



Skandinavisk Samhällsanalys

OMVÄRLDSANALYS -FRAMGÅNGSFAKTORER OCH UTMANINGAR FÖR ARBETE MED JÄMSTÄLLDHET

OKTOBER 2016

Innehåll

Inledning	1
Omvärldsanalysens syfte och genomförande	2
Omvärldsanalysens syfte	2
Omvärldsanalysens fokus och genomförande	2
Kort om jämställdhet	3
Översikt av relevanta rapporter	4
En länk i kedjan, ESF-Jämt – Stödstruktur för jämställdhetsintegrering av ESF-projekt 2013	4
Från politik till praktik: metaanalys av fyra satsningar på jämställdhetsintegrering: slutrapport	5
försök att bryta - Rapport om projekt för att bryta den könsuppdelade arbetsmarknaden	6
Heltid för alla i Borås Stad – Slutrapport	7
Heltidprojektet Avesta kommun - Slutrapport	9
Heltid till alla, Slutrapport, FAU kommun	9
Kartläggning och analys av insatser som syftar till att bryta den könssegregerade arbetsmarknaden i Norrbotten 2015	11
Om fler jobbar mer - heltidsfrågan i välfärden	12
Program för hållbar Jämställdhet – slutrapport	13
Framgångsfaktorer och utmaningar för jämställdhetsarbete	15
Gemensamma framgångsfaktorer för insatser kopplade till en könssegregerad arbetsmarknad	15
Gemensamma utmaningar för insatser kopplade till en könssegregerad arbetsmarknad	17
Gemensamma framgångsfaktorer för insatser att gå från deltid till heltid	19
Gemensamma utmaningar för insatser att gå från deltid till heltid	21
Källförteckning	23

Inledning

Detta är en omvärldsanalys kring framgångsfaktorer och utmaningar för arbete med jämställdhet. Analysen är framtagen som en del av den externa utvärderingen av projekt Jämställt – hela tiden. Rapporten togs fram under perioden juni-oktober 2016, och genomfördes av Torbjörn Skarin (utvärderingsledare) och Joel Seth (utvärderare) på Skandinavisk Samhällsanalys.

Vår förhoppning är att denna omvärldsanalys skall bidra till kunskapsbildningen i projektet, och fungera som inspiration under projektets genomförande.

Torbjörn Skarin
VD och grundare
Skandinavisk Samhällsanalys

Oktober 2016

Kontaktinformation

e-post: Torbjorn.skarin@samhallsanalys.nu

telefon: +46 (0)73 944 2048

Hemsida och blogg: www.samhallsanalys.nu

Omvärldsanalysens syfte och genomförande

OMVÄRLDSANALYSENS SYFTE

Utvärderaren har genomfört en avgränsad omvärldsanalys kring framgångsfaktorerna och utmaningarna för att bryta könssegregationen på arbetsmarknaden, samt insatser för kvinnors möjlighet att arbeta heltid. Denna omvärldsanalys har som syfte att tjäna som inspiration och kunskapskälla för projektet jämställd hela tiden, dels inom pågående projekt och dels inför diskussionen kring kommande projekt och verksamheter i regionen. Fokus för omvärldsanalysen är på projekt och verksamheter som kan ses som goda exempel när det gäller måluppfyllelse och resultat kring att bryta könsegregationen på arbetsmarknaden och få fler kvinnor att jobba heltid.

OMVÄRLDSANALYSENS FOKUS OCH GENOMFÖRANDE

Som källor för omvärldsanalysen har använts projektutvärderingar och programutvärderingar inom Europeiska Socialfonden samt publicerade studier och forskningsresultat. Dessa utvärderingar och studier är regionala rapporter, nationella rapporter samt även internationella rapporter från enskilda projekt eller hela program. Dessa rapporter är publicerade eller finansierade av sektorsmyndigheter, departement, lärosäten eller oberoende forskningsinstitut under perioden 2008–2016

Omvärldsanalysen presenterar ett urval av intressanta rapporter och studier, och gör även en sammanfattande analys kring gemensamma framgångsfaktorer och utmaningar. De rapporter som har valts ut är dels de som omfattas av urvalskriterierna ovan och dels de rapporter som relativt tydligt beskriver framgångsfaktorer eller utmaningar i projektet/verksamheten. Totalt har utvärderaren gått igenom ett 30-tal rapporter och studier, och däribland valt ut nio rapporter som huvudsakligt underlag för denna omvärldsanalys. Vissa av dessa rapporter avser utvärdering av ett flertal projekt inom jämställdhet.

Kort om jämställdhet

Jämställdhet handlar om att ha samma rättigheter, möjligheter och skyldigheter på centrala livsområden som rör makt/inflytande, ekonomiskt oberoende, arbetsvillkor, företagande och utbildning. Tidigare forskning visar att regioner gynnas starkt av jämställdhet mellan kvinnor och män. En ökad jämställdhet gynnar inflyttning till en region i och med att attraktionskraften höjs. Jämställdhet inom näringslivet har även ett starkt samband med tillväxt. Könsuppdelning försvårar matchningen på arbetsmarknaden och hämmar flexibiliteten i människors yrkesval.¹

I mars 2016 så publicerade SCB statistik² om arbetsmarknadens könsuppdelning. Där framgår att av de 30 vanligaste yrkena i Sverige är det bara butikssäljare, kockar/kallskänkor samt gymnasielärare som har en någorlunda jämn könsfördelning. Tittar man istället på Sveriges vanligaste yrke, undersköterska, så är 93 procent kvinnor. Bland förskolelärare är 96 procent kvinnor. Omvänt är det bland elektriker där 98 procent är män och bilmekaniker där 96 procent är män.

Utifrån jämställdhetens positiva effekter för en region har det varit viktigt att undersöka hur det ser ut med jämställdheten i Dalarna. År 2011 genomfördes kartläggningen "Jämställdhetspraktik i W7 Dalarna – En kartläggning av lokala genuskontrakt" (Stiftelsen Minerva, 2011). Studien belyser jämställdheten i norra och västra Dalarna, dvs. i Leksand, Malung-Sälen, Mora, Orsa, Rättvik, Vansbro och Älvdalen. Genuskontrakten är osynliga "kontrakt" mellan könen där båda parter definierar varandra på en icke jämbördig nivå. Rapporten från 2011 visar på två olika genuskontrakt, ett mer traditionellt genuskontrakt där arbetsmarknaden är starkt könsuppdelad, där män heltidsarbetar mer än kvinnor och tjänar mer trots lägre utbildningsnivåer. Samt ett traditionellt genuskontrakt med modernistiska inslag där jämställdheten har kommit en bit längre. Det synliggörs i familjelivet och i relationen mellan familjeliv och arbetsliv.

