|---------------------|-------------------|-------------------------|
| Osynliggörande | Ta plats | Synliggörande |
| Förlöjligande | Ifrågasättande | Respekterande |
| Undanhållande | Korten på bordet | Informera |
| Dubbel bestraffning | Bryta mönstret | Dubbel belöning |
| Skuld och skam | Intellektualisera | Bekräfta rimliga normer |

Samarbeten med externa parter

Arbetet med social mobilisering innebär ofta kontakt med externa parter. Det kan vara andra intressegrupper, organisationer eller personer i maktposition som vill stötta eller samarbeta med gruppen. Det kan hända att den externa parten vänder sig till dig som möjliggörare med frågor, eller önskar ett beslut kring samarbetet. Du kan ha varit i kontakt med dem och bokat mötet, du antas ha kompetens eller mandat att svara. Det är alltid gruppen som ger svar på frågor och tar beslut. Sådana situationer kan vara förrädiska då det är väldigt lätt, och mänskligt, att vilja ge svar när en blir tillfrågad. Då är det viktigt att minnas sin roll som möjliggörare och alltid hänvisa frågor och förslag som kräver beslut till rättighetsbärarna. Om möjliggöraren börjar svara på frågor eller hamnar i fokus under mötet är risken stor att ägandeskapet i mötet förflyttas från gruppen till möjliggöraren.

Exempel

En grupp hade ett möte med en organisation för att prata om hur organisationen kunde stötta gruppens arbete. I början av mötet presenterade sig alla med namn och roll. Väldigt tidigt in i mötet började organisationen adressera möjliggöraren i frågeställningar och förslag om samarbeten. Möjliggöraren hänvisade frågorna till gruppen som gav svar, men organisationen fortsatte tilltala möjliggöraren.

Tips

Ha ett litet för-möte med rättighetsbärarna där ni skapar en gemensam intention och mål för mötet och där ni också stämmer av hur rättighetsbärarna vill att du som möjliggörare ska agera i mötet. Ska möjliggöraren följa med överhuvudtaget, ska du vara sekreterare eller presentera någon del?

Ett bra verktyg kan vara IDoARRT. Där kan ni skriva in intentionen, målet med mötet, vilka punkter ni vill ta upp och vem av er som tar vilken punkt. En IDoARRT är ett verktyg som används för att organisera möten, projekt, aktiviteter eller något annat.

**Mall**

I: står för intention, eller syfte

Do: står för desired outcome, eller mål

A: står för agenda

R: står för roller

R: står för regler

T: står för tid

Exempel

I: utforska möjligheter för samarbete

Do: veta hur de kan bidra till vårt arbete

A: presentation av gruppens arbete – rättighetsbärare

Andra part presenterar sig

Möjligheter för samarbete, vi presenterar våra behov- möjliggörare

Beslut kring samarbete - rättighetsbärare

Sammanfattning av mötet och beslut - möjliggörare

R: Hanna (rättighetsbärare) tar beslut och svarar för gruppen

Ashmed (möjliggörare) antecknar mötet och stöttar Hanna att ta plats under mötet

R: alla räcker upp handen när de vill prata

T: en timme

Lojalitet

Du som möjliggörare kan ibland hamna i obekväma situationer på grund av olika lojaliteter. Vissa lojaliteter kan hamna i konflikt med varandra, såsom lojalitet mot en arbetsgivare, lojalitet mot samarbetspartners, lojalitet mot kollegor, lojalitet med gruppen, lojalitet med dina egna värderingar. Du kan hamna i situationer och behöva göra val som kan kännas obekväma och tuffa, men som du måste hitta ett sätt att hantera.

Exempel

En grupp påbörjade sitt mobiliseringsarbete och ville rikta en del av arbetet mot en samarbetspartner som möjliggöraren hade en privat kontakt med. Möjliggöraren hamnade i en obekväm situation mellan mobiliseringsgruppen och den privata kontakten. Möjliggöraren valde att bolla detta med en person utanför gruppen och gjorde en egen strategi för att kunna hantera en eventuell konflikt. Möjliggöraren valde att prata både med gruppen och med samarbetspartnern för att vara så transparent som möjligt och skapa tydlighet i vad personens roll var.



