



LUNDS UNIVERSITET
Campus Helsingborg

Institutionen för service management
och tjänstvetenskap

Examensarbete för kandidatexamen

Etnicitet och exkludering

En studie av ett mentorskapsprogram för
mångfaldsutveckling

Joakim Gullin

Gruppenr: 102

Handledare:

Elisabeth Högdahl

Kurskod:

KSKK01, SMKK10

VT 2015

En studie av ett mentorskapsprogram för mångfaldsutveckling

Förord

Jag vill börja med att rikta ett stort tack till Mine som gav mig en spännande möjlighet att undersöka ett ämne som jag själv har ett stort intresse för. Jag vill även tacka mentorerna som har bidragit med stort engagemang och även min handledare som har gjort det möjligt att genomföra den här uppsatsen.

Slutligen vill jag även tacka min familj som har varit till stöd under skrivprocessen.

Helsingborg, 27e maj 2015

Joakim Gullin

En studie av ett mentorskapsprogram för mångfaldsutveckling

Sammanfattning

Titel: ”Etnicitet och exkludering” - En studie av ett mentorskapsprogram för mångfaldsutveckling

Universitet: Lunds Universitet, Campus Helsingborg, Institutionen för Service Management

Författare: Joakim Gullin

Handledare: Elisabeth Högdahl

Nyckelord: Exkludering, etnicitet, mångfaldsarbete, mentorskapsprogram, kunskap

Syfte: Syftet med uppsatsen är att undersöka huruvida mentorskap har möjlighet att innebära ökad medvetenhet om exkludering baserat på etnicitet samt ifall mentorskap har möjlighet att påverka denna exkludering.

Frågeställningar: Vilken kunskap om exkludering har ett mentorskap baserat på etnicitet möjlighet att tillföra för mentorerna? Hur kan mentorskap användas för att bryta exkludering baserat på etnicitet?

Metod: En kvalitativ studie där materialitet har insamlats via semistrukturerade intervjuer samt en innehållsanalys. Intervjuerna är genomförda med fem mentorer ifrån Mine samt ansvarig mentor som är en del av Mine. Innehållsanalysen innefattar Mines dokument.

Slutsatser: Studien visar att mentorskap har möjlighet att erbjuda kunskap och förståelse för mentorerna även inom arbetet för att bryta exkludering trots komplexiteten vilket innebär att mentorskap är ett verktyg som kan användas för att bryta exkludering baserat på etnicitet. Studien visar också att kunskap och förståelse om exkludering är en viktig aspekt för att bryta motståndet och exkluderingen baserat på etnicitet.

En studie av ett mentorskapsprogram för mångfaldsutveckling

Innehållsförteckning

1 Inledning	6
1.1 Problembeskrivning	7
1.2 Syfte och frågeställning	8
1.3 Avgränsning	9
1.4 Uppsatsens struktur	9
2 Metod	10
2.1 Val av ansats.....	10
2.1.1 Val av studieobjekt	11
2.2 Semistrukturerade intervjuer.....	12
2.2.1 Genomförandet av intervjuer.....	14
2.3 Mines dokument om mentorskapsprogrammet.....	16
2.4 Tematisering.....	17
2.5 Insamling av litteratur	17
3 Teoretisk ram och tidigare forskning	19
3.1 Tidigare forskning om mångfaldsarbete	19
3.2 Mentorskap som verktyg	21
3.3 Etnicitetens bakgrund	22
3.3.1 Vithetsnormen	23
3.3.2 Etnicitetens hinder i organisationer	25
3.4 Hur kan exkluderingen påverkas?.....	26
4. Analys – Där mentorskapet möter exkluderingen	28
4.1 Mentorskap som verktyg för att bryta exkludering	28
4.1.1 Vad innebär mentorskapet för mentorerna?	30
4.2 Kunskap om exkludering	32

En studie av ett mentorskapsprogram för mångfaldsutveckling

4.2.1 Exkludering i förhållande till vithetsnormen.....	35
4. 3 Kan mentorskap användas för att bryta exkludering?	37
4.3.1 Inkludering och brytandet av exkludering.....	38
5. Slutsatser och Diskussion.....	41
5.1 Slutsatser.....	41
5.2 Diskussion.....	42
Literaturlista.....	44
Bilaga1 -Intervjuguide	47

En studie av ett mentorskapsprogram för mångfaldsutveckling

1 Inledning

Många organisationer arbetar idag med mångfaldsarbete. Fägerlind (2012) menar att mångfaldsarbete handlar om att ta tillvara på olikheter och att motverka exkludering och att istället se individens kompetens och kunskap. Detta handlar således om att se kompetens och kunskap hos individen istället för att kategorier så som etnicitet ska vara relevanta. Den aspekt av mångfaldsarbetet som ofta är central är etnicitet och Roth (2004) beskriver att den Svenska arbetsmarknaden har utvecklats under det senaste seklet men att den fortfarande är uppdelad baserat på just etnicitet. Roth (2004) hänvisar till en statlig utredning och menar att det fortfarande finns ett strukturellt maktförhållande mellan olika kategorier och att dessa är relevanta för individens möjligheter. Detta har inneburit en segregerad arbetsmarknad där människor har olika möjligheter.

En studie som utförts av Sveriges akademikers centralorganisation visar att högutbildade utrikesfödda individer är sysselsatta i mindre utsträckning än svenskfödda personer med liknande utbildningsbakgrund. Andelen utrikesfödda som har ett arbete som är relevant i förhållande till utbildningen som de innehar är också mindre än motsvarande siffra för inrikes födda. Detta gäller även personer med utländsk bakgrund som har genomgått sin högsta utbildning i Sverige (Edström, 2015) Detta tyder således på att det finns en problematik inom arbetet för att motverka exkludering på den svenska arbetsmarknaden och att exkluderingen kan vara svår att bryta. Det är problematiskt ur flera aspekter men handlar främst om alla människors lika värde och möjligheter och att ingen människa förtjänar att exkluderas eller missgynnas på grund av sin etnicitet och är således ett relevant problem att verka mot (Mark, 2007)

En studie av ett mentorskapsprogram för mångfaldsutveckling

1.1 Problembeskrivning

Det finns flera strategier och verktyg för att motverka exkludering och dessa används av flera organisationer. Exempelvis så beskriver Fägerlind att en mångfaldsplan ska utarbetas och att rekryteringsprocessen behöver utvecklas. Det kan också handla om att utbilda chefer eller att utveckla rekryteringsprocessen (Fägerlind, 2012). Detta används för att motverka exkluderingen men det framgår inte vad bakgrunden till exkluderingen beror på eller hur dessa verktyg påverkar strukturerna. Den typen av mångfaldsarbete problematiseras av exempelvis Prasad, Mills, Elmes, & Prasad (1997) och författarna argumenterar för att den typen av åtgärder inte påverkar problemet i grunden. Genom att endast rikta praktiska åtgärder så kan de strukturer och den exkludering som är grunden till problemet förbises och åtgärderna riskerar således att stärka fördomar och exkluderingen istället för att motverka det.

Prasad et al. (1997) argumenterar för att normer och fördomar ofta sker omedvetet och att det således krävs kunskap och förståelse för att kunna skapa en förändring. Även Eriksson-Zetterquist & Styhre (2008) kritiserar mångfaldsutvecklingen för att etnicitet kan förväntas tillföra något exotiskt och att lönsamhet många gånger är en ingång för att bedriva arbetet. Författarna menar att detta leder till att fördomar och stereotyper istället kan stärkas och således kan motverka förändring. (Eriksson-Zetterquist & Styhre, 2008) Detta tyder således på en komplexitet där något som syftar till att motverka exkluderingen istället bidra till att stärka det vilken innebär en djupare problematik och en komplexitet som arbetet ställs inför. Med bakgrund av de strukturer som tidigare forskning diskuterar och den problematiseringen av möjligheterna att bryta exkludering blir det således relevant att undersöka huruvida vilka möjligheter som faktiskt finns att påverka exkluderingen genom mångfaldsarbete.

Ett verktyg som används i stor utsträckning i andra områden än exkludering är mentorskap. Anledningen till att många organisationer arbetar med mentorskap är att det har gett kunskapshöjande effekt inom områden som berör exempelvis ledarskap och kompetensutveckling inom chefskap (Wikström, 2007). Även Ragins & Kram (2007) argumenterar för att mentorskap erbjuder ett kunskapsutbyte mellan mentor och adept och

En studie av ett mentorskapsprogram för mångfaldsutveckling

att det har kunskapshöjande effekt för mentorerna. Clutterbuck (2002) argumenterar för att mentorskap innebär kunskapshöjning för mentorerna och det innebär således att mentorskap även har möjlighet att ge mentorer kunskap och förståelse. Det är således vedertaget att mentorskap har kunskapshöjande effekt men det framgår dock inte hur detta förhålls till komplexiteten inom arbetet för att bryta exkludering. Tidigare forskning visar således att mentorskap innebär kunskap inom områden så som ledarskap och chefskap men huruvida det kan påverka exkludering och kunskaper om etnicitetens relevans är inte etablerat.

Burns, Lipponen, Lilja, & Machado (2007) argumenterar för att kunskap är en av de viktigaste aspekterna för att bryta exkludering och att det således krävs en förståelse för problematiken. Fioretos (2009) argumenterar för att kunskapshöjningen kan innebära att exkludering motverkas på arbetsplatser och det krävs en förståelse för hur problemet ser ut. Det är dock svårt att se sin egen roll i denna problematik och Clutterbuck (2002) menar att normer och exkludering reproduceras omedvetet och att det således är svårt att få en förståelse för sin egen inverkan. Det är således komplicerat att bryta de fördomar och normer som exkluderingen baseras på och med bakgrund av komplexiteten blir det således relevant att undersöka huruvida mentorskap har möjlighet att tillföra kunskap trots problematiken.

1.2 Syfte och frågeställning

Syftet med uppsatsen är att undersöka huruvida mentorskap har möjlighet att innebära ökad medvetenhet om exkludering baserat på etnicitet samt ifall mentorskap har möjlighet att påverka denna exkludering. Det leder till följande frågeställningar:

- Vilken kunskap om exkludering har ett mentorskap baserat på etnicitet möjlighet att tillföra mentorerna?

- Hur kan mentorskap användas för att bryta exkludering baserat på etnicitet?

En studie av ett mentorskapsprogram för mångfaldsutveckling

1.3 Avgränsning

Uppsatsen kommer att avgränsa den empiriska studien till ett mentorskapsprogram baserat på etnicitet. Detta sker genom Mine som är en ideell organisation som arbetar för etnisk mångfald i näringslivet. Mentorskapsprogrammet är det verktyg hos Mine som är mest etablerat och det som har använts under längst tid. Anledningen till avgränsningen är att det finns få aktörer som bedriver den typen av verktyg i Sverige och att Mine är de som upplevs ha kommit längst. Eftersom mentorskapsprogrammet berör människor födda utomlands så kommer avgränsningen för studien även vara exkludering baserat på just etnicitet. (Mine, 2015) Becker (2008) menar att det är viktigt att motivera avgränsningen och att den ska ha. Med bakgrund av detta har Mine valts för att kunna få en bild av hur ett mentorskapsprogram för att bryta exkludering ser ut i praktiken.