En annan rapport från Stiftelsen Minerva är "Jämställdhetspraktik i södra och mellersta Dalarna- en kartläggning av lokala genuskontrakt", från 2013. I den senare rapporten framträder en övervägande traditionell bild av södra och mellersta Dalarnas kommuner. Falun utgör ett undantag då modernistiska genusstrukturer tycks dominera i kommunen. Det generella mönstret som framträder i södra och mellersta Dalarna är att traditionella genusstrukturer i synnerhet tycks existera inom områdena arbetsmarknad och utbildning. Män arbetar i högre utsträckning än kvinnor och har högre lön än kvinnor, trots att en större andel kvinnor än män är eftergymnasialt utbildade.

¹ Hela lönen, hela tiden, Utmaningar för ett jämställt arbetsliv, 2014, Regeringskansliet

² SCB, mars 2016, statistik om de 30 vanligaste yrkena i Sverige

Översikt av relevanta rapporter

I detta kapitel sammanfattas ett urval av aktuella rapporter kring jämställdhet. Först görs en allmän beskrivning av rapportens kontext och fokus, och sedan görs en summering av de framgångsfaktorer och utmaningar kring jämställdhet som rapporterna lyfter fram. I vissa av rapporterna är framgångsfaktorerna mer av karaktären styrkor, samt i vissa fall är utmaningarna mer av karaktären svagheter. I vissa rapporter lyfts endast framgångsfaktorer fram och inte några specifika utmaningar. Utvärderarens bedömning är ändå att rapporterna ger en god bild av vad som fungerar bra och vad som behöver utvecklas i jämställdhetsarbetet på olika nivåer.

EN LÄNK I KEDJAN, ESF-JÄMT – STÖDSTRUKTUR FÖR JÄMSTÄLLDHETSINTEGRERING AV ESF-PROJEKT 2013

”Projektstöd Jämställdhetsintegrering av ESF-projekt” (ESF Jämt) är ett projekt som finansierats av Europeiska socialfonden (ESF) och drevs av Sveriges länsstyrelser. Projektet startade 2009 och avslutades 2013, inklusive två års förlängning av projektet. Bakgrunden till projektet var kravet om att alla socialfondsprojekt ska jämställdhets integreras och att ett behov av stöd för att genomföra detta var identifierat. Genom länsstyrelserna byggde ESF jämnt upp en stödorganisation som bestod av åtta projektstödjare och en nationell koordinator, vilka erbjöd och tillhandahöll kostnadsfritt processtöd i jämställdhetsintegrering. Stödorganisationen bidrog med utbildning, metoder och stöd till socialfondsprojekt. Stödet skulle vara kvalitetssäkrat och förankrat på nationell och regional nivå, vilket skulle leda till ökad kvalitet och måluppfyllelse i projekten.

En extern utvärdering har skett av projektet och utvärderaren har under projektets gång tagit fram några framgångsfaktorer för projektet;

-Sammanhållet stöd. Att det har funnits ett stöd som varit nationellt sammanhållet med en aktör som finns kvar efter det att projekt ESF Jämt avslutas. Genom att hela stödorganisationen tillhör en och samma organisation har det inte uppstått något konkurrensförhållande mellan regionerna. ESF Jämt har haft fokus på lärande och uppföljning av stödverksamheten, vilket bidragit till att den löpande har vidareutvecklats. Socialfondsprojekten har därmed fått ta del av verksamhetsförbättringar och metod utveckling

- Att detta stöd är sammanhållet innebär också att man har kunnat kvalitetssäkra stödet i alla led vilket innebär att man kunde byta erfarenheterna med varandra som sedan kontinuerligt användes för att ytterligare utveckla stödet i form av målgruppsanpassade metoder och utbildningar.

-Det sammanhållna stödet har också inneburit att man kunnat utveckla de interna arbetsformerna som varit effektiva och som medfört att projektstödjare snabbt har kommit in i sin roll trots fysiskt avstånd till kollegorna. Medarbetarna inom ESF Jämt har funnits på nio olika platser i landet men har ändå hittat väl fungerande samarbetsformer för att hålla kvalitet och gemensamt utveckla stödet.

-Arbetsmetoder, när stödet kommit in tidigt i processen har det kunnat gjort så att man kan planera för rätt jämställdhetsinsatser redan från början

-Det har visat sig framgångsrikt när ESF Jämt har gett projekten stöd i att upphandla utvärderare och utbildare med jämställdhetskompetens.

I rapporten framkommer det också utmaningar som projektet ESF jämt har mött under projektets gång som t.ex.

-Utmaningen om att hitta former för att kontinuerligt följa upp de kvalitativa målen och att lära om det man gör, för att se vilka effekter stödprojektet egentligen har för ESF-projekten när det gäller jämställdhet.

-En annan utmaning som lyfts i rapporten handlar om att lära mer om vilken nytta stödet gör i projekten och hur detta arbete kan göras allt bättre. En ökad samverkan med ESF-samordnarna behövs liksom med övriga processtöd.

FRÅN POLITIK TILL PRAKTIK: METAANALYS AV FYRA SATSNINGAR PÅ JÄMSTÄLLDHETSINTEGRERING: SLUTRAPPORT

Jämställdhetsintegrering är den strategi regering och riksdag har valt för att uppnå de jämställdhetspolitiska målen. Regeringen har satsat medel på program för jämställdhetsintegrering, genom bland annat Sveriges kommuner och landsting. I denna externa rapport så granskades fyra olika insatser inom jämställdhetsintegrering:

-program för hållbar jämställdhet (HÅJ) som har kommuner, landsting och regioner som målgrupp.

-programmet Jämställdhetsintegrering i staten, Jämi, finansierat av regeringen

-europeiska socialfonden(ESF) har fokus på jämställdhetsintegrering av samtliga sina projekt.

-VINNOVAs TIGER-program som syftar till att öka genusmedvetandet i olika innovationsmiljöer.