Exempel

En möjliggörare blev kontaktad av en kollega som undrade varför möjliggöraren hade kontaktat dennes samarbetspartner. Kollegan uttryckte oro för att detta skulle påverka samarbetet negativt. Möjliggöraren fick förklara sin roll, gruppens arbete och att kontakten tagits av mobiliseringsgruppens med möjliggörarens email-adress som verktyg. Detta hade också framgått av texten i mejlet. Det var viktigt att vara tydlig både mot kollegan och samarbetsparten om möjliggörarens roll och att det var gruppen som sökte kontakt med samarbetsparten.

Tips

Du kan möta rädslor från kollegor att gruppens kontaktförsök ska påverka deras relation till andra parter. Förklara då din roll och syftet med social mobilisering. Våga stå på dig. Förmodligen förstår den andra parten skillnaden på din organisation och den grupp du arbetar med och kan förhoppningsvis möta båda på önskat sätt.

Den egna organisation som skyldighetsbärare

Organisationer behöver, precis som alla andra, ifrågasättas och ompröva sina beslut när deltagare från ens egna verksamheter inte håller med om hur verksamheterna ska skötas eller hur utvecklingen ska se ut. Ibland är det bra att bli påmind om att goda avsikter till trots, så kan vissa beslut behöva ifrågasättas och fler perspektiv tas in för att fatta beslutet.

Exempel

En vinter blev enheten Social mobilisering kontaktad av en kollega som var i kontakt med en grupp. Vid möte med gruppen förklarades att de ville rikta sitt arbete mot Stockholms Stadsmission. Gruppen bodde på ett boende som drevs av organisationen som fattat beslut om att stänga boendet. Gruppen ville träffa dem som tagit beslutet och argumentera för att fortsätta ha boendet öppet. När möjliggöraren kontaktade kollegor inom organisationen fanns det personer som först blev väldigt förvånande att en grupp vi stöttar kan rikta sin kritik mot oss som organisation. Enheten förklarade stödet till gruppen utifrån uppdraget att stötta grupper i utsatta situationer och att lyfta sina röster för att skapa förändring.



Uppföljning

Uppföljning och utvärdering är en viktig del i allt arbete. Det är en möjlighet för gruppen att samla sina gemensamma erfarenheter och komma fram till vad de är stolta över, vad de vill göra mer av och om det är något de behöver för att lyckas bättre.

Det här är också ett värdefullt tillfälle att utforska ifall egenmakten har vuxit. Möjliggöraren kan här lära sig mer om vad gruppen värdesätter i arbetet, var ni är ense och om det finns idéer som går emot varandra i det framtida arbetet.

Tips

Fråga gruppen om det är något de vill lära sig mer om, kanske går det att hitta någon sakkunnig såsom en forskare eller någon med tidigare erfarenhet av liknande arbete att bjuda in till samtal för att dela erfarenheter. Eller någon som är expert på hur en viss process.

Frågor till utvärdering:

Processen och grupparbetet

- Vad gick bra?
- Vad vill gruppen göra annorlunda (till nästa gång)?
- Fortsatt arbete, vad behöver gruppen nu? Gå direkt in i nästa aktion, paus för att återhämta sig och samla engagemang och resurser?
- Vilket stöd var bra?

Frågor till utvärdering:

Egen upplevelse och utveckling

- Har du lärt dig något under processen?
- Tror du att det nu skulle vara lättare för dig att göra samma sak eller något liknande igen?
- Finns det något du tror att du kan prova att göra nu som du inte trodde innan?

Vilket resultat räknas och för vem?