1.4 Uppsatsens struktur

Metodkapitlet syftar till att redogöra den metodologiska ansatsen samt förklara de val som har gjorts och att motivera varför det är en relevant avgränsning. Kapitlet kommer även förklara hur det empiriska och teoretiska materialet har insamlats. Teorikapitlet kommer att redogöra de analytiska verktyg som kommer att användas samt redogöra för tidigare forskning. Analyskapitlet syftar till att använda de analytiska verktygen för att förstå och analysera den empiriska delen av studien. Slutligen kommer det sista kapitlet att redogöra slutsatser baserat på uppsatsen och även en avslutande diskussion.

En studie av ett mentorskapsprogram för mångfaldsutveckling

2 Metod

Detta kapitel syftar till att redogöra den metodologiska ansats som studien grundas på. Avsnittet kommer först att beskriva den teoretiska ingången samt vilka metoder som har använts för att samla in det empiriska materialet. Slutligen kommer kapitlet att redogöra hur det teoretiska materialet har insamlats.

2.1 Val av ansats

Jag har länge velat undersöka mångfaldsarbete i praktiken och bestämde mig tidigt för att använda en induktiv metod för att kunna förhålla teori till den empiriska delen av min studie och att frågeställningarna utgår från den empiriska delen av studien. Det innebär således att den empiriska delen kommer att förhållas till tidigare forskning och teorier för att få en förståelse för hur detta förhålls till ett mentorskapsprogram för att bryta exkludering. Detta är enligt Bryman (2011) det vanligaste angreppssättet för kvalitativ forskning. Fördelen med det valet av ansats är enligt Alvesson (2009) det ger möjlighet att applicera teori på ett empiriskt fenomen och således få en djupare förståelse för det som studeras. Genom denna angreppssätt ges således möjlighet att få en djupare förståelse för vad mentorskap innebär för mentorerna även inom ett område som är så komplicerat som exkludering baserat på etnicitet. Mina frågeställningar är kvalitativt utformade och det handlar således om personliga åsikter och upplevelser. Bryman (2011) menar dock att det ändå går att generalisera resultatet.

Tidigare kritik som har riktas mot detta angreppssätt är dock att det ger utrymme för tolkningar, och bygger på subjektiva värderingar. (Bryman, 2011) Trots kritiken av angreppssättet blev det ett naturligt val att använda kvalitativ metod. Det som söktes i den empiriska delen var en förståelse för hur mentorerna upplever exkludering baserat på etnicitet, stereotyper och fördomar samt hur deras egen roll i detta är. Detta just för att få en förståelse för vad mentorskapet innebär för mentorerna.

En studie av ett mentorskapsprogram för mångfaldsutveckling

Utöver detta söktes även kunskap om hur detta har möjlighet att bidra till att motverka exkludering och andra strukturer som påverkar människor baserat på etnicitet. Eftersom detta berör subjektiva och personliga upplevelser hade det inte varit möjligt att undersöka lika djupgående genom en kvantitativ studie. Det ger således möjlighet skapa en förståelse för respondentens bild av verkligheten och det handlar också om att förstå det perspektiv som respondenten har (Bryman, 2011) Denna ansats kallas hermeneutik och den utgår från att verkligheten är socialt konstruerad och att individer således kan uppfatta fenomen och händelser olika. Genom att utgå från respondenternas syn på verkligheten ger det möjlighet att få en förståelse och uppfattning av respondenternas personliga upplevelser och kunskap (Widerberg, 2002, s. 27).

2.1.1 Val av studieobjekt

Som tidigare nämndes i avgränsningen har studien berört Mines mentorskapsprogram samt inblandade mentorer inom programmet. Programmet har en lång förankring inom mångfaldsarbete och är ett etablerat verktyg som har används under fler år (Mine, 2015). Utgångspunkten var således att Mines mentorskapsprogram skulle hålla hög kvalitet och att det var ett relevant instrument för att få en förståelse för ett mentorskapsprogram för mångfaldsutveckling För att få en förståelse för hur detta såg ut i praktiken var mentorerna och ansvariga mentorn relevanta att kontakta. Den ansvariga mentorn gav möjlighet att få en förståelse hur organisationen själva såg på programmet samt vad det syftade till att uppnå. Detta kompletterades sedan med dokument ifrån mine för att få en djupare förståelse för programmet. För at kritiskt kunna förhålla detta har även mentorerna intervjuats. Mentorerna har således inget eget intresse i Mine utan är endast en del av deras mentorskapsprogram. Anledningen till detta urval var just att få möjlighet att studera ett mentorsprogram som inriktas på etnicitet och få en djupare förståelse för vad det har inneburit för de inblandade mentorerna.

Den empiriska insamlingen av kvalitativ data består av fem intervjuer med mentorer samt en sjätte intervju med den ansvariga mentorn som är med och leder mentorskapsprogrammet. Genom Mine erhöles tillgång till kontaktuppgifter till alla mentorer som just nu genomgår programmet och genom denna information skickades först ett mail ut till alla mentorer.

En studie av ett mentorskapsprogram för mångfaldsutveckling

Mine har således inte haft möjlighet att påverka urvalet eftersom jag själv tagit kontakt med mentorerna. Detta mail skickades ut till ca tjugo mentorer vilket var alla mentorer som var delaktiga i det mest aktuella mentorskapsprogrammet. Det var dock endast en mentor som svarade och ville vara med i studien. Övriga mentorer kontaktades slumpmässigt per telefon och sen utifrån intresse så har intervjuerna blivit bokade. Det innebar således att jag inte har valt vilka mentorer som har varit med utan det är mentorernas intresse som har styrt.

Slutligen var det totalt fem mentorer samt den ansvariga mentorn för programmet som ville delta i studien. Det var bara en mentor som kontaktades via telefon som valde att inte delta i studien. Det ska dock noteras att de flesta inte svarade på mitt första mail och även att flera mentorer som kontaktades via telefon inte svarade. Bryman (2011) menar att den typen av tillvägagångssätt kallas målstyrt urval och sker ofta i två steg. Först handlar det om att hitta ett relevant studieobjekt och sedan görs ett nytt urval inom detta för att få en övergripande bild av det som undersöks. Utgångspunkten blir således att resultatet går att generalisera på det mentorskapsprogram som har studerats. Bryman (2011) menar att det är möjligt att generalisera även kvalitativ forskning inom ett visst område så länge urvalet fungerat. Utgångspunkten har således varit att ett liknande resultat hade skett även med andra mentorer inom ett mentorskapsprogram för att bryta exkludering.

2.2 Semistrukturerade intervjuer

Bakgrunden till studien var som tidigare nämnts att få en förståelse för mentorernas roll i mentorskapsprogrammet samt vad verktyget har möjlighet att tillföra. För att få denna förståelse för mentorernas egna upplevelser har semistrukturerade intervjuer använts utifrån den kvalitativa metod som tidigare har beskrivits. Den typen av intervjuform utgår från olika specifika teman som är relevanta för forskaren. Dessa teman agerar sedan utgångspunkt men de frågorna behöver inte följa intervjuguidens ordning. Det ger således respondenten en frihet att prata om vad som upplevs relevant och intressant. Detta ger enligt Bryman(2011) möjlighet till en flexibilitet och att intervjun blir anpassad efter vad inter-

En studie av ett mentorskapsprogram för mångfaldsutveckling

vjupersonen upplever vara viktigt. May (2001) menar att det ger en större flexibilitet än strukturerade intervjuer och en större möjlighet för att hitta återkommande teman än ostrukturerade intervju. Det innebär även en möjlighet att fördjupa frågor inom områden som respondenten beskriver men som forskare tycker är relevant att få mer kunskap om.

Intervjuerna har utgått från tre teman som var relevanta för att undersöka problemet som uppsatsens berör och kunna besvara syftet och frågeställningarna. Detta har skett via en intervjuguide (se bilaga 1) för att få en struktur och en tydlig utgångspunkt för vad som skulle tas upp på intervjuerna. Widerberg (2002) menar att det är viktigt att förbereda en intervjuguide inför insamlingen av data. Det handlar om att förbereda frågor och följdfrågor för att kunna få svar på det som är relevant till studien. Intervjuguiden syftar till att ge en struktur till intervjuerna även om det ändå innebär en flexibilitet att kunna fokusera på vad respondenterna upplever som viktigt. May (2001) menar att genom utgångspunkt i bestämda områden och även att förbereda frågor så underlättas analysen och ger en ökad möjlighet till att hitta återkommande teman och synsätt. Det är denna utgångspunkt som har använts just för att få en förståelse för mentorernas egna upplevelser, tolkning, syn på de olika områden samt vilken roll mentorerna spelar i mentorskapsprogrammet.

Det första området av intervjuerna berörde exkludering och vilket behov mentorerna i studien upplevde att det finns för mångfaldsarbete. Detta område syftade även till att få en förståelse för hur mentorerna definierade mångfald och vad både ordet och konceptet betydde för mentorn. Det andra området berörde mångfaldsutveckling och vad mentorskapsprogrammet har inneburit för mentorerna samt vad de hade för förväntningar på konceptet. Det sista temat berörde lönsamhet samt vilket värde mångfalden kan mångfald innebära för en organisation. Detta områdes inverkan har dock förändras och studien kommer således att beröra de två första områdena. Även om studien inte berör mångfaldens värde och lönsamhet specifikt så gav det dock en möjlighet för inblandade respondenter att utförligare beskriva vad de såg för fördelar och nackdelar med mångfald och mångfaldsarbete.

En studie av ett mentorskapsprogram för mångfaldsutveckling

2.2.1 Genomförandet av intervjuer

Det var en utmaning att genomföra intervjuerna ensam. Det handlade dels om praktiska aspekter så som att boka in intervjuer och ta mig till platsen för intervjun. Det var även en utmaning att försöka upprätthålla ett bra samtal utan att tappa fokus på vilka frågor som var relevanta. Utöver detta försökte jag även att reagera på ifall något som respondenterna beskrev var extra intressant att fördjupa frågorna om.

För att bemöta detta har jag på bästa sätt försökt att vara förberedd inför varje intervju. Vid intervjutillfället har jag först haft en kort muntlig presentation där syftet var att beskriva vad studien berör samt vilka teman som intervjun kommer att innehålla. Widerberg (2002) betonar att det är viktigt att vara tydlig med förklaringen just för att de intervjuade ska förstå vad forskaren syftar till att uppnå.

Detta har skett som en introduktion vid intervjutillfället just för att få en personlig prägel. Den har således inte varit identisk vid alla tillfällen men kontentan har varit densamma. Jag valde tidigt att anpassa mig efter respondenterna och intervjuerna utfördes således på deras arbetsplats vilket jag upplevde gav en ökad trygghet. Eftersom jag även ville ha en förståelse för deras egna subjektiva åsikter och värderingar var det viktigt att ha en bra ton och jag hade ambitionen att inge ett gott förtroende. Diskriminering och exkludering kan också vara svåra och obekväma ämnen och det var något som var viktigt att förhållas till för att hålla ett bra samtal under intervjuerna just för att ingen skulle känna sig illa behandlad. Widerberg (2002) betonar vikten av att vara flexibel just för att respondenten ska känna sig väl behandlad och kunna besvara forskarens frågor på bästa sätt. Detta är således något jag har förhållit mig till genom att vara ödmjuk och försöka att hålla en god ton under samtalen.

Även om intervjuerna var på olika platser och med olika individer så har det varit liknande förutsättningar. Detta beror mycket på att jag hade samma utgångspunkt och samma tillvägagångssätt. Alla intervjuer utfördes även i ett tyst rum där ett bra samtal gick att föra utan att utomstående påverkade eller avbröt. Intervjuerna har således kunnat utföras utan störande moment eller influens ifrån utomstående.