De lärdomar man kan dra från programmen när det gäller strategier och förändringsteorier är:

-Vem som ska äga och driva satsningen är av största vikt. SKL har t.ex. haft god tillgång till målgruppen då denna utgjorts av de egna medlemmarna. Detta ger också möjligheter till stöd i det fortsatta arbetet efter det att programmet avslutats medan Jämi däremot hade mer begränsade förutsättningar att samspela med sin målgrupp.

-Ett tydligt och sammanhållet program är en nödvändighet för att kunna styra och lära av erfarenheter, men också för att kunna stödja utvecklingen. Gemensamma insatser och möjlighet till erfarenhetsutbyte och lärande för de lokala projekten men även mellan projekten genom nätverk, träffar mm. är betydelsefullt. Det skapar dessutom en "vi-känsla" och bidrar till att deltagarna ser sitt arbete i ett större sammanhang.

-Ett sammanhållet program ger möjlighet för ett ömsesidigt lärande mellan nationell och lokal nivå

OMVÄRLDSANALYS

-Aktivt ägarskap lokalt och nationellt är avgörande. Strategier och aktiviteter för att försäkra detta behövs

Baserat på ovanstående lärdomar så lyfter rapporten fram några gemensamma Framgångsfaktorer för projekten/programmen:

-Ett aktivt ägarskap inom ramen för en effektiv och genomskinlig projektorganisation

-En samverkan mellan viktiga aktörer och organisationer som bygger på gemensam kunskapsbildning varvat med handling

-Ett utvecklingsinriktat lärande som leder till multiplikatoreffekter

FÖRSÖK ATT BRYTA - RAPPORT OM PROJEKT FÖR ATT BRYTA DEN KÖNSUPPDELADE ARBETSMARKNADEN

Equal-projektet Gender School har sammanställt och analyserat närmare 500 bryt-projekt mellan åren 1993-2005. Genom att lära av tidigare erfarenheter och att analysera dessa utifrån forskning om könssegregering hoppas man komma ett steg längre i arbetet för en könsintegrerad och jämställd arbetsmarknad.

Den här rapporten utgör en beskrivning och analys av projekt som bedrivits inom Arbetsmarknadsverket för att bryta könssegregeringen på arbetsmarknaden. Syftet har varit att ta tillvara erfarenheter som gjorts i projekten, för att öka kunskaperna om hur könssegregeringen kan minskas. Skriftlig dokumentation som projektbeskrivningar, delrapporter, slutrapporter samt interna och externa utvärderingar från närmare 500 brytprojekt har samlats in och granskats. Dokumentationen av brytprojekten har vanligtvis gjorts internt inom AMV men saknar många gånger beskrivningar av processer och utfall. Väl dokumenterade tillvägagångssätt och utfall har främst återfunnits i externa utvärderingar, vilket har styrt urvalet av de sjuutton projekt som Gender School valt ut för fördjupad analys.

Analysen visar att projekten ställs inför en särskild problematik som hänger samman med att alla brytförsök tvingas brottas med starka krafter som verkar återställande. Den här problematiken understryker behovet av kunskap, reflektion och diskussion i försöken att minska könssegregeringen.

Rapporten lyfter fram ett antal framgångsfaktorer i projektens arbete:

-Att kunskaperna om brytförsök byggs på genom dokumentation, utvärderingar och uppföljningar som görs under lång tid

-Ökade kunskaper om könssegregerade processer

-För verksamheter som på daglig basis arbetar med matchning, rekrytering, klassificering av kompetenser etc. finns behov av särskilda kunskaper om könssegregering och jämställdhet för att upptäcka, motverka och förändra könssegregerade processer

-Genom stöd och motivationsarbete kan man motivera individer till otraditionella yrken

OMVÄRLDSANALYS

-Om fokus flyttas från enskilda projektdeltagare till att förändra strukturer så får man ökad hållbarhet i brytarbetet

Det finns även ett antal utmaningar i projektens arbete:

-Projekt tenderar att sidordnas i den ordinarie verksamheten

-Den tidsbegränsade projektformen leder till förväntningar på snabba resultat medan brytarbetet är komplext och processinriktat över tid

-Det är flera olika barriärer som projektdeltagarna ska över innan de hamnar i ett otraditionellt yrke, man måste adressera samtliga dessa barriärer

-Arbete med att bryta könsmonster på arbetsmarknaden tar tid

HELTID FÖR ALLA I BORÅS STAD – SLUTRAPPORT

Borås Stad beslutade våren 2013 att alla tillsvidareanställda från 1 augusti 2014 har rätt till en heltidsanställning. Möjlighet skapades att ansöka om tjänstledigt för önskad sysselsättningsgrad. Undantagna var medarbetare som vid införandet hade partiell sjukersättning samt de som var tjänstlediga. Ansvar för genomförandet av heltidsbeslutet låg hos förvaltningarna. En projektorganisation och en projektledare med uppdrag att stödja förvaltningarnas arbete tillsattes. Heltidsinförandet skulle ske utan ökade kostnader, men med acceptans för vissa ekonomiska puckeleffekter.

Införandet av heltid för alla ger också möjlighet att nå andra politiska mål som ökad jämställdhet, hälsosam organisation, säkra framtida personalförsörjning, ökad kontinuitet för brukarna, minskat antal timavlönade, minskad sjukfrånvaro och avskaffande av delade turer. Målen ligger som grund i verksamheternas arbete, en del är konkreta och avgränsade medan andra är mer svåravgränsade.

I denna slutrapport nämns framgångsfaktorer för projektet "heltid för alla i Borås":

-Tydliga beslut; Politikernas enhälliga och tydliga beslut om heltidsanställning för alla med snäv tidsram bidrog till att arbetet kom igång snabbt.

-Samverkan; En tydlig framgångsfaktor har varit god samverkan med samtliga fackförbund. Fackliga företrädare och arbetsgivarrepresentanter har varit överens om de bärande frågorna i projektet

-Utbildning i bemanningsplanering; 175 chefer, ekonomer, personal inom HR, fackliga företrädare och politiker utbildades i bemanningsekonomi och planering. Erfarenheter från andra kommuner visar att personal inom HR och ekonomer är viktiga stödfunktioner till de chefer som arbetar med bemanningsplanering. En gemensam kunskapsbas gör att alla kan involveras i arbetet.

-Fler utbildningar; Projektet har skapat möjlighet till kvalitetsförbättringar, bland annat genom seminarier i förändringsprocesser för 80 chefer. Syftet med dem är att lära, reflektera och förstå hur människor i förändring fungerar.

