

SLUTRAPPORT



JANUSPROJEKTET



2001-2004

JANUS-PROJEKTET

Projektägare: Länsstyrelsen på Gotland, enheten för arbetsmarknad och näringsliv.

Janusprojektet startade den 1 augusti 2000 och avslutades den 30 juni 2004. Det har varit uppdelat i olika faser, där den sista delen haft fokus på implementering av ett könsperspektiv i ordinarie verksamhet. Utbildning av egen personal har funnits med som en röd tråd genom projektets alla delar. Personalen har genomgått en grundläggande genusutbildning på tolv timmar.

Projektets huvudsyfte:

- att öka kunskapen om jämställdhet och genus hos all personal.
- att utveckla metoder för att arbeta med jämställdhet i vägledning.

Långsiktigt mål:

- att samtliga medarbetare har kunskaper som innebär att alla tar sitt ansvar för att jämställdhetsperspektivet genomsyrar all verksamhet, med särskilt fokus på vårt arbetsmarknadspolitiska uppdrag.

Implementering:

- Vid projektets avslut ska Arbetsförmedlingen, genom styrgruppen och brytgruppen, besitta tillräckliga kunskaper och ”jämställdhetstänk” för att kunna arbeta vidare med jämställdhetsuppdraget inom ordinarie verksamhet.

Bakgrunden till projektet var de erfarenheter som gjorts genom tidigare projekt, till exempel män till vården. Det behövdes ett mer samlat och genomgripande arbete, för att få kunskap om de mekanismer som underlättar respektive försvårar förändringar på arbetsmarknaden mot mindre könssegregering.

Janusprojektet var delvis ett resultat av det samarbete som påbörjats i och med försöksverksamheten att integrera bland annat Arbetsförmedlingen i Länsstyrelsen 1998. Särskilt sakkunnig i jämställdhet på Länsstyrelsen var drivande och delaktig i projektet från starten. Länets försöksverksamhet och samarbetet med särskilt sakkunnig i jämställdhet har varit en styrka i projektet. Projektledarna har fått kontinuerlig kompetensutveckling i jämställdhet och genus genom att ingå i KoM-huset (Länsstyrelsens projekthus för jämställdhet).

Försöksverksamheten kan även bli en styrka i fortsatt implementering efter projektets slut, eftersom det finns ett nära samarbete med särskilt sakkunnig i jämställdhet.

Janus-projektet var ett av Arbetsmarknadsstyrelsens Brytprojekt, inom utvecklingsområdet Könsperspektiv i vägledning. Det hade även starka inslag av mainstreaming.

Utvecklingsområdet Könsperspektiv i vägledning har som syfte att utveckla och sprida metoder för hur ett könsperspektiv kan införlivas i vägledningen och att ge vägledaren en ökad insikt i problematiken kring hur kön påverkar yrkesval.

Bryt-projekt är en del av Arbetsmarknadsverket uppdrag att bryta könsuppdelningen på arbetsmarknaden. Syftet med brytverksamheten är att utveckla metoder och arbetssätt som kan medverka till att bryta könsuppdelningen på arbetsmarknaden. Brytverksamheten är uppdelad i fyra utvecklingsområden: Könsperspektiv i vägledningen, Mainstreaming, Teknikan och Projekt inriktade till män.

Könsperspektiv- Medvetenhet om att kvinnor och män generellt har olika förutsättningar på arbetsmarknaden. Vad kvinnor och män gör, tänker, säger och vill är till stora delar socialt och kulturellt bestämt via förväntningar på respektive kön. Att synliggöra och visa på vilka konsekvenser dessa traditionella könsmonster kan få.

Vägledning: att underlätta för människor att relatera sina resurser, erfarenheter och önskemål till arbetsmarknadens krav och möjligheter så att de kan göra ett väl övervägt val av arbetet och utbildning.

PROJEKTLEDARENS REFLEKTIONER

Styrkan med Janus-projektet har varit långsiktigheten. Att integrera ett jämställdhetsperspektiv tar tid. Det är en process som inte ger några snabba resultat. Återkommande seminarier och diskussioner är nödvändiga, eftersom frågan annars lätt faller i glömska. Eller prioriteras bort i en stressad arbetssituation.

Organisationen måste ge utrymme och tid till jämställdhetsuppdraget. Det kan också bli mycket tydligare integrerat i de styrdokument och måluppföljningar som AMS har. Skall ett jämställdhetsperspektiv ingå i allt arbetet måste det också finnas med i alla de direktiv som ges. Ett tydligt exempel är AF Sverige dokumenten där jämställdhet borde integreras i texten på ett bättre sätt.