En studie av ett mentorskapsprogram för mångfaldsutveckling

Eftersom alla intervjuerna genomfördes ensam så var det en utmaning att lösa allt det praktiska även under intervjuerna. Jag bestämde mig tidigt för att spela in intervjuerna och inte anteckna just för att kunna fokusera på ett bra samtal. May (2001) menar dock att en nackdel med detta är att det riskerar att hindra respondenter från att våga berätta vissa saker och det kan även finnas ett motstånd från respondenterna att delta om det spelas in. Det var ingen av mina respondenter som hade något emot att bli inspelad vilket gjorde det möjligt att ha fullt fokus på samtalet. Det innebar också att det blev ett mer naturligt samtal och eftersom intervjuerna genomfördes ensam så hade anteckningar kunnat distrahera och påverka samtalet. En av fördelarna med att spela in intervjuer är enligt May (2001) är just att det ger möjlighet att fokusera på samtalet och således inte bli distraherad.

Den uppenbara nackdelen med att vara ensam vid intervjuerna var att möjlighet att diskutera olika resonemang med någon efteråt inte har funnits och det ökar risken att mina egna tolkningar blir allt för tongivande. Eftersom ansatsen har varit kvalitativ forskning finns det även en risk för att tolkningar och intervjuernas subjektiva värderingar riskerar att påverka (May, 2001) Det ger också en ökad möjlighet för missförstånd eller att jag uppfattar en respondent fel. Det är något som jag har förhållit mig till och det har således varit av stor vikt att intervjuerna har spelats in. May (2001) menar att genom att transkribera allt som sägs i en intervju ges det möjligheten att uppmärksamma nya saker och det ger även möjlighet att undersöka materialet för att tolkningar och analysen av det som sägs under intervjuerna ska bli så korrekt som möjligt.

May (2001) poängterar också att det är viktigt att ha en förståelse för att det krävs en kodning av materialet och att tolkningarna av texten från transkriberingen inte alltid motsvarar vad som sägs i ord under intervjuerna. För att förhålla mig till detta har transkriberingen av intervjuerna skett samma dag som de har utförts och analyseringen av data har skett så nära inpå som möjligt. Detta just för att informationen fortfarande var färsk i minnet och att det gav även möjlighet att tydligare minnas hur respondenterna pratade under intervjuerna och vad de faktiskt menade. Jag har med bakgrund av detta försökt att förhålla analysen till vad Bryman (2011) beskriver om validitet genom att efter bästa förmåga återspegla respondenternas svar så bra som möjligt.

En studie av ett mentorskapsprogram för mångfaldsutveckling

En annan aspekt som Bryman (2011) redogör är de fyra etiska aspekter som berör kvalitativ forskning. Först handlar det informationskravet och handlar om att informera om forskningens syfte, att de ska veta att det är frivilligt samt vilka moment som studien kommer att beröra (Bryman, 2011). Detta har kommunicerats genom en tydlig information till respondenten av vad studien kommer att beröra och vad det kommer att användas till. Detta går även in på samtyckeskravet. (Bryman, 2011) Deltagarna har således haft möjlighet att tacka nej till att vara med i studien och medverkan har varit frivillig. Det tredje kravet som författaren nämner är konfidentialitetskravet. Det är viktigt att behandla alla uppgifter med största möjliga konfidentialitet. (Bryman, 2011) Jag har därför varit tydlig med att informationen endast kommer att användas i forskningssyfte och även att ingen utomstående kommer att ta del av uppgifterna samt att de får möjlighet att bekräfta det jag tar med innan studien publiceras. Det sista kravet berör nyttjande och att uppgifterna endast ska användas för forskning. (Bryman, 2011) Detta har jag också försökt att vara tydlig med och informationen kommer endast att användas i just den bemärkelsen

2.3 Mines dokument om mentorskapsprogrammet

För att komplettera intervjuerna och även få en djupare förståelse för vad mentorskapsprogrammet syftar till att uppnå har även dokument som beskriver programmets syfte och bakgrund undersökts. Det är dock värt att poängtera att det är intervjuerna som har varit den primära metoden och att undersökningen av Mines dokument har fungerat som ett komplement. Metoden har därför inte använts i lika stor uträkning som intervjuerna men kommer att användas för att få en djupare förståelse för programmet som helhet. Detta har således utgångspunkt i samma urval och ansats som tidigare har beskrivits. Denna information kan sedan förhållas till respondenternas syn och tankar omkring ett område för att skapa en djupare förståelse (Bryman, 2011, s. 497).

En studie av ett mentorskapsprogram för mångfaldsutveckling

För att undersöka detta material gjorde jag en innehållsanalys. Min utgångspunkt var att hitta relevanta teman för att få en förståelse för vad mentorsskapsprogram innebär för mentorerna samt vad det syftar till att uppnå (Bryman, 2011, s. 390). Genom en tematisering har syftet varit att få en förståelse för vilka ämnen och teman som är återkommande i dokumenten som har undersökts (Bryman, 2011, s. 290).

2.4 Tematisering

Analysarbetet började redan under transkriberingen då det gav möjligheten att hitta samband och intressant aspekter ur respondenternas svar. Jag har således gått igenom vad respondenterna har beskrivit ett flertal gånger för att få en bild av vilka likheter och skillnader som de beskriver. Även här upplever jag en nackdel med att vara ensam dels för att inte missa något relevant men också för att processen med transkribering och att gå igenom ett omfattande materiell var tidskrävande. Analysen utgick sedan utifrån de teman som jag upplevde vara relevanta baserat på vad studien syftar till att undersöka.

Dessa teman berör exkludering, både strukturell och praktisk, mentorskap och vad det innebär samt vilka möjligheter och utmaningar respondenterna ser med mångfaldsarbete. Detta har sedan förhållits till teori som berör exkludering och mentorskaps möjligheter just för att få en förståelse för mentorernas kunskap just för att analysera huruvida mentorskap går att använda för att motverka exkludering.

2.5 Insamling av litteratur

Innan insamlingen av litteratur så började jag att undersöka tidigare uppsatser för att få inspiration om tidigare källor och teori som har använts. Det var dock en utmaning att hitta relevant teori och framförallt att förhålla två huvudområden till varandra. Eftersom utgångspunkten för studien har varit ett mentorskapsprogram var det av stor vikt att hitta teori som diskuterar detta verktyg har Lubsearch använts för att finna relevant teori. Nyckelord som har använts har varit mentorskap, mentor, mångfaldsarbete.

En studie av ett mentorskapsprogram för mångfaldsutveckling

För att förhålla detta verktyg till problemområdet som berör etnicitet och exkludering har nyckelord varit exkludering, diskriminering, postkolonialism, mångfald och etnicitet. Den teoretiska delen om mentorskap bygger på flera olika författare som har tidigare erfarenhet inom mentorskapsforskning. Den teoretiska delen om exkludering har bakgrund i postkolonialism och utgår från ett kritiskt förhållningssätt för att förklara exkludering och diskriminering baserat på etnicitet samt vilka möjligheter detta finns att påverka genom olika typer av mångfaldsarbete.

3 Teoretisk ram och tidigare forskning

Teorikapitlet kommer först att redogöra tidigare forskning som problematiserar möjligheterna att bryta exkludering genom mångfaldsarbete. Det kommer sedan att redogöra tidigare forskning om mentorskapsprogram som verktyg och även vilken roll mentorerna har i den typen av verktyg. Slutligen kommer det även att redogöra teori som berör problematiken kopplad till etnicitet och de strukturella hinder som förklarar den exkludering som tidigare nämndes i uppsatsens inledning. Dessa analytiska verktyg kommer sedan att användas för att få en förståelse för hur mentorskap för att bryta exkludering baserat på etnicitet kan innebära kunskapshöjande effekt och huruvida det kan motverka exkludering baserat på etnicitet trots den problematik som redogjordes i inledningen.

3.1 Tidigare forskning om mångfaldsarbete

Eriksson-Zetterquist & Styhre (2008) menar som det nämndes i inledningen att flera forskare är kritiska till mångfaldsutveckling just för att minoriteter eller människor som avviker från normen förväntas tillföra någonting nytt eller exotiskt. Det finns således risk att en person anställs endast för att den tillhör en viss grupp och förväntas tillföra lönsamhet till organisationen på grund av detta. Även Cavanaugh (1997) argumenterar för att genom att ha affärsnyttan som ingång till mångfald riskerar också att människor med en annan etnicitet eller kön förväntas komplettera den vita normen och tillföra något exotiskt. Det återskapar med andra ord stereotyperna om att människor faktiskt är annorlunda på grund av etnicitet samt att vitheten fortfarande ska vara normen.

En aspekt som Prasad et al. (1997) argumenterar för är att en grupp synliggörs som svagare när åtgärder riktas för att inkludera dessa människor i organisationen. Det kan också innebära att kategorierna stärks och att människor även i fortsättningen kommer att sorteras i kategorier baserat på exempelvis etnicitet.

En studie av ett mentorskapsprogram för mångfaldsutveckling

Denna problematik lyfts även av Fioretos (2009). Författaren redogör ett exempel från det svenska integrationssystemet där statens invandrarverk arbetade med bland annat integrationsfrågor, asylsökningar eller medborgarskapsfrågor. Genom den strukturella uppdelningen av svenskar och människor med annan bakgrund så förstärktes kategorierna och det blev en tydlig uppdelning mellan människor baserat på etnicitet (Fioretos, 2009, s. 28). Prasad et al. (1997) menar också att mångfaldsarbete kan ses som en enkel lösning på ett komplext problem och menar således att kunskapen ofta saknas när ett mångfaldsarbete bedrivs. Genom att tro att en enkel lösning kan motverka detta så synliggörs inte den djupare problematiken och avsaknaden av kunskap kan således innebära att mångfaldsarbete motverkar förändring snarare än att det bryter strukturer. (1997) Slutligen menar även Leonard (2012) att kunskap många gånger saknas om komplexiteten och att det är svårt att bryta exkludering. Med bakgrund av detta är det således problematiskt att arbeta inom området just för att det kan stärka exkluderingen istället. Det tyder på en komplexitet och att området är problematiskt och svårt.

Detta avsnitt har syftat till att redogöra tidigare forskning som är kritisk mot mångfaldsarbete som verktyg för att bryta exkludering baserat på etnicitet. Avsnittet redogör även den komplexitet som är kopplad till att bryta fördomar och exkludering. Det finns en risk att verktyg som ska motverka exkludering snarare kan förstärka den just för att situationen är komplicerad. Detta kommer att användas för att kritiskt analysera mentorskapets möjlighet att påverka exkludering i analysdelen. För att analysera huruvida mentorskap har möjlighet att bryta exkludering och tillföra ett nytt perspektiv till forskning om att bryta exkludering baserat på etnicitet så kommer nästa avsnitt att redogöra tidigare forskning om mentorskap och vad det innebär för mentorerna.