OMVÄRLDSANALYS

-Ekonomi; Den referensgrupp som arbetade med ekonomi fick i uppdrag att räkna på kostnader för att ta bort delade turer. Man fick också i uppdrag att ta fram en modell för att räkna om budgetutrymmet till timmar. Erfarenheter från flera andra kommuner visar att det är ett bra pedagogiskt verktyg som gör det lättare för chef och medarbetare att förstå vilka resurser som finns att tillgå.

-Senarelagd start för förskola samt kost och lokalvård; Arbetet med den nya bemanningsprocessen senarelades i förskola samt kost och lokalvård. För äldreomsorg och funktionshinderverksamhet fanns andra kommuners erfarenheter att dra lärdom av.

Rapporten lyfte även olika utmaningar för projektet:

-Förändringsarbete ; Heltidsinförandet är ett omfattande förändringsarbete och behöver engagera hela organisationen. Arbetet måste drivas gemensamt i alla led för att nå framgång. För att förändringar inom en verksamhet ska vara genomförbara krävs också att dess omgivning låter sig påverkas. För att kunna ändra arbetstider inom äldreomsorgen måste till exempel förskolans öppettider anpassas till vårdpersonalens behov.

Större förändringar tar tid och utmanar rådande kulturer och attityder. Det nya arbetssättet väckte kraftiga reaktioner och alla var inte nöjda med det. Varje medarbetares delaktighet är viktig för att en kulturförändring ska bli bestående. Brist på tid för att utveckla förståelsen för vad förändringen innebar för medarbetarna gjorde att många inte kände sig delaktiga. Chefer måste få goda förutsättningar för att leda ett förändringsarbete som löper över tid och där alla svar inte är givna. En kort genomförandefas påverkar chefers möjlighet till kunskapsinhämtning inom området.

-Tätare helgtjänstgöring; Dagens scheman innehåller delade turer och långa pass som kan omfatta upp till 12-13 timmar. Arbetspass av det slaget är påfrestande på flera sätt och kan påverka hälsan negativt. Beslutet att ta bort delade turer fick stort fokus i heltidsprojektet eftersom det förknippades med tätare helgtjänstgöring vilket sågs som en försämring.

-IT-stöd, schemalägningsmodul; Vid projektets start saknades ett fungerande IT-stöd för schemaläggning inom äldreomsorg och funktionshinderverksamhet. Det sågs av många som ett stort hinder för att klara införandet av verksamhetsanpassade scheman. Ökade kunskaper om vikten av rutiner, rollfördelning och samarbetsformer ledde fram till krav vid upphandling av IT-moduler för vikariehantering och schemaläggning.

-Information; Ett processinriktat förändringsarbete har inget färdigt facit och kräver därför mycket information på alla nivåer: central, förvaltnings- och arbetsplatsnivå. Rätt information behöver riktas till varje målgrupp för att den ska bli förståelig. Brister fanns. Tillräckliga resurser saknades för att organisera ett bra samarbete där information från centralt håll och från förvaltningarna nådde ut till verksamheterna.

-Ekonomi; För att ta bort delade turer krävs ett nytt bemanningssätt. Kombinationen av relativt kort tid för införandet av det nya arbetssättet och att kostnaderna inte fick öka försvårade arbetet. För att uppnå ett gott ekonomiskt resultat krävs att sjukfrånvaron minskar, antalet timavlönade reduceras och att

OMVÄRLDSANALYS

gamla rutiner kring till exempel bemanning förändras. Det tar tid innan genomgripande förändringar slår igenom och man kan se positiva effekter som exempelvis minskad sjukfrånvaro och färre timavlönade.

HELTIDPROJEKTET AVESTA KOMMUN - SLUTRAPPORT

Avesta kommun beslutade efter valet 2006 att införa heltid för alla tillsvidareanställda och satte genast igång med förberedelserna. Kommunstyrelsens personalutskott gjorde studiebesök, anlätte konsulter och anställde en projektledare. Syftet med Heltidsprojektet har varit att ge alla tillsvidareanställda en heltidsanställning samt att varje år kunna välja att arbeta heltid eller deltid. Devisen var "Heltid en rättighet och deltid en möjlighet".

Målsättningen var att heltid skulle vara införd före utgången av mandatperioden, dvs. senast 31 december 2010. Vid årsskiftet 2010/2011 återstod det ca 50 deltidsanställda. Då gav den politiska ledningen, genom kommunstyrelsens personalutskott, projektet förlängning till halvårsskiftet 2011.

I denna rapport så tog kommunen upp ett antal framgångsfaktorer för projektet

-En framgångsfaktor var att varje fråga omfattade många medarbetare. Det har inte funnits en möjlighet att "sopa problemet under mattan" eftersom varje fråga alltid har berört ett stort antal medarbetare.

-Införandet av individuella scheman

-Utbildning och workshops om lagen om heltid

De utmaningar som kommunen lyfte fram var:

-Brist på IT-kunskaper

-Brist på digital lösning för schemaläggning

HELTID TILL ALLA, SLUTRAPPORT, FALU KOMMUN

"Heltid till alla" var ett projekt som genomfördes i Falun mellan 2011-2016 och hade som mål att kunna erbjuda alla kommunanställda heltidsarbete. "Heltid till alla" hade varit ett aktuellt ämne i Falu kommuns kommunfullmäktige i flera år innan man i november 2010 tog beslut att alla tjänster i grunden skulle vara heltid. Den politiska majoriteten fastställde under mandatperioden 2011-2014 att alla tjänster i grunden ska vara heltider, att heltider ska vara en rättighet, deltid en möjlighet samt att delade turer ska undvikas. Sedan dess har kommunen arbetat med genomförandeprocessen och vid början av 2016 kunde man konstatera att nu hade alla anställda i kommunen fått möjlighet att arbeta heltid.

Projektet arbetade praktiskt med "Heltid till alla" och valde att inte lägga för stort fokus vid förarbete eller förstudier. Man jobbade efter principen att de lokala förutsättningarna är så pass dominerande att projektgruppen måste lära sig dessa och anpassa arbetsmetoderna under genomförandet.