Som möjliggörare bör ditt mål alltid vara att ge stöd till gruppen utifrån de behov som de har identifierat. Därför har möjliggöraren väldigt lite att göra med att utvärdera resultat. Som möjliggörare kan du arbeta för att uppnå vissa mål eller resultat som går utanför gruppens eget arbete. Det kan till exempel handla om en vilja från din sida att visa upp gruppens arbete eller resultat för extern part för att få stöd att fortsätta stötta liknande grupper i framtiden. Var noga med att särskilja den typen av mål från gruppens egna mål. Om du involverar den typen av mål i gruppens arbete, bör du göra det med stor försiktighet eftersom ägandeskapet i processen kan riskeras.

Med det sagt kan möjliggöraren uppmuntra till att kartlägga vilka resultat gruppen jobbat emot och uppnått. Då är det bra att titta på kortsiktiga resultat och långsiktiga resultat.

Tips

Ofta har gruppen uppfattat saker under processen som de vill lära sig mer om för att kunna fortsätta arbetet mer framgångsrikt. Det kan handla om olika typer av fortbildning eller nya samarbeten de vill starta. Fråga gruppen om det är något de vill lära sig mer om, kanske går det att hitta någon sakkunnig såsom en forskare eller någon med tidigare erfarenhet av liknande arbete att bjuda in till samtal för att dela erfarenheter.

Exempel

I arbetet med en grupp som ville utrota fattigdomen i Sverige bjöds allmänheten in till ett event med panelsamtal. Efter eventet genomfördes en utvärdering med gruppen. Det visade sig att gruppen var väldigt nöjda med att ha fått sina röster hörda och att de hade erbjudit ett rum för andra i samma situation att också lyfta sina röster. Flera besökare hade efter eventet uppmuntrat gruppen att kontakta kranskommuner och genomföra eventet igen. Fattigdomen i Sverige hade inte utrotats och en strategi för hur det skulle genomföras fanns inte klar. Men upplevelsen av att ha fått höja sina röster och bli lyssnade till både av makthavare och personer i samma situation var ett kraftfullt resultat.

Vad händer när en grupp dör ut?

I och med att gruppens frivillighet och ägandeskap är essentiellt för gruppens varande finns det inget en möjliggörare kan eller borde göra om gruppen inte vill ses mer eller vill avbryta arbetet. Det en möjliggörare kan göra i ett sådant läge är att stötta gruppen i att se att det arbete de har gjort spelar roll, om inte annat för de själva genom de lärdomar de gjort. Möjliggöraren kan också vara tydlig med att alla i gruppen är välkomna att kontakta möjliggöraren om de någon gång i framtiden vill engagera sig igen.



Det är inte ovanligt att möjliggöraren upplever ett misslyckande när en grupp avslutar sitt arbete. Då är det viktigt att komma ihåg hur svårt och tufft förändringsarbete kan vara. Att avsluta ett engagemang kan mycket väl vara starten på något nytt, även om det inte kommer blomma förrän ett år senare.