En studie av ett mentorskapsprogram för mångfaldsutveckling

3.2 Mentorskap som verktyg

Enligt Wikström (2007) handlar mentorskap om ett kunskapsutbyte mellan en mentor och adept. Wikström beskriver mentorskap som en resa som mentorn och adepten gör tillsammans under en längre tid och där mentorn har rollen som stigfinnare, ledare och följeslagare. Det är med andra ord en flexibel relation och det handlar inte om att mentorn ska agera chef över adepten utan resan görs tillsammans. Det är således en ömsesidig relation och möjligheten finns att utvecklas och utbyta kunskap och således syftar det till en utveckling även för mentorn (Wikström, 2007)

Den kunskap som mentorerna har möjlighet att få diskuteras även av Clutterbuck (2002). Författaren betonar vikten av kunskap och att mentorskapsprogram har möjlighet utöver kunskapshöjningen för adepten även att innebära en kunskapsutveckling för mentorn. Mentorskap innebär således att mentorn har en möjlighet att utveckla sin egen kompetens och kunskap genom att vara en del av ett mentorskapsprogram (Clutterbuck, 2002)

Ragins & Kram(2007) argumenterar för att mentorskap kan innebära att mentorerna utvecklar sin egen förståelse och kunskap genom mentorskapsprogrammet som verktyg. Det innebär således en syn på mentorskapet som en ömsesidig process och inte en mentor som är där bara för att förmedla kunskap till adepten. Det ger också möjligheten för en personlig relation och en djupare förståelse för andra människors situation och förutsättningar (Ragins & Kram, 2007) Genom relationen som mentorskapet innebar skapades en djupare förståelse för adeptens situation och gav således mentorn en ökad kunskap. Leonardo, Godshalk & Sosik (2007) argumenterar för att den typen av insikt var en viktig aspekt för mentorns möjlighet att utveckla sin egen bild av ett problem som tidigare inte uppmärksammats av personen och således innebära en kunskapshöjning. Slutligen argumenterar även Noh (2014) för det ömsesidiga lärandet och den möjlighet som mentorskap har att skapa förståelse och innebära kunskap för de iblandande. Författaren konstaterar att verktyget har gett resultat och argumenterar för att det borde användas i större utsträckning för att utveckla individers kunskap och förståelse

En studie av ett mentorskapsprogram för mångfaldsutveckling

Detta avsnitt har syftat till att redogöra tidigare forskning om mentorskap och det visar att kunskap och förståelse är något som verktyg har möjlighet att tillföra. Det är således etablerat att mentorskap innebär kunskapshöjande effekt inom flera områden och detta kommer att förhållas till den komplexitet som exkludering baserat på etnicitet grundas på. Detta kommer sedan att användas som ett analytiskt verktyg för att få en förståelse för hur ett mentorskapsprogram för att bryta exkludering förhålls till denna forskning. Det blir således relevant att undersöka just för att exkludering baserat på etnicitet är ett komplext område att få kunskap inom. För att ge läsaren en förståelse för den kontext och den problematik som verktygen för att motverka exkludering baserat på etnicitet behöver förhållas till kommer nästa avsnitt att beröra exkluderingens bakgrund.

3.3 Etnicitetens bakgrund

Tidigare forskning visar att exkludering baserat på etnicitet har en historisk kontext. Machado (2007) menar att det historiska arvet från ras och etnicitetsforskning har haft en inverkan på samhällsutveckling och påverkar än idag. Etnicitet och bakgrund blir enligt författaren en relevant aspekt för hur människor bemöts och hur de förväntas agera. En annan forskare som beskriver detta fenomen är Leonard (2012) och författaren argumenterar för att kategoriseringar och fördomar påverkar synen på människor och att hudfärg är en aspekt som påverkar hur människor bemöts och att det finns en etablerad föreställning om att ras eller etnicitet har en koppling till hur människor förväntas vara.

Det finns flera exempel på hur ras och etnicitet har används för att förstärka makthierarkier och som visar den konstruktion av utom-européer som har skapats av västerländska länder. Ett etablerat område inom forskningen är postkolonial teori och det används för att problematisera innebörden av etnicitet. För att tydliggöra problematiken används begreppet de andra. De andra är ett postkolonialt begrepp som används för att beskriva makthierarkin mellan olika grupper där normen är utgångspunkt och de som avviker är de andra. (Loomba, 2008)

En studie av ett mentorskapsprogram för mångfaldsutveckling

Genom att definiera en grupp av människor som de andra och exkludera människor baserat på detta så upprätthålls kategoriseringar och fördomar. Dessa kategorier riskerar således att bli statistiska och genom att dessa kontinuerligt reproduceras så blir de en naturlig del av världsbilden (Fioretos, 2009) Detta visar att en grupp har möjligheten att kategorisera andra grupper och sedan tillskriva de grupperna stereotypiska egenskaper som egentligen inte är korrekta. (Loomba, 2008) Slutligen förs samma argumentation av Nilsson (2010) som menar att en bild av utlandsfödda har skapats genom invandringen och att dessa föreställningar och fördomar ofta är smala och felaktiga. Dessa fördomar reproduceras och återskapas och således blir det naturligt att de upprätthålls.

Begreppet de andra och möjligheten att kategorisera och exkludera människor baserat på etnicitet återkopplar till den problematik som belystes i inledningen. Eftersom etnicitet har en historisk kontext och att normer och föreställningar är etablerade är situationen således problematisk och svår att förändra. Detta förhålls således till den problematik som arbetet emot exkludering står inför just för att normer och fördomar omedvetet reproduceras. De andra och exkluderingens bakgrund kommer således att användas för att analysera huruvida det finns möjlighet för förändring och huruvida mentorskap har möjlighet att innebära kunskap och förståelse om detta.

3.3.1 Vithetsnormen

Kategoriseringarna och stereotyperna som tidigare har belysts går att återkoppla till en vithetsnorm. Det innebär exempelvis att personer som inte tillhör normen istället benämns med kategorier så som asiatisk eller färgad. Det ger sedan möjlighet att tillskriva personen egenskaper baserat på kategorin. Genom att en individ blir representativ för en hel grupp förväntas individen att agera på ett visst sätt eller tillföra något exotiskt på grund av sin bakgrund. Det går även att förhålla till den historiska ras och etnicitetsforskningen som har bedrivits och det är viktigt att ha en förståelse för den maktstruktur som således har en koppling till etnicitet (Eriksson-Zetterquist & Styhre, 2008)

En studie av ett mentorskapsprogram för mångfaldsutveckling

Fenomenet diskuteras också av Fioretos (2009). Författaren menar att människor delas in i olika kategorier som både värderas och definieras jämfört med varandra. Författaren menar även att det krävs en förståelse för den maktstruktur som det innebär och en kunskap om vilka som har makten att ha tolkningsföreträde för dessa olika kategorier. Möjligheten att styra vilka som ska definieras som vilka grupper, vilka som inkluderas och vilka normer som ska vara utgångspunkten är enligt författaren ett exempel på dessa maktstrukturer och hur olika individer har olika möjligheter. Att tillhöra normen ger således tolkningsrätten och möjligheten att definiera vad som är rätt och hur en person ska agera eller vilka egenskaper den personen tillskrivs baserat på dessa kategorier (Fioretos, 2009) Slutligen argumenterar Hübinette & Lundström (2015) argumenterar för att vithetsnormen även existerar i en svensk kontext och att Sverige har vithetsnormen som utgångspunkt för gemenskap och inkludering. Att inte tillhöra denna norm innebär således ett synliggörande och etnicitet blir således en faktor för exkludering ifall en individ avviker ifrån vitheten.

Detta avsnitt syftar till att ge läsaren en förståelse för den bakomliggande problematiken som berör exkludering baserat på etnicitet och hur det utgår ifrån en vithetsnorm. Etnicitet och dess relevans har synliggjorts av flera forskare och genom den postkoloniala teorin redogörs den bild av etnicitet, makthierarkier och exkludering som detta innebär. Även begreppet den andra och således att avvika ifrån normen och bli kategoriserad är en relevant del av detta avsnitt. Även detta kommer att användas som ett analytiskt verktyg för att få en förståelse för utgångspunkten för problematiken och kommer att användas för att analysera huruvida mentorskap kan användas för att ge en ökad insikt och förståelse för mentorernas egen roll i problematiken.

En studie av ett mentorskapsprogram för mångfaldsutveckling

3.3.2 Etnicitetens hinder i organisationer

Exkluderingen baserat på etnicitet är även relevant inom organisationer. Eriksson-Zetterquist & Styhre (2008) konstaterar att det finns en vithetsnorm inom organisationer på den svenska arbetsmarknaden och att utgångspunkten är vitheten på de flesta arbetsplatser. Etnicitet är således enligt författarna en relevant faktor att förhålls till inom en organisation. Även Prasad (1997) argumenterar för att värderingar existerar och att olika strukturer ges uttryck inom organisationer. Detta påverkar hur individer uppfattas och även hur de ska agera. Detta sker ofta omedvetet och riskerar således att bli en naturlig del av verksamheter. Det kan innebära att en organisation upplevs vara inkluderande men i själva verket finns det normer och värderingar som påverkar vid rekrytering, befordringar eller andra situationer. Detta innebär att personer som avviker från normen på grund av sin hudfärg många gånger missgynnas och får det svårare.

Proudford & Nkomo (2006) menar att det krävs en kunskap om vilka normer som existerar och vad som anses vara det normala för att få en förståelse för etnicitetens relevans inom en organisation. Ett exempel som författarna redogör för är att personer med samma etniska bakgrund uppskattade varandras prestationer bättre och anställda kände överlag större tilltro till en chef med samma etnicitet. Detta blir således en relevant faktor med bakgrund av vithetsnormen. Författarna menar också att etnicitet är en faktor som påverkar och att det i flera olika sammanhang finns en tendens att välja någon som är lik sig själv etniskt. (Proudford & Nkomo, 2006)

Burns, Lipponen, Lilja, & Machado (2007) menar att arbetsgivare har en förmåga anställa personer de känner en trygghet i och känner igen och att det finns ett samband mellan detta och etnicitet. Detta missgynnar således personer med utländsk bakgrund med bakgrund av den vithetsnorm som tidigare har redogjorts. Denna problematik belyser även Clutterbuck (2002). Författaren menar att när en individ avviker ifrån den vita normen i en organisation så försämrar det möjligheterna och individen kommer att bedömas utifrån etnicitet snarare än kompetens. Det blir således etnicitet som blir det relevanta istället för vad individen presterar. (Clutterbuck, 2002)

En studie av ett mentorskapsprogram för mångfaldsutveckling

Clutterbuck (2002) argumenterar för att stereotyper reproduceras i en organisatorisk kontext och när en individ samspelar med en annan inom en organisation så förekommer vanligtvis antaganden om hur en individ ska agera baserat på etnicitet. Dessa antaganden kan sedan leda till förväntningar och således skapa en självuppfyllande profetia. Författaren menar att en individ som förväntar sig att en person med annan etnicitet ska prestera sämre leder till personen med annan etnicitet blir missgynnad. Detta återkopplas ännu en gång till vithetsnormen och tolkningsföreträdet som problematiken grundas på (Clutterbuck, 2002)

Detta avsnitt har syftat till att redogöra hur exkluderingen baserat på etnicitet påverkar inom organisationer och hur fördomar och stereotyper omedvetet reproduceras. Avsnittet redogör således att vithetsnormen och exkluderingen även ges uttryck och reproduceras i organisationer om kunskapen och viljan för att motverka detta saknas. Återigen betonas relevansen av kunskap och forskningar redogör att det är en komplexitet som är svår att bryta. Detta kommer att användas som ett analytiskt verktyg för att förhålla till den kunskap som mentorerna visar genom mentorskapet samt förhålla till vilka möjligheter mentorskap har att påverka detta.