Framgångsfaktorerna för projektet "heltid till alla" var:

-Att vågas lyckas

OMVÄRLDSANALYS

- Att engagera de lokala förtroendevalda
- Få med personalchef och medarbetare
- Schemakompetens i projektgruppen
- Samarbete mellan projektet och målgrupperna
- Tydliga mål
- Ledarskap
- Kulturförändring

Trots att projektet i helhet varit lyckat har man även stött på en rad utmaningar under projektets gång. De mest framträdande av dessa utmaningar var:

- Dålig insikt om projektet bland högre chefer
- Rädsla för förändring
- Svårt att avgränsa projektets arbetsområde

JÄMSTÄLLDHET I EN KÖNSSEGREGERAD BRANSCH –

PROCESSTÖD TILL VÅRD- OCH OMSORGSCOLLEGE I ÖREBRO LÄN

En av Sveriges branscher som har störst problem med könssegregation är vård och omsorg. Detta var bakgrunden till att Örebros länsstyrelse och Region Örebro län/Vård- och omsorgscollege anlidade en extern konsult för att få gång ett utvecklingsarbete genom att identifiera konkreta insatser för jämställdhet i regionen. Syftet med uppdraget var att identifiera och synliggöra problem, utmaningar och utvecklingsbehov kopplat till den könssegregerade branschen Vård- och omsorg i Örebro län. Målgruppen för uppdraget var den regionala styrgruppen i Vård och Omsorgscollege.

Genom att skicka ut enkäter och styra upp workshops kunde man identifiera flera olika utmaningar med även lösningar. Workshopen hade som syfte att fördjupa och konkretisera de bakomliggande faktorer som delar upp arbetsmarknaden för könen. Frågorna i enkäten handlade om utmaningar och behov av lösningar, samverkan, aktörer och målbilder kopplat till könsproblematiken i branschen.

I rapporten gavs några förslag på vad man bör tänka på när man väljer att gå vidare med att arbeta med dessa utmaningar. Dessa kan sägas vara framgångsfaktorer:

- Arbeta bakifrån, börja med att definiera effekterna och var konkreta med vad man vill ha förändrat
- Involvera alla som berörs, allt från medarbetare – mellanchef och högsta chefen inom verksamheten
- Låt en styrgrupp organisera processen istället för en enskild aktör som sköter allt

OMVÄRLDSANALYS

- Dokumentera och gör det begripligt för alla att läsa
- Låt det ta tid och ha tålamod med att kunskapsnivån kan vara olika bland individerna
- Efter att själva målen eller effekterna är definierade och arbetet ska börja så rekommenderar rapporten att man arbetar utifrån en modell där man har tydligt struktur i projektorganisation som är effektiv samt sammanhållen så de strävar efter samma mål.
- I rapporten lyfte man även fram ett antal utmaningar som bidrog till könssegregation inom vården som t.ex.
- Jantelagen är ett hinder för kvinnor
- Kunskapsbrist hos allmänheten
- Traditionella normer som håller tillbaka personalen
- Arbetsplatsen organisation främjar de traditionella normerna
- Fördomar om vilka som jobbar inom vården.
- Hierarkin som råder inom branschen bland cheferna.

KARTLÄGGNING OCH ANALYS AV INSATSER SOM SYFTAR TILL ATT BRYTA DEN KÖNSSEGREGERADE ARBETSMARKNADEN I NORRBOTTEN 2015

Den här rapporten presenterar en studie som är gjord av Luleå tekniska universitet. Studien är utförd på uppdrag från Winnet Norrbotten, Luleå. Det geografiska område som studien undersökte var Norrbotten. Uppdraget för studien omfattade att:

- Identifiera insatser som har haft som syfte att bryta den könssegregerade arbetsmarknaden
 - Analysera dessa olika insatsers resultat och effekter för att minska könsobalansen på kort och lång sikt
 - Som ett led av denna kartläggning försöka finna förslag till insatser som ska motverka könsobalansen
- Uppdragets omfattning är en månad. Arbetet har genomfördes från februari till och med maj 2015

För att lösa uppgifterna ovan byggde man upp rapporten på en samling av bedömningar gjorda av flera personer. Två typer av källor användes: Forskningsmässigt grundade rapporter – en så kallad litteraturstudie samt intervjuer med personer som genom arbete och erfarenhet kan bidra med bedömningar. Genom det här urvalet av material samlas synpunkter från personer som är medvetna om de fallgropar som finns när man på kort och lång sikt ska bedöma jämställdhetsinsatser.

De framgångsfaktorer som studien hittade angående jämställdhetsinsatser för att bryta den könssegregerade arbetsmarknaden var:

OMVÄRLDSANALYS

-Stöd för att hantera det som händer inför och under förändringar som bryter mot könsmärkning och skapar jämställdhet behöver fortsätta organiseras. Sådant stöd har en plats i enskilda satsningar men också i bredare insatser och en del av värdet är att öppna upp för kreativitet

-Fortsätt genusmedvetna insatser kopplade till områden som identifierats som svaga på jämställdhet. Det kan handla om yrken, men även exempelvis typer av funktioner.

-Vara inför framtiden mycket uppmärksam på att inte motverka när könsarbetsdelning mjukas upp eller skulle kunna mjukas upp. Det här är inte bara en fråga om yrken utan handlar också om vilken roll olika yrken antas spela i den regionala ekonomin. Olika aktörer behöver samspela.

I rapporten framkommer så framkommer även utmaningar för olika jämställdhetsinsatser:

- Återställarna drog tillbaka organisationen, när man försökte införa flexibilitet, arbetsrotation och självstyrning, till något som mycket liknade det ursprungliga utseendet

-Bristande kunskap, många upplevde att jämställdhet redan var uppnådd och flera i studien förstod inte behovet av nya insatser

-Bristande engagemang

OM FLER JOBBAR MER - HELTIDSFRÅGAN I VÄLFÄRDEN

I denna rapport inom ramen för rapportserien Sveriges Viktigaste Jobb belyste SKL olika perspektiv av heltidsfrågan. SKL redovisade heltidsutvecklingen i landets kommuner, jämförde utvecklingen mellan arbetsgivare i olika sektorer och lyfte fram framgångsfaktorer i arbetet med att skapa fler heltider.

Heltid är en viktig fråga för välfärdens arbetsgivare och frågan ligger högt på den politiska dagordningen på både lokal och nationell nivå. Ungefär var femte anställd på svensk arbetsmarknad arbetar deltid. Sedan 2008 har andelen deltidsarbetande i kommuner och landsting minskat, tillskillnad mot i statlig och privat sektor. Andelen som arbetar deltid är dock fortfarande högre i kommuner och landsting än i övriga sektorer. Deltidsarbete är betydligt vanligare bland kvinnor än bland män i alla sektorer.