All statistik som AMS använder måste vara könsuppdelad för att uppdraget skall bli trovärdigt.

En förutsättning och en styrka i projektet har varit den försöksverksamhet som Länsstyrelsen i Gotlands län bedriver. I och med det har särskilt sakkunnig i jämställdhet på Länsstyrelsen varit nära kopplat till projektet. Initiativet till Janus (år 2000) kom från jämställdhetsfunktionen. Detta har också inneburit att kunskaperna i genus och jämställdhet har varit goda hos projektledare och metodutvecklare. I rekryteringen betonades genuskunskap och under projektets gång har projektledaren och metodutvecklare fått kontinuerlig kompetensutveckling. Det har varit en viktig faktor att ha gedigna kunskaper eftersom jämställdhet är ett så komplext område. Det kommer dessutom hela tiden nya forskningsresultat och metoder.

Tydlighet i mål och organisation är en annan viktig aspekt. I Janus-projektet har det efterhand blivit mer och mer tydligt och strukturerat. Projekttiden har delvis varit ett kontinuerligt lärande i hur projekt bör organiseras och bedrivs för bästa resultat. Skulle det startas ett liknande projekt idag skulle projektmål och projektorganisation vara mycket tydligare, samt att projektet skulle vara ordentligt förankrat hos personalen före projektstart.

Ytterligare en styrka i projektet har varit att det berört alla nivåer i organisationen. Det kan vara en svaghet om projektet blir alltför spretigt och spänner över för stort område. Så var fallet under 2002, men mål och projektorganisation tydliggjordes och det fungerade bättre. Externt rekryterade projektledare har varit en styrka när det gäller rörlighet i organisationen. Att vara extern rekryterad har delvis varit ett hinder när det gäller delar av implementeringen.

Ledningens delaktighet och ansvar kan inte nog understrykas, men lika viktigt är att arbeta med all personal. Kompetensutveckling i jämställdhet och medvetenhet om sina attityder och värderingar måste ingå.

Anna Olofsdotter Engström, projektledare och metodutvecklare

SEMINARIER OCH UTBILDNINGAR 2001 - 2004.

Ett långsiktigt mål som funnits med sedan projektets början var:

- att samtliga medarbetare har kunskaper som innebär att alla tar sitt ansvar för att jämställdhetsperspektivet genomsyrar all verksamhet, med särskilt fokus på vårt arbetsmarknadspolitiska uppdrag.

En viktig del av projektet var därför att utarbeta och anordna utbildningar och seminarier för all personal. Tanken var att alla skulle få en grundkunskap i genus och jämställdhet. Utbildningarna var obligatoriska, sammanlagt sju tillfällen, sex halvdagsseminarier samt en heldag med två olika inslag.

- **Genus, könssegregerad arbetsmarknad, värderingsövningar, goda exempel, Birgitta Svensk, Fredric Carlsson Andersson, Anna Olofsdotter Engström m.fl. 2001.** Denna del bestod av två halvdagar med en hemuppgift emellan. Syftet var att ge en förståelse för hur kön påverkar Sveriges arbetsmarknad, samt att få diskutera sina egna värderingar kring jämställdhet. Eftersom deltagarantalet på dag 2 var väldigt lågt behövdes liknande seminarier upprepas längre fram i projektet
- **AMS strategi för jämställdhet, samt grupparbete, Erna Hellberg. 2001.** Detta seminarium kan sägas vara en uppstart på Janus 2, då ny projektledare samt en metodutvecklare anställdes. Syftet var att sprida och diskutera AMS strategi för jämställdhet och på så sätt hitta sätt att arbeta med jämställdhetsuppdraget i den dagliga verksamheten. Jämställdhetsperspektivet skall vara integrerat i den ordinarie verksamheten men hur och på vilket sätt..
- **Genus och könsuppdelad statistik, Miriam Nyberg och Irene Edlund, 2002**
- **Forumteaterföreställning, tema rekrytering, brandman och förskollärare, 2002.** Dessa två delar ingick i en heldagsutbildning. Syftet med det var att med olika metoder belysa jämställdhetsuppdraget. Det var också en tanke med att ha en hel dag, för att få tid att reflektera och diskutera under lunch och fikaraster. Vi ansåg det viktigt att ge kunskap om hur man kan använda den könsuppdelade statistiken, för att på ett mer effektivt sätt se hur resurser fördelas. Den andra delen var en Forumteaterföreställning som handlade om attityder och värderingar i två rekryteringssituationer. I Forumteater får man möjlighet att både se, höra och bearbeta attityder. Man får följa en förändringsprocess och träna sig inför situationer i verkligheten. Syftet var att arbeta med verklighetsnära situationer, som behandlade attityder och värderingar.