3.4 Hur kan exkluderingen påverkas?

Clutterbuck (2002) menar att det krävs en förståelse för fördomar och stereotyper och genom en personlig kontakt så finns möjligheterna att få en medvetenhet om detta. Även Miller (2015) argumenterar för att förståelse och kunskap är relevant för att påverka strukturer och exkludering. Genom att uppleva exkluderingen eller få en praktisk förankring i hur den påverkar andra genom just en personlig kontakt så ges möjligheten till ett medvetande om problematik samt en möjlighet till förändring

Fioretos (2009) argumenterar för att en viktig aspekt för att bryta exkludering är just är inkludering. Det handlar om att bryta det maktförhållande och de stereotyper som existerar på grund av etnicitet. Fioretos (2009) menar att det handlar om kultur, identitet och tillhörighet. Genom att argumentera för att dessa begrepp inte är statiska och att de är förändliga öppnar teorin upp för en möjlighet till förändring. Med ett kritiskt förhållningssätt och viljan att förändra så finns det möjligheter att utveckla en inkluderande

En studie av ett mentorskapsprogram för mångfaldsutveckling

kultur där det går att överskrida och lösa upp tidigare kategoriseringar. Slutligen belyser Proudford & Nkomo (2006) och författarna menar att mångfaldsarbete har en möjlighet att påverka inkluderingen och att motverka exkludering. Författarna menar att mångfaldsutvecklingen har möjlighet att påverka en värdering, synen på människor och således har möjlighet att skapa en mer inkluderande kultur.

Detta avsnitt har syftat till att redogöra för ett analytiskt verktyg för att ge en förståelse för vilka möjligheter som forskning redogör för att motverka exkludering. Med bakgrund av tidigare kritik emot mångfaldsarbete och den kontext som exkluderingen förhålls till är centrala teman kunskap och förståelse och en vilja att förändra och inkludera. Detta kommer att användas som för att analysera mentorskapets möjligheter till att påverka exkluderingen och undersöka huruvida mentorskap kan ha kunskapshöjande effekt även inom detta område.

Teorikapitlet kan summeras med att tidigare forskning som problematiserar mångfaldsarbete för att bryta exkludering redogörs för att ge läsaren en förståelse för att det finns en kritik riktad mot tidigare verktyg. Kapitlet redogör även tidigare forskning om mentorskap som konstaterar att mentorskap har inneburit kunskapshöjande effekt inom flera områden och det blir således relevant att undersöka huruvida kunskapshöjningen även kan appliceras på ett komplext problem så som exkludering och strukturer baserat på etnicitet. Avsnittet visar också att normer och fördomar reproduceras omedvetet och att dessa utgår ifrån en vithetsnorm med historisk förankring. Trots problematiken visar tidigare forskning menar att lösningen för att bryta exkludering och fördomar handlar om kunskap och förståelse och att förändringsarbetet således handlar om att höja kunskapsnivåer. För att få en förståelse om tidigare mentorskapsforskning kan användas även för att ge kunskapshöjande effekt inom detta område samt huruvida det kan bryta exkludering och huruvida det har kunskapshöjande effekt inom detta komplexa område kommer analysen att förhålla den empiriska undersökningen till tidigare forskning och modeller.

En studie av ett mentorskapsprogram för mångfaldsutveckling

4. Analys – Där mentorskapet möter exkluderingen

Analyskapitlet kommer att bestå av två delar. Den första delen av kapitlet kommer att beröra mentorskapsprogram och hur detta förhålls till tidigare forskning om mentorskap samt vad mentorskapet har inneburit för mentorerna. Detta för att få en förståelse för hur mentorernas roll i programmet samt undersöka huruvida verktyget även kan appliceras på ett så komplext område som exkludering baserat på etnicitet. Den andra delen kommer att redogöra mentorskaps möjlighet att bryta exkludering och vilken möjlighet det finns att förändra strukturer och fördomar genom ett mentorskapsprogram.

4.1 Mentorskap som verktyg för att bryta exkludering

Wikström (2007) menar att mentorskap kan användas för kunskapsutbyte mellan mentor och adepter och att det tidigare har inneburit kunskapshöjningen inom exempelvis chefspositioner och ledarskap. Dessa områden skiljer sig dock i komplexitet ifrån exkludering och tidigare forskning visar att arbete emot exkludering baserat på etnicitet både är komplext och kan vara problematiskt. Ragins & Kram (2007) menar att mentorer har möjlighet att utvecklas och få en djupare förståelse om problematiken genom ett mentorskapsprogram. Det handlar således om att även mentorn ska lära sig och få en kunskap om det område som programmet berör och att det har möjlighet att influera organisationen som mentorn är en del av. Undersökningen av den empiriska delen av studien har skapat en förståelse för att syftet med mentorsskapsprogrammet är att mentorn som genomgår det får kompetensutveckling inom normkritiskt tänkande för att ge en förståelse för exkludering och problematiken baserat på etnicitet. Detta kommer dels att ske genom stöd av ansvarig mentor men också genom kontakt med adepten (Mines dokument, 2015).

Ansvarig mentor betonar relevansen av kunskap och att det är något program syftar till att erbjuda. Den ansvariga mentorn upplever det även som att många mentorer har inställningen att de kan lära sig mycket av att vara en del av programmet och det är även vanligtvis eldsjälar inom organisationer som verkligen brinner för mångfaldsfrågor.

En studie av ett mentorskapsprogram för mångfaldsutveckling

(Respondent 5, 27/4- 2015). Ansvarig mentor menar även att programmet syftar till att utveckla en förståelse för att det är en lång process och att det inte finns några enkla lösningar på ett komplext problem. Genom ökad medvetenhet och fler personer som tror på förändring kan det dock skapa ringar på vattnet och innebära en förändringsprocess (Respondent 5, 27/4- 2015).

Ansvarig mentors beskrivning av programmet förhålls således till tidigare forskning om mentorskap. Clutterbuck (2002) menar att mentorsskapsprogram har möjlighet att innebära en ökad kunskap och förståelse. Detta resonemang stärks av Noh (2014) som argumenterar för att mentorskap som verktyg syftar till att innebära en ökad kunskap och att verktyget har möjlighet att utveckla mentorerna. Noh (2014) menar också att den kunskap som ett mentorskapsprogram innebär för mentorerna har varit relevant och att verktyget har möjlighet att förändra mentorernas syn. Detta avviker således ifrån tidigare kritik emot mångfaldsarbete som kritiserar brist på kunskap och förståelse som en relevant aspekt (Prasad et al. 1997).

Det krävs dock ett kritiskt förhållningssätt till att mentorskapet har möjlighet att innebära den kunskaphöjning som ansvarig mentor framhåller. Eriksson-Zetterquist & Styhre (2008) argumenterar för att många verktyg för mångfaldsarbete är problematiska just för att det innebär att människor förväntas tillföra något exotiskt eller att individer blir anställda just för att de har en annan etnicitet. Detta riskerar således att förstärka den förställning av de andra som exempelvis Loomba (2008) problematiserar. Mentorskapet riskerar således att innebära att mentorerna förväntar sig att etniciteten ska innebära något exotiskt och riskerar därför att stärka fördomar och stereotyper snarare än att bryta dessa. Även Prasad et al. (1997) problematiserar vertyg för att bryta exkludering och menar att det inte finns några enkla lösningar på ett komplext problem och att många verktyg inom mångfaldsutveckling gör det misstaget. En tilltro till att små åtgärder kan förändra ett stort strukturellt problem riskerar att innebära att åtgärderna blir verkningslösa just för att problematiken är mer komplicerad och strukturerna förbises. (Prasad et al. 1997).

En studie av ett mentorskapsprogram för mångfaldsutveckling

Detta avsnitt har syftat till att analysera vad mentorskap för att bryta exkludering kan innebära och även att förhålla detta till tidigare forskning som problematiserar verktyg inom mångfaldsarbete. Tidigare forskning visar att mentorskap har inneburit kunskapshöjande effekt men huruvida detta även går att applicera för att bryta normer och stereotyper är ännu inte etablerat. Det finns även en risk att ett mentorskap baserat på etnicitet har möjlighet att stärka fördomar och att inte innebära den kunskapshöjande effekt som det syftar till att uppnå. För att få en förståelse för vad detta innebär för mentorerna kommer nästa avsnitt att beröra mentorernas roll i detta program och vad det tillför för kunskap till mentorerna.

4.1.1 Vad innebär mentorskapet för mentorerna?

Undersökningen av mentorskapet i studien visar att mentorerna får en matchning av en adept som är relevant utifrån personens förutsättningar och lägger grunden för ömsesidigt gynnande. Syftet är att mentorn och adepterna ska ha kontinuerlig handledning och uppföljning just för att ha möjlighet att utbyta tankar och idéer. Det ska ske ett möte med mentorn och adepten minst en gång i månaden men det kan bli relevant att träffas oftare. Detta anpassas mellan mentorn och adepten just för att det ska vara bäst lämpat för varje pars unika förutsättningar. (Mines Dokument, 2015). Det ställs således krav på att kontakten ska ske kontinuerligt och att det är en längre process. Proudford & Nkomo (2006) menar att normer och fördomar kan vara svåra att bryta men genom ett långsiktigt arbete med öppenhet och inkludering så finns möjligheterna även om det tar tid. Med bakgrund av detta och tidigare problematisering är det relevant att få en förståelse för hur mentorerna upplever detta och vad de menar att mentorskapet har inneburit.

En respondent upplever det som att stödet och dialogen med adepten är en viktig aspekt. Tillsammans med en kontinuerlig kontakt med ansvarig mentor och adept som kan bidra med ökad kunskap och förståelse (Respondent 2, 17/4-2015). En annan respondent upplever det som att mentorsskapsprogrammet tillför nya perspektiv och kunskap på professionell och personlig nivå. Det har även inneburit en vän och en kollega och en ökad förståelse för just den personens situation (Respondent 6, 29/4-2015). Ett annat talande exempel är ett citat från en respondent:

En studie av ett mentorskapsprogram för mångfaldsutveckling

”Så att det kan öka förståelsen för andra också som kanske inte är med i mentorsprogrammet som också får faktiskt träffa en fysisk person, det blir mer, det är nog lättare att ta det till sig om man möter en fysisk person som har problem än om man bara läser om det i nån tidning.” (Respondent 1, 15/4-2015).

Respondenterna beskriver således att det genom mentorskapsprogrammet ger möjlighet att praktiskt uppleva ett reellt problem och genom att få den personliga upplevelsen så menar respondenten att det inte går att undvika problemet och det ger således en ökad förståelse för att det krävs förändring. Jag upplever inte att någon respondent motsätter sig detta och det är heller inget som jag uppfattar i deras svar som tyder på detta.

Detta har en koppling till Ragins & Kram (2007) som menar att den personliga kontakten mellan mentor och adept har möjlighet att tillföra en djupare kunskap och förståelse som annars kan vara svår att uppnå. Även Clutterbuck (2002) menar att den typen av relation har möjlighet att gynna både mentorn och adepten. Detta tyder således på att mentorskap har möjlighet att tillföra kunskap om exkludering och den problematik som är kopplad till etnicitet trots att området är komplicerat.