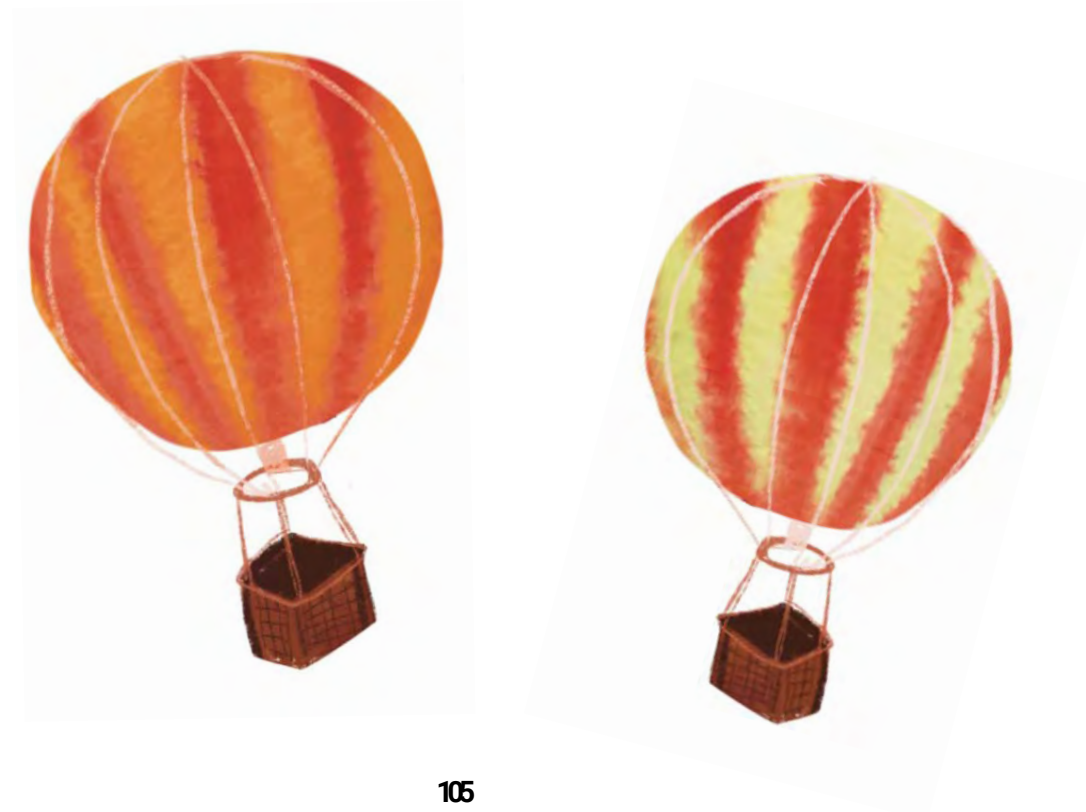
Flera gånger har arbetet med grupper behövts pausas eller tvingats dö ut, även om det har funnits ett intresse från möjliggöraren att fortsätta arbetet. Ett fortsatt arbete skulle då innebära att möjliggöraren övertar att driva processen, vilket skulle leda till att ta ägandeskap över arbetet.



Behöver en möjliggörare säga hejdå?

Grupprocesser går långsamt och förändring går ännu långsammare. Troligtvis har gruppen inte lyckats förändra samhället och utrota orättvisan efter en kort tids arbete. En möjliggörare ska dock, utifrån ägandeskap och ansvar för processen, kunna säga hejdå precis när som helst. En möjliggörare kan avsluta sitt engagemang som möjliggörare av personliga skäl.

Syftet med social mobilisering är att rättighetsbärare med tolkningsföreträde själva ska kunna agera både rättighetsbärare och möjliggörare i mobiliseringsprocesser. Återigen vill vi lyfta vikten av ägandeskap. Samarbetet mellan möjliggörare, som inte är rättighetsbärare, och grupper utgår från gruppens behov. Om det fortfarande finns en önskan hos gruppen att få stöd och möjliggöraren fortfarande har möjlighet att engagera sig finns det sällan en orsak att avsluta samarbetet.



Sätt att organisera sig

Olika grupper ser olika fördelar med olika typer av organisering. Vissa grupper ser ett stöd i stadgar och mötesstrukturer, andra grupper behöver flexibilitet för att hålla engagemanget vid liv. Grupperns olika mål med arbetet påverkar också vilken organiseringsform som passar just dem.

Vår erfarenhet är att grupper vinner på att komma i gång med aktiviteter innan de fokuserar för mycket kring formerna för organiseringen. När gruppen kommit en bit och börjar känna sig säkra som grupp kan det vara läge att prata organiseringen.



Studiecirkel

Kopplat till studieförbund som erbjuder olika typer av stöd. Ett sätt att ses och prata om gemensamma frågor är genom att ha studiecirkel. Studiecirkeln handlar om att komma samman för att lära med och av varandra. Det bygger på frivillighet och det finns inga krav på vad som ska läras ut. Studiecirkel är en del av folkbildning, något studieförbunden arbetar med. Genom att ha studiecirkel kan grupper söka stöd hos ett studieförbund för lokal, böcker, föreläsare, och andra saker som är kopplade till studiecirkeln.