Hos många arbetsgivare pågår ett målmedvetet arbete för att fler medarbetare ska få heltidsanställningar. Det finns kommuner som ökat andelen heltidsanställda med 20-30 procentenheter de senaste sex åren. I flera kommuner har mer än 90 procent av medarbetarna en heltidsanställning.

SKLs rapport visade att utvecklingen har gått framåt inom kommunerna och att andelen heltidsanställda har ökat med fem procentenheter mellan 2008 -2014. De framgångsfaktorer som SKL lyfte fram var:

-Utgå från lokala förutsättningar; Bestående förändringar uppnås när man utgår från specifika lokala behov och förutsättningar utifrån till exempel kommunens storlek, aktuell bemanning och antalet timavlönade och vikarier.

-Tydliga politiska beslut; Framgång i heltidsfrågan förutsätter tydliga politiska beslut och uppdrag samt resurser för förändringsarbete.

-Realistisk arbetsplan; det tar tid att arbeta med heltid och se tydliga förändringar. Viktigt att man tänker långsiktigt

-Gör förändringen begriplig; Informera kontinuerligt och skapa samsyn genom en god dialog med medarbetarna och samverka med facket. Var tydlig med att alla anställda kommer att påverkas – även de som i dag har en heltidstjänst.

-Uppmuntra fler att jobba heltid.

Rapporten lyfte inte fram några specifika utmaningar.

PROGRAM FÖR HÅLLBAR JÄMSTÄLLDHET – SLUTRAPPORT

SKL beviljades 145 miljoner kronor av regeringen för att under 2008–2010 stödja utvecklingsarbetet kring jämställdhetsintegrering, genom Program för Hållbar Jämställdhet. Målsättningen med programmet var att skapa konkreta och bestående förbättringar i de verksamheter som erhållit stöd för att genomföra jämställdhetsintegrering.

Rapporten lyfte fram ett antal framgångsfaktorer för programmet:

-Ett hållbart utvecklingsarbete förutsätter ett aktivt ägarskap och en professionell styrning i kombination med en drivande projektledning och aktiva deltagare.

-Engagemang och kompetens hos mellan- och första linjens chefer är avgörande för om utvecklingsarbetet ska bli en integrerad del av verksamheten.

-Utbildning är en viktig del av ett hållbart jämställdhetsarbete. För att utbildningen ska bli effektiv bör den kombineras med en styrningsinriktad ansats och dessutom göras verksamhetsnära. Processinriktade utbildningar, där handling och kunskap går hand i hand, ställer stora krav på den övriga organisationen så att utbildningen integreras i det vardagliga arbetet och så att resultatet blir en del av det framtida utvecklingsarbetet.

-En levande process i vilken ett jämställdhetsperspektiv inkluderas i medarbetarnas vardagliga beslut om vad som ska göras i verksamheten.

-Ett samspel mellan individens vilja och övertygelse kombinerat med organisatoriska förändringar. Lärande förutsätter att det finns tillit och delaktighet i förändringsarbetet. Framgångar, likväl som problem och misstag i arbetet måste ventileras och reflekteras kring. Motstånd mellan ledning och personal visar en låg grad av tillit och delaktighet från "golvet" som sätter hinder för ett organisatoriskt lärande om jämställdhet.

Rapporten lyfte även fram ett antal utmaningar:

-Hinder för att konkreta resultat ska uppnås som nämns i enkäterna är tidsbrist och att utvecklingsarbetet ska drunkna i annat pågående utvecklingsarbete.

-Bristande engagemang hos övriga målgrupper

OMVÄRLDSANALYS

-Brister i kommunikation internt och att arbetet inte uppfattas vara viktigt.

-Hur arbetet har organiserats och att det tagit lång tid för utvecklingsarbetet att komma igång. 25 procent uppger exempelvis att de i november 2009 inte har en styrgrupp, alternativt inte vet om de har en styrgrupp, eller att styrgruppen inte haft möte ännu. 36 procent säger sig vara utan kunskap om det råder en fungerande arbetsfördelning mellan styrgruppen och projektledningsgruppen och 40 procent av dem som besvarat enkäten uppger att de saknar kunskap om hur styrgruppens arbete fortlöper.

-Projektägarnas engagemang. Omkring 20 procent av respondenterna uppger att projektägarnas engagemang är passivt och att det inte upplevs som att utvecklingsarbetet prioriteras. I november 2009 ansåg många att omvärldshändelser som finanskrisen och svininfluensan var hinder för att konkreta resultat skulle uppnås. Ett år senare hade den procentsatsen sjunkit avsevärt.

Framgångsfaktorer och utmaningar för jämställdhetsarbete

I detta kapitel ges en sammanfattande bild av de framgångsfaktorer och utmaningar som presenterats i de olika rapporterna. De framgångsfaktorer och utmaningar som vi har valt att ta med i denna sammanfattande bild är de som mer frekvent har framkommit i rapporterna. För att tydliggöra skillnaderna mellan olika typer av insatser, så har vi även valt att gruppera den sammanfattande bilden till insatser kopplade till en könssegregerad arbetsmarknad och insatser kopplade till att gå från deltid till heltid.

GEMENSAMMA FRAMGÅNGSFAKTORER FÖR INSATSER KOPPLADE TILL EN KÖNSSEGREGERAD ARBETSMARKNAD

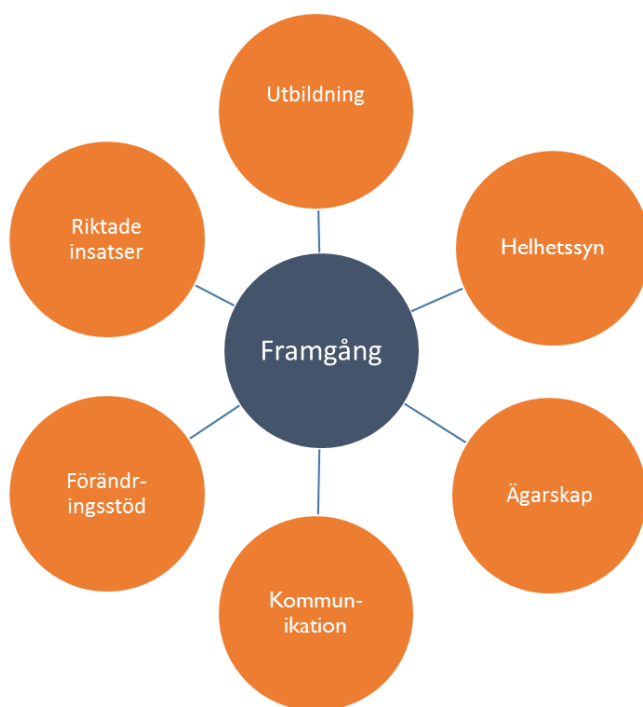


Bild 1: Gemensamma framgångsfaktorer för insatser kopplade till en könssegregerad arbetsmarknad