Leonardo et al. argumenterar (2007) för att det är viktigt att kontextualisera, få en förståelse, vilja förändras och utvecklas. Genom den personliga kontakten med en individ som ges möjlighet att beskriva sin verklighet går det således att få ökad förståelse för varandras förutsättningar och bakgrund. Flera respondenter beskriver att de har utvecklats genom mentorskapet och att deras syn på exkludering har förändrats. Ett exempel är en respondent som betonar värdet av diskussionen och upplevelser och tar som exempel ett normkritiskt spel som personen menar skapade väldigt intressanta och utvecklande diskussioner. Genom detta verktyg menar respondenten att kunskapen om etnicitet, exkludering och fördomar har utvecklats (Respondent 3, 21/4-2015). En annan aspekt som flera respondenter beskrev var hur imponerade de var av sin adept och att det verkligen var en ambitiös och kompetent individ. Även detta tyder på att mentorskapet ger möjlighet för förståelse och en ökad kunskap om vilken relevans etnicitet har och hur fördomar och stereotyper lägger grunden till exkludering.

En studie av ett mentorskapsprogram för mångfaldsutveckling

Ytligare ett exempel är respondenten som beskrev sin adept som redan välutbildad och med en gedigen arbetslivserfarenhet. Respondenten hade således stor respekt för personen kunskap och kunde lära sig väldigt mycket att kontakten. Respondenten menar dock inte att personen hade en fördom om att adepten inte skulle vara det utan var istället förskräckt över det motstånd och den exkludering som adepten hade mött trots adeptens bakgrund och kompetens (Respondent 6, 29/4-2015). Det tyder på mötet genom mentorskapet har erbjudit en förståelse som annars skulle vara svår att uppnå.

Detta avsnitt har syftat till att redogöra vad mentorskapet har inneburit med bakgrund av tidigare forskning om mentorskap. Avsnittet visar att mentorerna upplever att mentorskapet har haft kunskapshöjande effekt trots att området är komplext. Med bakgrund av tidigare problematisering av att arbeta med frågor så som etnicitet just för att det kan öka fördomar och exkludering tyder detta avsnitt på att mentorskapet har möjlighet att förändra detta. Detta tyder således på att det tidigare forskningen redogör om kunskapshöjning genom mentorskap även kan appliceras på mentorskap för att bryta exkludering baserat på etnicitet. För att kritiskt analysera detta och få en djupare förståelse för huruvida mentorerna har kunskap om problematiken som forskningen beskriver och hur de förhåller sig till normer och fördomar kommer nästa avsnitt att beröra exkludering.

4.2 Kunskap om exkludering

Clutterbuck (2002) argumenterar för att det krävs en förståelse för att det existerar fördomar och exkludering för att kunna förändra detta. Det är således en central aspekt för möjligheterna för att bryta exkludering baserat på etnicitet. För att få en förståelse för vad mentorskapet har inneburit för att motverka exkludering har ett annat centralt område i studien berört etnicitet och syftet var att få en förståelse för mentorernas syn på exkludering, hinder och motstånd. Två centrala frågor under intervjuerna har således varit Vad innebär etnicitet och exkludering för dig? Vad har du för erfarenheter och upplevelser av detta?

Analysen av respondenternas svar visar är att alla beskriver en problematik förknippad med etnicitet i arbetslivet och alla upplever att den typen av negativ särbehandling fortfarande existerar i olika grad.

En studie av ett mentorskapsprogram för mångfaldsutveckling

Ord som exkludering och diskriminering är något som upplevs som problematiska och alla respondenterna i studien upplever att det finns behov för utveckling. Ett exempel är ett citat från en av respondenterna

”Jag tror att det är helt omöjligt att säga att det inte fanns det, alltså, men man har en sån enorm medvetenhet om hur framförallt alltså utlandsfödda och invandrare till Sverige har att hitta in på den svenska arbetsmarknaden så det är nog svårt att inte prata om nån typ av diskriminering där.”(Respondent 6, 29/4-2015).

En annan respondent beskriver att det kan förekomma att arbetsgivare inte vågar rekrytera baserat på namn och att det saknas en trygghet i att lita på att en person med utländsk bakgrund har den kompetens som krävs. (Respondent 3, 21/4- 2015). Detta har en tydlig koppling till problematiken som Burns et al. (2007) argumenterar för och författarna menar att etnicitet är en relevant för hur människor bemöts. Detta tyder på att respondenterna visar kunskap om den problematik som är kopplad till etnicitet. Ett annat exempel är respondenten som upplever rekrytering som en process som kan exkludera olikheter och att det är enkelt att välja en person som är lik än själv och att människor således kan missgynnas under denna process baserat på kategorier som exempelvis etnicitet (Respondent 4, 24/4-2015).

Detta resonemang lyftes också av en annan respondent som uppfattar det som att tidigare arbetsplatser har rekryterat personer som liknar rekryteraren själv (Respondent 1, 15/4-2015). Leonard (2012) argumenterar för att föreställningar baserat på etnicitet är en relevant faktor och att etnicitet påverkar en människas möjlighet och vad som förväntas av individen.

En respondent beskriver rekrytering och möjligheterna för en person att bli inkluderad eller anställd som följande:

”Ja en rädsla för att man inte vet vad man får och en rädsla för det som man inte är bekant med och det som är nytt.” (Respondent 6, 29/4 -2015).

En studie av ett mentorskapsprogram för mångfaldsutveckling

Respondenten syftar till att vissa arbetsgivare inte vågar lita på att personen kommer att prestera tillräckligt bra och menar att etnicitet är en faktor som påverkar den bedömningen (Respondent 6, 29/4 -2015). Ytligare ett exempel är en respondent som beskriver att det finns både exkludering och diskriminering baserat på etnicitet inom branschen och att det är något som behöver utvecklas (Respondent 2, 17/4- 2015).

Det mest talande exemplet är dock beskrivningen av en adept som haft lång yrkeserfarenhet, akademisk utbildning, lärde sig språket på bara några månader och trots att personen hade ett oerhört driv och en vilja så var det omöjligt att bli kallad till intervju (Respondent 6, 29/4 -2015). Dessa exempel återkopplar även till Proudford & Nkomo (2006) som redogör att etnicitet är en faktor för tillit och förtroende. En person med annan bakgrund eller etnicitet har således svårare att skapa en relation och ett förtroende. Även Burns et al. (2007) beskriver den här problematiken och att tillit mellan personer således påverkas av etnicitet och bakgrund. Författarna konstaterar således att detta har en koppling till strukturella hinder och således inte handlar om att individen gör något fel.

De exempel som har redogjorts ifrån respondenterna har en koppling till Machados (2007) argumentation om att människor förväntas agera på ett visst sätt baserat på etnicitet och att det påverkar mötet och missgynnar människor på grund av etnicitet. Slutligen beskriver den ansvarige mentorn följande bild av hur situationen kan se ut i Sverige.

”Och det är ett tydligt exempel på hur, jamen hur rasistiska strukturer faktiskt påverkar hur arbetsmarknaden ser ut idag. Även om man inte ofta vill erkänna det i en rekryteringsprocess så är det väldigt vanligt att man rekryterar utifrån igenkänning. Utifrån att personen som sitter mitt emot än är lik än själv.” (Respondent 5, 27/4 -2015).

Tidigare exempel ger således uttryck för en problematik där etnicitet och bakgrund är en faktor som påverkar och respondenterna förmedlar en bild av en situation där det finns mycket kvar att förändra. Respondenterna redovisar således en bild av verkligheten där exkludering är en relevant aspekt. De redogör både egna exempel men framförallt upplevelser genom mentorskapet som visar att etnicitet är en faktor som påverkar i arbetslivet.

En studie av ett mentorskapsprogram för mångfaldsutveckling

Leonard (2012) argumenterar för att etnicitet är en aspekt som påverkar hur människor bemöts och menar således att etnicitet påverkar och att det finns en exkludering och ett motstånd baserat på etnicitet. Även Loomba (2008) argumenterar för att detta kan förklaras genom de negativa fördomar och förutfattade meningar som är kopplade till etnicitet. Respondenternas svar visar en koppling mellan teorins beskrivning av de strukturella problemen och hur respondenterna beskriver verkligheten. Avsaknaden av trygghet och det missgynnande baserat på etnicitet som respondenterna beskriver har en koppling till den teoretiska beskrivningen av det motstånd och den exkludering som förekommer. Fioretos (2009) menar också att det finns en förställning att människor ska vara på ett visst sätt baserat på etnicitet och att det således kan innebära en negativ behandling baserat på just etnicitet. Även Clutterbuck (2002) menar att etnicitet är en relevant faktor för exkludering och att det således är en norm som är utgångspunkt för hur människor förväntas agera eller vara och det tyder således på en koppling mellan mentorernas kunskap och hur tidigare forskning redogör problematiken.

Detta avsnitt visar att mentorerna redogör en kunskap och förståelse för den problematik som berör exkludering baserat på etnicitet och att fördomar och stereotyper existerar. Det tyder på att mentorskapet har inneburit en ökad medvetenhet och kunskap men det kan dock vara svårt att ha en medvetenhet om sin egen roll. Eftersom normer och fördomar utgår ifrån vitheten kommer nästa avsnitt att analysera mentorernas kunskap om exkludering i förhållande till vithetsnormen.

4.2.1 Exkludering i förhållande till vithetsnormen

Respondenterna har beskrivit flera exempel på exkludering och visar en förståelse för att det finns en problematik baserat på etnicitet och det är tydligt att exkluderingen utgår från en vithetsnorm. Det finns med andra ord en kunskap om att exkludering existerar och även att det är baserat på etnicitet. Proudford & Nkomo (2006) argumenterar för att vithetsnormen har en historisk förankring och att det har blivit något naturligt. Det kan således vara svårt att ha en förståelse för sin egen roll och vilka förmåner som finns jämfört med andra som inte tillhör normen. Den typen av argumentation förs även av Hübinette & Lundström (2015) och de menar att det finns en vithetsnorm som maktstrukturerna utgår

En studie av ett mentorskapsprogram för mångfaldsutveckling

från. Att inte tillhöra normen innebär således att individen missgynnas och det skapas en maktssituation baserat på etnicitet som således kan innebära exkludering. Clutterbuck (2002) argumenterar för att det är svårt att se sin egen påverkan och position inom problematiken och att reproduktionen av normer och fördomar ofta sker omedvetet. Trots detta visar respondenterna en kunskap om problematiken och även ingen nämner begreppet vithetsnorm så visar analysen av intervjuerna en kunskap om problematiken baserat på etnicitet. Det tyder på att kunskap och förståelse existerar och det förhålls till vad tidigare forskning beskriver är en viktig aspekt.

Det var det endast en respondent som själv hade upplevt diskriminering baserat på etnicitet och den personen var själv född utanför Sverige. Respondenten beskrev sin situation som följande.

”Så det är också en fördel för mig att lära känna, att veta vad det är som, vad man skulle kunna gå igenom egentligen för att komma in på arbetsmarknaden. För någon som är född här och utbildat sig här i Sverige, det är inte samma resa över huvudtaget. Det är helt annorlunda.”
(Respondent 2, 17/4-2015).

Detta är således en subjektiv beskrivning över hur respondenten har upplevt hinder och motstånd baserat på etnicitet. Det tyder således på att den personliga upplevelsen är central för att få en förståelse för fördomar och exkludering. En annan respondent beskriver att exkluderingen och fördomarna inte upplevs när personen är ensam men däremot när personens mamma som har utländsk bakgrund är med så upplever respondenten ett annat bemötande och en annan behandling. Respondenten menar att detta har en koppling till mammans etnicitet och att det är en skrämmande upplevelse (Respondent 1, 15/4-2015).