Förening

En form av organisering som registreras hos Skatteverket och får ett organisationsnummer, blir en juridisk person. Att starta en förening är ett omfattande arbete. Förutom förarbetet med stadgar och val av styrelse, krävs också ett fortsatt administrativt arbete så som budgetredovisning och årsberättelse. Detta är uppgifter som ofta tar tid från de aktiviteter som gruppen mobiliserat sig för att genomföra. Att starta en förening har fördelar, såsom möjlighet att söka fler finansieringsmöjligheter.

Aktionsgrupp

En grupp som finns enbart för att genomföra aktioner tillsammans. Gruppen agerar enbart när de har en aktion de vill genomföra och upplöses sedan.

Facebook-/Whatsapp-grupp

Att organisera sig digitalt har blivit mer och mer populärt de senaste åren. Det kan handla om att starta en Facebook-grupp för personer som är intresserade av samma frågor eller en Whatsapp-grupp för att dela information och ordna möten. Att organisera sig digitalt kan förenkla kommunikationen och ger möjlighet för personer som inte är geografiskt nära varandra att delta.

Nätverk

Ett nätverk består av personer och/eller grupper som helt eller delvis har gemensamma syften eller mål. Inför en organisering samarbetar de olika delarna för att komplettera varandra i arbetet mot ett gemensamt resultat.

Slutord

Vi hoppas att den metabok du just tagit dig igenom har gett dig verktyg och kunskaper som stärkt och inspirerat dig i arbetet att agera som möjliggörare.

Vi på enheten Social mobilisering arbetar både med att stötta grupper som vill driva social mobilisering och att stötta möjliggörare i att skapa förutsättningar för social mobilisering.

Vi stöttar gärna andra möjliggörare att utvecklas tillsammans med oss. Därför bjuder vi ibland in till utbildningar och fortbildningar för engagerade och är öppna för förutsättningslösa möten för att diskutera mer.

Tveka inte att kontakta oss om du har frågor och eller tankar:

socialmobilisering@stadsmissionen.se

För vidare läsning vill vi hänvisa till vår modell som du hittar här:

<https://utbildning.stadsmissionen.se/socialmobilisering/>



Tips på vidare läsning

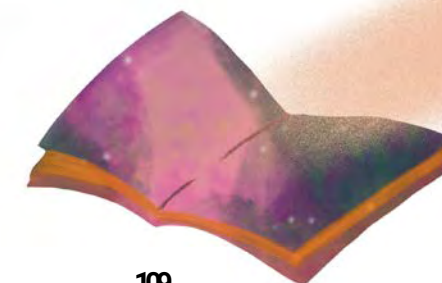
Kritiskt socialt arbete, Marcus Herz ISBN 9789147096886

Social mobilisering, en utmaning för socialt arbete, Arne Kristiansen (red.), Cecilia Heule (red.) och Verner Denvall (red.) ISBN 9789140691798

Progressive community organizing Transformative Practice in a Globalizing World, Loretta Pyles ISBN 9780367265946

Om härskartenkiker, motstrategier och bekräftartekniker <https://www.jamstallt.se/docs/Harskar%20och%20bekraftar%20tekniker.pdf>

Om roller inom rättighetsbaserat arbete
<http://www.diakoni.nu/wp-content/uploads/2013/12/R%C3%A4ttighetsbaserat-arbete-i-Svenska-kyrkan-2011.pdf>







Denna handbok är ett stöd för dig som vill skapa förutsättningar för förändring. I boken får du både teoretiska och konkreta metoder och verktyg för att kunna arbeta med social mobilisering. Syftet med den här handboken är att skapa en djupare förståelse för vad social mobilisering är, vilka grundperspektiv arbetet bygger på, och hur processer för social mobilisering kan se ut.