OMVÄRLDSANALYS

Utbildning:

- Ger ökad medvetenhet, utbildning som är verksamhetsfokuserad med både teori och praktik
- Utbyte inom och mellan projekt
- Ökad utbildning ger högre kompetens

Helhetssyn:

- Arbeta både uppifrån samt underifrån

Ägarskap:

- Samordnad aktör
- Tillit och delaktighet i förändringen
- Engagemang både chefer och med arbetare

Kommunikation:

- Tydlig och effektiv kommunikation
- Peka på goda exempel
- Ta upp och poängtera fördelar att ha en ökad jämställdhet

Förändringsstöd:

- Centralt och lokalt stöd
- Tvärdisciplinära diskussionsgrupper

Riktade insatser:

- Integrering av jämställdhet i det dagliga arbetet
- Anpassade insatser efter verksamheternas behov

OMVÄRLDSANALYS

GEMENSAMMA UTMANINGAR FÖR INSATSER KOPPLADE TILL EN KÖNSSEGREGERAD ARBETSMARKNAD

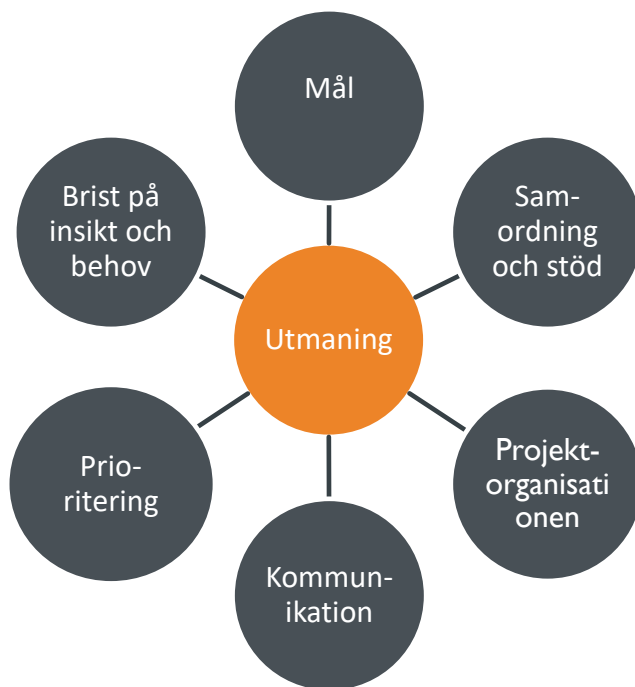


Bild 2: Gemensamma utmaningar för insatser kopplade till en könssegregerad arbetsmarknad

Mål:

- Oklara mål
- Brist på verksamhetsnära mål
- Brist på revidering av mål
- Främjande mål, för lite påverkan
- Mätbarhet, brist på indikatorer

Samordning och stöd:

- EU – nationellt- lokalt
- Förståelse för socialfonden
- Brist på samordning och styrning i politiken
- Stort fokus på snabba resultat

Projektorganisation:

- Långsam start

OMVÄRLDSANALYS

- Ineffektivitet i projektet
- Oklart ansvar och roller
- Brist på implementering av projektets resultat samt spridning

Kommunikation:

- Brist på goda exempel
- Otydlig kommunikation från projektstyrelsen
- Brist på material och info

Prioritering:

- Att minska könssegregation på arbetsmarknad har en låg prioritering bland förtroende valda

Brist på insikt/behov:

- Att välja problem som ska lösas
- Engagemang
- Brist av analys och kartläggning

GEMENSAMMA FRAMGÅNGSFAKTORER FÖR INSATSER ATT GÅ FRÅN DELTID TILL HELTID

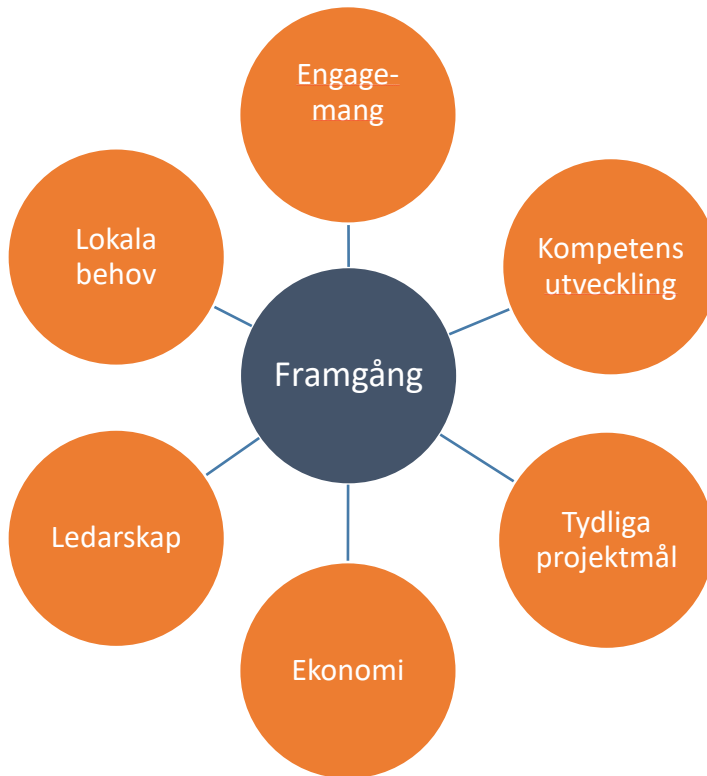


Bild 3: Gemensamma framgångsfaktorer för insatser att gå från deltid till heltid

Engagemang:

- Viktigt att få med förtroendevalda i arbetet
- Ett samarbete/samverkan bland de inblandade
- Få med chefer på alla nivåer

Kompetensutveckling:

- Utveckla schemakompetens på verksamheterna
- Informera om och visa IT-lösningar för schemaläggning
- Uppmuntra till att arbeta heltid