- **Föreläsning Kön, organisation och maktstrukturer med Gerd Lindgren, 2003.** Nu hade projektet gått in i ytterligare en ny fas med tonvikt på implementering. Projektledaren hade slutat och metodutvecklaren var nu även projektledare. Syftet var att ge kunskap om hur kön och klass verkar som strukturer i en organisation. Gerd Lindgren har forskat på detta och vi ville ha en kunnig föreläsare utifrån.
- **Seminarium om män och jämställdhet och rapport från Miff-projektet, Bo Hansen och Anna Olofsdotter Engström, 2003.** Syftet var att sprida de erfarenheter man fått genom projektet Fler män till förskola/fritidshem och på så sätt ytterligare öka kunskaperna om hur kön påverkar yrkesval och hur förmedlingen kan bredda människors tänkande kring yrkesval.
- **Forumteaterföreställning, tema arbetsgivarkontakter, 2004.** Detta seminarium var den avslutande delen i genusutbildningen på tolv timmar som påbörjades år 2002. Frågor om hur man ska ta upp jämställdhet vid arbetsgivarkontakter hade förekommit i många diskussioner på tidigare utbildningar och i andra sammanhang, så valet av tema var lätt. Metoden forumteater lämpade sig bra för den typen av problematik och spelet hade provats i andra län och fungerat bra där.

Personalen har även erbjudits ett antal interna föreläsningar, med inriktning på jämställdhetsuppdraget i verksamheten. Dessa har inte varit obligatoriska utan riktat sig till olika målgrupper.

- **Marianne Cordes från Af Kristinehamn om bl.a. registerkvalite och jämställdhet, 2001.** Inbjudan gick ut till all personal. Tyvärr deltog inte så många främst på grund av det krockade med en annan utbildning.
- **Johannes Caveldin från Af Rehab Haninge om otraditionella val och vägledning, 2002.** Riktade sig till AF Resurs personal.
- **Thomas Wetterberg om genus och yrkesval, män och jämställdhet, 2002.** Genomfördes i samarbete med Portalen, länets vägledningscentrum. Förutom arbetsförmedlingens vägledare deltog skolans syo-konsulenter.
- **Seminarium kring inspirationsboken "Se Möjligheterna" för vägledare och personal som har gruppaktiviteter, 2004.** Till detta kallades vägledarna och de som har gruppaktiviteter på kontoren. På grund av tidspress, deltog endast sex personer. Intresset var dock stort, så ett extra seminarium kanske kan erbjudas i höst. Seminariet var en del av implementeringen av inspirationsboken.

Personalen har även erbjudits att delta i externa föreläsningar, som andra projekt eller Länsstyrelsen anordnat. Ganska få från arbetsförmedlingen har deltagit. Ungefär en till tre personer vid varje tillfälle.

- Marie Nordberg om män, jämställdhet och yrkesval, 2002
- Kajsa Wahlström, flickor, pojkar och genus, 2002
- JÄMO, Clas Borgström, 2003
- Ingemar Gens, genus och barns uppväxt, 2003
- Louise Ek, kvinnofrid, 2003
- Gunilla Ekberg, kvinnohandel, 2003
- Terrafem, Bernadita Nunez, hedersmord, 2002
- Yvonne Hirdman, Genus, 2001

Projektledarens kommentarer: Utbildningsinsatser i olika former är ett nödvändigt återkommande inslag i projekt som handlar om jämställdhet. Det behövs kunskap om de strukturer som finns i samhället. Att synliggöra den orättvisa fördelningen av makt, där män som grupp är överordnade kvinnor som grupp. Vi behöver bli medvetna om de faktorer som upprätthåller stereotypa könsmonster och på vilka sätt könstillhörighet begränsar människors liv. Det är svårt att se om man inte synliggör.

Jämställdhetsarbete är ett stort förändringsarbete. Regeringen har klart angivit ATT alla statliga myndigheter skall jämställdhetsintegrera. Utifrån kunskap och medvetenhet kan vi fokusera på HUR det skall gå till.

Jag anser att det är viktigt att använda många olika metoder i jämställdhetsarbetet. Föreläsningar bör varvas med metoder som aktiverar och ger utrymme för deltagarnas egna reflektioner. Möjlighet till diskussioner och egna grupparbeten är också viktigt. Jämställdhet berör både människors yrkesliv och privatliv, vilket gör att det kan väcka mycket känslor och tankar. Därför är det viktigt att använda metoder som ger utrymme till dialog. Seminarier och utbildningar i jämställdhet bör också vara ett ständigt återkommande inslag i organisationens ordinarie kompetensutveckling.