Intervjuerna visar att respondenterna upplever att etnicitet är en relevant faktor för exkludering och att det finns både personliga upplevelser och kunskap om problematiken. Även om de andra respondenterna inte beskriver egna upplevelser om exkludering så har kontakten med adepter gett en ökad förståelse. Nilsson (2010) argumenterar för att normer reproduceras och att det krävs kunskap för att kunna bryta detta. Okunskap eller ovilja att förstå leder enligt Nilsson till att exkluderingen och stereotyperna baserat på

En studie av ett mentorskapsprogram för mångfaldsutveckling

etnicitet inte försvinner och det är därför en relevant aspekt med kunskap och förståelse. Även Prasad (1997) argumenterar för att det krävs förståelse för att dessa fördomar utgår från en vithetsnorm och den makthierarki som det innebär mellan människor baserat på etnicitet. Utan kunskapen finns det således ingen möjlighet att förändra eller bryta exkluderingen. Fioretos (2009) argumenterar för att normer och värderingar är förändliga men att det krävs just kunskap för att kunna bryta dessa och för att förhindra att människor exkluderas.

Detta avsnitt har syftat till att redogöra respondenternas beskrivning av exkluderingen och hur de upplever etnicitetens relevans. Genom att få en förståelse för mentorernas egna upplevelser för detta område har detta sedan förhållits till teori som berör exkludering och de problem som har en koppling till etnicitet. Detta avsnitt visar att mentorerna har en förståelse och en kunskap om ett komplicerat problem och att det således finns möjlighet att få kunskap och förståelse om detta. Mentorerna har även som tidigare nämnt uttryckt att mentorskapet har lagt grunden till förståelse och det visar således att mentorskap har möjlighet att ge kunskap om fördomar, normer och den exkludering som existerar baserat på etnicitet. Med bakgrund av detta kommer nästa avsnitt att analysera huruvida mentorskap kan vara ett verktyg för att bryta exkluderingen baserat på etnicitet.

4. 3 Kan mentorskap användas för att bryta exkludering?

Mentorskapsprogrammet syftar till att erbjuda kompetens och kunskap och även den personliga kontakten med individer som har upplevt motstånd påverkar (Mines Dokument, 2015). Detta har förhållits till exkludering och medvetenheten om det motstånd som existerar baserat på etnicitet. Utan en förståelse för att det finns ett problem finns det begränsande möjligheter till att förändra ett problemområde. Prasad (1997) diskuterar att värderingar och exkluderingen ofta sker omedvetet och det är således nödvändigt att ha en självkritik och att ständigt utmana tidigare värderingar och tillvägagångssätt. Även Leonardo et al. (2007) argumenterar för att förståelsen och möjligheten att lära av andras erfarenheter är en viktig aspekt och att det är något som kontakten genom ett mentorskapsprogram har möjlighet att tillföra.

En studie av ett mentorskapsprogram för mångfaldsutveckling

Analysen visar att respondenterna har en medvetenhet om exkludering, problematiken omkring etnicitet och även en syn på att det krävs förändring trots att de inte har upplevt det mot sig själva. Det har redogjorts flera exempel som tyder på att respondenterna har utvecklats genom mentorskapsprogrammet och ett sista exempel är personen som uttryckligen beskriven att personen har fått en oerhörd medveten av detta verktyg (Respondent 6, 29/4-2015). Noh (2014) argumenterar för att mentorskap kan innebära den typen av kunskapshöjningen och att det är ett relevant verktyg för att förmedla kunskap och förståelse. Genom studien så visar det även att så är fallet inom ett komplext område så som självkritik och förståelse för exkludering i förhållande till en vithetsnorm.

Även Ragins & Krams (2007) och Clutterback (2002) argumenterar för att den här typen av kunskapsutbyte påverkar mentorer och att det även har möjlighet påverka organisationen som mentorerna är en del av. Fioretos (2009) argumenterar för att värderingar och normer är föränderliga och det första steget är synliggörandet och kunskapshöjande för att sedan kunna vara en del av förändringsarbetet. För att detta ska vara möjligt krävs dock kunskapen och förståelsen. Studien visar att mentorskap för att motverka exkludering har möjlighet att innebära denna kunskap och det innebär således att tidigare mentorskapsforskning kan appliceras även inom etnicitet och exkludering.

4.3.1 Inkludering och brytandet av exkludering

En annan aspekt inom brytande det är av exkludering är synen på mångfald och människor med annan etniska bakgrund inom en organisation. Tidigare forskning problematiserar fördomar och stereotyper och den negativa bild som har en historisk förankring. Med bakgrund av Proudford & Nkomo (2006), Burns et al. (2007) och Clutterbucks (2002) argumentation så finns det en tendens att lita mer på personer av samma etnicitet och att etnicitet lägger grunden för exkludering. Eftersom normen utgår utifrån vithet och det är även vitheten som har tolkningsföreträde framför andra etniciteter så skapas en form av makthierarki och exkludering (Proudford & Nkomo, 2006), (Loomba, 2008).

En studie av ett mentorskapsprogram för mångfaldsutveckling

Proudford & Nkomo (2006) argumenterar för att normer och fördomar går att bryta genom mångfaldsarbete eftersom det innebär en positiv syn på människor. Genom en förståelse för att kompetens inte är kopplat till etnicitet och inkluderingen som ett mångfaldsarbete kan innebära så ger den typen av åtgärder möjligheter att påverka exkluderingen och de strukturer som hindrar människor baserat på etnicitet. Det relevanta är således kunskap om problematiken och den förståelsen och kunskapen har mentorskap möjlighet att innebära. (Ragins & Kram, 2007)

Analysen av intervjuerna har visat att synen på mångfald är positiv och det värde som personerna upplever mångfalden tillför. Det handlar i grund och botten om att inkludering och öppenhet ska finnas för att alla människor förtjänar det och för att ta tillvara på individens kompetens. Alla personerna i studien såg mångfalden som något som tillförde organisationen ekonomiskt och kompetensmässigt. Alla såg dessutom ett intresse från sin egen organisation inom frågan och de upplevde ett stort stöd för mångfald som koncept. Detta återkopplar till tidigare analys om vad mentorskapet har inneburit och det framgår att kunskapshöjningen och förståelsen är en central del även inom mentorskap för mångfaldsutveckling och förståelsen är en nyckel till inkludering.

Det mest talade var dock att respondenterna såg mångfald som något naturligt och det handlade inte om att mångfalden var viktigt för att det skulle tillföra något exotiskt utan för att det handlar om alla människors lika värde och ingen förtjänar att exkluderas. (Respondent 1, 15/4-2015). Detta är en skildring emot den kritik som bland annat Cavanaugh (1997) riktar emot mångfaldsarbete. Författaren menar att kategoriseringarna kan stärkas för att mångfalden förväntas tillföra något exotiskt. Respondenterna beskriver dock inte att mångfalden förväntas något exotiskt och att det handlar istället om att ge alla individer en möjlighet. Det visar således att etniciteten inte är det relevanta och att den typen av värderingar har möjlighet att påverka strukturer och exkludering (Fioretos, 2009)

Ett annat exempel var respondenten som beskrev mångfald som ett av hjulen på en bil. Det märks inte vad den tillför men om den saknas så motsvarare det en punktering och organisationen kommer att falla (Respondent 2, 17/4-2015). Slutligen beskriver en respondent att organisation inte har råd att inte arbeta med mångfald och att det finns en otrolig kompetens att tillgå om organisationer inte exkluderar. Det handlar således inte om

En studie av ett mentorskapsprogram för mångfaldsutveckling

att personerna ska anställas på grund av etnicitet utan att etniciteten ska vara irrelevant och att alla människor ska inkluderas (Respondent 6, 29/4-2015). Nilson (2010) argumenterar för att fördomar enkelt upprätthålls och reduceras och den här typen av kunskap och förståelse för att etnicitet inte innebär något negativt är viktig. Den normerade effekten som detta innebär är således en relevant faktor för förändring och kunskapen och medvetenheten går att återkoppla till den kunskap som mentorskapet syftar till att förmedla.

Det framgår från respondenterna att mentorskapet har gett en insyn i den problematik som existerar och det finns även en vilja för förståelse och förändring. Det finns således en positiv aspekt av detta och argumenten för att mångfald gynnar organisationen ger möjlighet att ha bland annat ha en normerande effekt. Det innebär att de tidigare negativa fördomarna och synen på människor har möjlighet förändras. Fioretos (2009) argumenterar för att de negativa fördomarna och att stereotyper om att olika etnicitet skulle vara mer kompetenta bryts genom just inkludering och öppenhet och en vilja att tro på individens förmåga. Genom att mångfalden blir något naturligt och inte exotiskt så öppnar det upp för att det skapa en inkluderande arbetsmiljö där alla människor värderas utifrån kunskap och inte fördomar eller stereotyper (Fioretos, 2009).

Sammanfattningsvis har kapitlet redogjort vad mentorskapsprogram för att bryta exkludering kan uppnå och har kritiskt granskat vad det har inneburit för mentorerna genom att förhålla detta till tidigare forskning om exkludering och komplexiteten. Tidigare forskning visar även att mentorskap har haft kunskapshöjande effekt inom andra områden och analysen visar att det även går att applicera på mentorskap trots områdets komplexitet. Slutligen beskriver forskningen att för att bryta exkludering och motverka att människor bedöms baserat på etnicitet så krävs det kunskap och förståelse och analysen visar som tidigare nämnts på att mentorskap kan tillföra detta.

En studie av ett mentorskapsprogram för mångfaldsutveckling

5. Slutsatser och Diskussion

Detta avsnitt avser att redogöra slutsatser baserat på de frågeställningar som studien har utgått ifrån. Det kommer även att redogöra en slutdiskussion som återkopplar till uppsatsens syfte samt redogöra vad studien har tillfört till tidigare forskning. Slutligen kommer avsnittet även att föreslå vidare forskning inom området.

5.1 Slutsatser

Analysen visar att mentorskap innebär en kunskapshöjande effekt för mentorerna även inom exkludering baserat på etnicitet. Detta förhålls till tidigare forskning om mentorskap och det framgår av studien att mentorskap har samma möjlighet till kunskapshöjningen för mentorerna även inom etnicitet trots att området är komplext. Trots att normer omedvetet reproduceras och det kan vara svårt att ha en förståelse för exkluderingen så visar mentorerna en kunskap och det har skett genom mentorskap. Det kan således konstateras av studien att mentorskap är ett verktyg som ger kunskapshöjande effekt även inom arbetet emot exkludering trots att tidigare forskning redogör att området är komplext.

Slutligen visar analysen att det finns en skiljelinje mellan mentorskap och de mångfaldsverktyg som tidigare forskning kritiserar. Genom att fokusera på kunskap och förståelse finns det möjligheter att bryta tidigare fördomar och strukturer och analysen visar att mentorskap är ett verktyg som innebär just detta. Studien visar också att mentorskap har möjlighet att ge kunskap även om ett komplext område så som exkludering baserat på etnicitet. Det kan således konstateras att den kunskapshöjning som mentorskap innebär är en del av lösningen för att påverka exkluderingen även om det är en lång process.

En studie av ett mentorskapsprogram för mångfaldsutveckling

5.2 Diskussion

Det finns som uppsatsen har redogjort en kritik emot konceptet mångfaldsutveckling och tidigare forskning visar att dessa verktyg riskerar att ha motsatt effekt på samhällets normer och strukturer. Flera verktyg för mångfaldsutveckling riskerar således att vara en del av problemet snarare än en lösning. Denna komplexitet har agerat utgångspunkt för studien och genom att undersöka hur tidigare forskning om mentorskap förhålls till detta.