OMVÄRLDSANALYS

Tydliga projektmål:

- Målen bör vara verksamhetsnära
- Realistisk tidsplan
- Förändringsfjärmande mål
- Uppmärksamma de politiska besluten om heltid

Ekonomi:

- Informera om de ekonomiska fördelar med heltid
- Arbeta fram nya processer som är inte ökar kostnader
- Inför dessa nya processer i en pilotstudie så man kan korrigera i nästa verksamhet

Ledarskap:

- Viktigt att ha ledare som driver på frågan
- Att ledarskapet sker löpande

Lokala behov:

- Utgå från de förutsättningar och resurser som finns på plats
- Anpassa efter specifik verksamhet
- Identifiera vad de lokala behoven är

GEMENSAMMA UTMANINGAR FÖR INSATSER ATT GÅ FRÅN DELTID TILL HELTID



Bild 4: Gemensamma utmaningar för insatser att gå från deltid till heltid

Brist på insikt:

- Saknas insikt om behoven på plats
- Cheferna är inte insatta i projektet

Rädsla för förändring:

- En rädsla för att jobba med nya processer som arbetas fram.

OMVÄRLDSANALYS

- Bekväma i läget som råder
- Omfattande förändring att gå om från deltid-heltid

Avgränsning:

- Projektet har inte avgränsat tydligt hur många verksamheter som ska ingå
- Projektet är oklart vad som bör fokuseras på för bästa effekt
- Projektets mål måste vara i fokus när man avgränsar

Tidsbrist:

- Projektet har inte avsatt tillräckligt med tid
- Förändring av deltid – heltid tar lång tid

Rätt information:

- Viktigt att projektet går ut med rätt information
- Göra informationen mer lättförståelig
- Påpeka att jobba heltid inte är dyrare för verksamheten

Brist på resurser:

- Saknas digitala lösningar
- Dålig IT-kunskap om schemaläggning

Källförteckning

Länkarna till nedanstående dokument var fungerande vid tidpunkten för denna rapports slutförande (oktober 2016).

En länk i kedjan, ESF-Jämt – Stödstruktur för jämställdhetsintegrering av ESF-projekt 2013

Länk: <http://www.jamstalldalan.se/SiteCollectionDocuments/Publikationer/en-lank-i-kedjan-slutrapport.pdf>

Från politik till praktik: metaanalys av fyra satsningar på jämställdhetsintegrering: slutrapport oktober 2013

Länk: <http://jamda.ub.gu.se/handle/1/746>

Försök att bryta – Rapport om projekt för att bryta den könsuppdelade arbetsmarknaden 1993–2005. projektet Gender School

Länk: <http://www.genderschool.se/media/material/2007-05%20F%C3%B6rs%C3%B6k%20att%20bryta%20rapport.pdf>

Hela lönen, hela tiden, Utmaningar för ett jämställt arbetsliv, 2014, Regeringskansliet

Länk: <http://www.regeringen.se/contentassets/e1971fad207e41c2b54d82784aae239e/sou-201550-hela-lonen-hela-tiden--utmaningar-for-ett-jamstallt-arbetsliv.pdf>

Heltid för alla i Borås Stad – slutrapport 2014

Länk: https://rodgrontboras.files.wordpress.com/2015/02/heltid_fc3b6r_alla-slutrapport.pdf

Heltidsprojektet -Slutrapport 2011, Avesta kommun

Länk: http://www.avesta.se/Documents/kommunen_o_politiken/Avestakommunsomarbetsgivare/Slutrapport.pdf

OMVÄRLDSANALYS

Heltid till alla – Slutrapport 2016, Falu kommun

Länk:

[http://www.falun.se/sitevision/proxy/kommun--demokrati/diarium-och-arkiv/diarium-kommunstyrelsen/postlista.html/svid12_5dc1a82914a064883d81cab5/-356648041/www/demokrati/kswebb.nsf/0B0BD5824D5F18D0C1257F6A002A3362/\\$File/MTHNA7NAZF.pdf?OpenElement](http://www.falun.se/sitevision/proxy/kommun--demokrati/diarium-och-arkiv/diarium-kommunstyrelsen/postlista.html/svid12_5dc1a82914a064883d81cab5/-356648041/www/demokrati/kswebb.nsf/0B0BD5824D5F18D0C1257F6A002A3362/$File/MTHNA7NAZF.pdf?OpenElement)

Jämställdhet i en könssegregerad bransch - Processtöd till vård- och omsorgscollege i Örebro län

Länk: <https://www.regionorebrolan.se/Files-sv/%C3%96rebro%20l%C3%A4ns%20landsting/Regional%20utveckling/Utbildning%20och%20arbetsmarknad/Dokument/VO-college%20j%C3%A4mt%20slutrapport.pdf?epslanguage=sv>

Jämställdhetspraktik i södra och mellersta Dalarna- en kartläggning av lokala genuskontrakt”, 2013, Stiftelsen Minerva

Länk: <http://www.minerva.nu/wp-content/uploads/2015/06/2-Genuskontrakt-i-sodra-och-mellersta-Dalarna-RAPPORT.pdf>

Jämställdhetspraktik i W7 Dalarna – En kartläggning av lokala genuskontrakt, 2011, Stiftelsen Minerva

Länk: <http://www.minerva.nu/wp-content/uploads/2015/06/3-W7s-genuskontrakt.pdf>

Kartläggning och analys av insatser som syftar till att bryta den könssegregerade arbetsmarknaden i Norrbotten 2015

Länk: <http://jamda.ub.gu.se/handle/1/968>

Om fler jobbar mer- heltidsfrågan i välfärden, 2015

Länk: <http://skl.se/download/18.78136d0414d956f03944fa9d/1434029726252/skl-om+fler+jobbar+mer-heltidsfr%C3%A5gan+i+v%C3%A4lf%C3%A4rden.pdf>

Program för hållbar jämställdhet- slutrapport 2010

Länk: http://www.apel-fou.se/wp-content/uploads/2014/05/slutrapport_hj_jan-11.pdf

OMVÄRLDSANALYS

SCB, mars 2016, statistik om de 30 vanligaste yrkena i Sverige

Länk: <http://www.scb.se/sv/Hitta-statistik/Statistik-efter-amne/Arbetsmarknad/Sysselsattning-forvarvsarbete-och-arbetstider/Yrkesregistret-med-yrkesstatistik/59064/59071/133973/>



Skandinavisk Samhällsanalys