Uppsatsen visar att mentorskap har möjlighet att tillföra till mångfaldsutvecklingen och att arbetet för att bryta exkludering och att samma kunskapshöjande effekt som tidigare mentorskap har visat även kan appliceras på mentorskap för att bryta exkludering. Med bakgrund av forskningen som beskriver att det krävs kunskap om exkluderingsproblematik och forskningen som visar att mentorskap innebär kunskapshöjning så tyder det på att verktyget kan motverka exkludering. Studien visar att mentorskap har även möjlighet att påverka exkluderingen genom kunskapshöjning och förståelse inom exkluderingen baserat på etnicitet trots att det är ett komplext område. Detta syns genom att mentorerna visar en kunskap och förståelse för att detta är ett komplext problem och att det utgår ifrån en vithetsnorm.

Den problematik som berör exkludering baserat på etnicitet har en historisk förankring och strukturerna är svåra att påverka. Det finns dock flera exempel på hur fördomar och stereotyper kan brytas även om det är en lång process. Det krävs således fler åtgärder för att utveckla kunskap och forskningen visar att mentorskap har möjlighet att erbjuda den typen av kunskapshöjning trots att området är komplicerat. Det finns även möjlighet att applicera kunskapen på andra verktyg men det är genom att arbeta med förståelse och öppenhet som exkludering kan brytas.

Eftersom tidigare mentorskapsforskning inte har berört mentorskapets möjlighet att påverka detta komplexa problem tillför denna studie således en ny infallsvinkel genom att applicera tidigare forskning om mentorskap även på detta område. Med bakgrund av att tidigare forskning även visar att kunskap är ett väsentligt verktyg för att bryta exkludering bidrar studien även med kunskapen att mentorskap är ett relevant verktyg för att bryta exkludering baserat på etnicitet.

En studie av ett mentorskapsprogram för mångfaldsutveckling

5.2.1 Vidare forskning

Uppsatsen visar att mentorskap har möjlighet att påverka strukturerna och exkluderingen genom kunskapshöjandet men att det är en lång process. Det skulle behöva utföras i en större utsträckning för att inkludera fler människor och öka kunskapen om problematiken och möjligheterna till förändring. Genom att arbeta med kunskapshöjande åtgärder och att inkludera fler människor finns det möjlighet att öka kunskapen och förståelsen och fler mentorskapsprogram skulle således kunna ha större effekt. Det finns således relevans med att arbeta med mångfaldsarbete även om grunden för arbetet måste vara bra och det krävs en genomarbetad strategi för att kunna bryta exkludering och skapa ett mer inkluderande samhälle. En senare studie skulle kunna undersöka huruvida mentorskap går att använda för att motverka andra diskrimineringsgrunder än etnicitet och huruvida den kunskapshöjande effekten går att generalisera på andra områden än etnicitet.

En studie av ett mentorskapsprogram för mångfaldsutveckling

Literaturlista

Skriftliga källor

Alvesson, Mats & Sköldberg, Kaj. (2009). *Reflexive methodology*. London: Sage

Becker, Howard S. (2008). *Tricks of the trade – Yrkesknep för samhällsvetare*. Malmö: Liber.

Bryman, Alan (2011) *Samhällsvetenskapliga metoder*. Malmö: Liber

Burns, Tom, R., Lipponen, Sami, Lilja, Maja & Machado, Nora. (2007) *Makt, kultur och kontroll över invandrares livsvillkor Multidimensionella perspektiv på strukturelldiskriminering i Sverige*. Uppsala : Acta Universitatis Upsaliensis

Cavanaugh, Michael C. (1997) (in) corporating the other? I Prasad, Pushkala, Mills, Albert J., Elmes, Albert J. & Prasad, Anshuman. (red.)(1997) *Managing the Organizational Melting Pot: Dilemmas of Workplace Diversity*. (ss. 31-53) London: Sage

Clutterbuck, David. (2002) What every diversity mentor should know about stereotyping. I David Clutterbuck & Rose Ragins. (red.)(2002) *Mentoring and Diversity – An international perspective* (ss. 114-120) London: Routledge

Eriksson-Zetterquist, Ulla & Styhre, Alexander. (2008) *Organisering och intersektionalitet*, Malmö: Liber

Fioretos, Ingrid. (2009). *Möten med motstånd: kultur, klass, kropp på vårdcentralen*. Lund: Institutionen för kulturvetenskaper, Lunds universitet.

Hübinette, Tobias & Lundström, Catrin (2014) Three phases of hegemonic whiteness: understanding racial temporalities in Sweden, *Social Identities. Journal for the Study of Race, Nation and Culture*, Vol. 20:6, s. 423-437

Fägerlind, Gabriella (2012) *Mångfald i praktiken: handbok för verksamhetsutveckling*. Malmö: Liber

Leonard, David J. (2012) Remixing the Burden: Kony 2012 and the wages of whiteness. *Critical Race and Whiteness Studies e-journal*, Vol. 11:1 s. 2 - 22

En studie av ett mentorskapsprogram för mångfaldsutveckling

Leonardo, da Vinci, Godshalk, Veronica M & Sosik, John J.(2007) *Mentoring and Leadership: Standing at the Crossroads of Theory, Research, and Practice*. I Ragins, Belle Rose & Kram, Kathy E. (red.)(2007) *The handbook of mentoring at work: theory, research, and practice*. (ss. 149-179) London: Sage

Loomba, Aina (2008). *Kolonialism/Postkolonialism: en introduktion till ett forskningsfält*, Stockholm: Tankekraft.

Machado, Nora. (2007) Om dagens vetenskapliga rasism inom biomedicinsk forskning. I Burns, Tom R., Lipponen, Sami, Lilja, Maja & Machado, Nora (red.)(2007) *Makt, kultur och kontroll över invandrades livsvillkor- Multidimensionella perspektiv på strukturell diskriminering i Sverige* (ss. 99-118) Uppsala: Acta Universitatis Upsaliensis

Miller, Erin T. (2015) Discourses of whiteness and blackness: an ethnographic study of three young children learning to be white. *Ethnography and Education*, Vol. 10:2, s. 137-153

Mark, Eva. (2007) *Jämställdhetsarbetets teori och praktik*. Lund: Studentlitteratur AB

May, Tim. (2001) *Samhällsvetenskaplig forskning*. Lund: Studentlitteratur AB

Nilsson, Magnus. (2010) Swedish 'Immigrant Literature' and the Construction of Ethnicity, *Tijdschrift voor Skandinavistiek*, Vol. 31 :1, s. 200-218

Noh ,Younghee (2014) Analysis of the Effects of a Librarian-Prospective Librarian Mentoring Program, *Libri 2014*; Vol. 64:3, s. 224–246

Prasad, Pushkala, Mills, Albert J., Elmes, Albert J. & Prasad, Anshuman (1997). *Managing the Organizational Melting Pot: Dilemmas of Workplace Diversity*. London: Sage

Prasad, Pushkala (1997) The Protestant Ethic and the Myths of the Frontie - Cultural Imprints, Organizational Structuring and Workplace Diversity. I Prasad, Pushkala, Mills, Albert J., Elmes, Albert J. & Prasad, Anshuman. *Managing the Organizational Melting Pot: Dilemmas of Workplace Diversity*. (ss. 129-147)(1997) London: Sage

Proudford, Karen L. & Nkom, Stella (2006) Race and Ethnicity in Organizations. I Konrad, Alison M., Prasad, Pushkala & Pringle, Judith K. (red.)(2006). *Handbook of Workplace diversity*. (ss.324-346) London: Sage

En studie av ett mentorskapsprogram för mångfaldsutveckling

Ragins, Belle Rose & Kram, Kathy E. (2007). *The handbook of mentoring at work: theory, research, and practice*. London: Sage

Roth, Ann-Kathrin (2004) *Mångfaldsboken – från teori till praktik*, Stockholm: Nordstedts Juridik.

Widerberg, Karin (2002). *Kvalitativ forskning i praktiken*. Lund: Studentlitteratur.

Wikström, (2007) *Vinnande mentorskap: en praktisk handbok* Stockholm: Ekerlids Förlag

Elektroniska källor:

Mines hemsida (2015) Hämtad 2015-04-20, från <http://mine.se>

Dokument ifrån Mine (2015) Hämtad 2015-04-20, från <http://mine.se>

Muntliga källor:

Respondent 1, 15/4-2015 Intervju

Respondent 2, 17/4-2015 Intervju

Respondent 3, 21/4-2015 Intervju

Respondent 4, 24/4-2015 Intervju

Respondent 5, 27/4-2015 Intervju

Respondent 6, 29/4-2015 Intervju

En studie av ett mentorskapsprogram för mångfaldsutveckling

Bilaga1 -Intervjuguide

Vad är mångfald, exkludering och diskriminering?

Det första området berör exkludering och diskriminering och vilket behov mentorerna i studien upplever att det finns för mångfaldsarbete. Detta område syftar även till att få en förståelse för hur mentorerna definierar mångfald och vad både ordet och konceptet betyder.

-Vad tänker du omkring ordet mångfald? Inkludering/exkludering? Diskriminering?

-Vad handlar dessa områden om för dig?

-Upplever du att det finns rasism eller diskriminering? Hinder? Motstånd?

-Tycker du att detta behöver utvecklas? Hur upplever du att mångfald bemöts ute i arbetslivet?

-Finns det möjligheter att utveckla detta? Hur tänker du omkring detta? (Egna exempel eller upplevelser?)

-Hur ser ni på diskriminering? Mångfald etc. på er organisation?

Det andra området berör mångfaldsutveckling och diversity management och vad det innebär. Vilka verktyg använder organisationen och varför är detta något som de vill arbeta med? Mitt fokus kommer att vara mentorsskapsprogram ett i och med att det är ett konkret verktyg för mångfaldsutveckling men jag vill också undersöka huruvida det finns andra metoder som mentorn har kunskap om. Jag vill också undersöka varför mentorn valde att gå med i programmet och även vad det kan tillföra både på individ, organisation och samhällsnivå.

-Hur tänker du omkring konceptet diversity management/mångfaldsutveckling? Vad innebär det för dig?

En studie av ett mentorskapsprogram för mångfaldsutveckling

-Vad fick dig att vilja vara delaktig i mentorsskapsprogrammet?

-Hur upplever du att din organisation ser på mångfald? Finns det ett stort intresse?

-Använder ni andra verktyg eller metoder för mångfaldsutveckling?

-Upplever du att din kompetens eller syn har förändras genom mångfaldsprogrammet eller andra metoder?

-Vilka möjligheter finns det att utveckla mångfalden hos ert företag/överlag?

Skapar mångfald något värde?

Det sista temat berör vad som tidigare har diskuterats som lönsamhet och ekonomisk vinning men jag väljer som jag tidigare nämnde att definiera det som värde. Vad kan mångfald innebära för en organisation vad upplever mentorerna i studien att mångfald faktiskt kan användas till. Finns det möjligheter för organisation, individer och för samhället att utvecklas på både lång och kort sikt genom mångfald. Vilken nytta har egentligen diversity management och hur upplever mentorn att konceptet och verktygen bemöts eller fungerar i praktiken?

-Vad tänker du omkring mångfald, tillför det något?

-Tror du att/har din organisation utvecklats av diversity management? Har det tillfört något?

-Hur ser ni på ekonomisk lönsamhet? Går det att mäta mångfald i siffror?

-Skapar mångfald något värde för din organisation/för dig om personligen/för adepten/för samhället? (tror du att det har möjlighet att göra det?)

-Hur tänker du omkring begreppet värde eller lönsamhet?