Resultaten av jämställdhetsutbildning och jämställdhetsintegrering är också förbundet med ett gott arbetsklimat i organisationen. En demokratisk och platt organisation befrämjar jämställdhet på arbetsplatsen. Förståelse för grupprocesser och vikten av medarbetares delaktighet i organisationens planering och beslut, bidrar på ett positivt sätt arbetet med jämställdhetsintegrering.

METODER

Det som varit nyskapande med Janus-projektet är arbetet med att utveckla metoder och övningar. Det har inneburit allt från att skapa nya övningar till att omarbete befintliga övningar och metoder, så att de kan användas med ett genusperspektiv. Tonvikten har varit lagd på interaktiva metoder. Metoder som aktiverar gruppmedlemmarna och skapar reflektion och dialog. Det har visats sig värdefullt att få respons och höra vad det finns för tyckande i gruppen när det gäller jämställdhet. Att vara öppen för olika åsikter och bemöta varje person med respekt. Det har varit framgångsrikt för att undvika negativa "låsnings" och att riskera att fastna i fördomar. Att få upp dem till ytan och se vad de står för kan vara ett komplement till en ren föreläsning om vad genus är. Eftersom jämställdhet är ett kunskapsområde är det naturligtvis viktigt, att tillföra kunskap vid varje utbildningstillfälle.

I de utbildningar vi genomfört i projektet har vi ofta använt flera olika metoder. Traditionella föreläsningar, interaktiva föreläsningar, dramapedagogiska metoder, aktiva värderingar och forumteater.

Dramapedagogiska metoder är till exempel rundor, namnlekar, samarbetsövningar eller någon lek som skapar en avspänd stämning i gruppen.

Aktiva värderingar/värderingsövningar är en strukturerad samtalsmetod där man får träna sig i att ställning och att formulera sina åsikter.

Värderingsövningar syftar till att deltagarna skall få tillfälle att:

- tänka efter och ta ställning
- uttrycka sina åsikter
- motivera sina ståndpunkter
- bli lyssnade på utan att bli avbruten
- träna sig på att lyssna på andra
- att lyssna på andras åsikter utan att gå i svaromål
- bearbeta attityder och värderingar
- bli medveten om sitt eget "värderingsglapp"
- öka samstämmigheten mellan ord och handling

Metoden ger en möjlighet till att fördela ordet demokratiskt så att alla i gruppen får en möjlighet att komma till tals. Det kan även användas som en väg till samtal om frågor som det finns mycket åsikter och känslor kring.

Forumteater är ett sätt att åskådliggöra en problemsituation både visuellt och känslomässigt. Det kan fungera som ett viktigt komplement till diskussioner i problemlösnings- och förändringsarbete, för att på ett djupare sätt arbeta med attityder och värderingar.

En forumteaterpjäs eller ett forumspel visar en verklighetsnära situation som åskådarna kan känna igen. En situation som innehåller en orättvisa, ett förtryck av något slag. Spelet är ganska kort och slutar utan en lösning på problemet.

Där börjar en dialog med publiken. Tillsammans bestämmer man vem eller vilka som är de mest utsatta i spelet. Den eller de som utsätts för förtryck. Det är de rollpersonerna som sedan får bytas ut under spelets nästa fas. Forumteater erbjuder en träning i att stoppa orättvisor, därför byts inte förtryckarrollerna ut. Det är dem som åskådarna provar sina förslag mot.

Spelet börjar nu om från början och publiken uppmanas att säga Stopp! när de vill ändra på något i spelet. Om ingen säger stopp kommer spelet att sluta på samma eländiga vis. Vem som helst i publiken kan ropa stopp och med ord eller handling pröva sitt förslag. Det finns inga krav på färdiga lösningar på hela problemet, tvärtom uppmuntras många korta inlägg. Att få se många olika förslag på lösningar skapar en kreativ stämning i gruppen. En förändring börjar ju alltid med ett första steg. Efter varje inlägg återgår skådespelarna till grundspelet från den scen där det ropades stopp. Så fortgår spelet med nya inlägg.

Spelet slutar när det inte finns fler förslag eller när energin bland åskådarna börjar ta slut. Avslutningsvis tackar skådespelarna publiken för alla förslag de provat. Ibland har man en efterföljande diskussion tillsammans. Ett sätt att sammanfatta arbetet på är att låta åskådarna prata två och två om sina upplevelser under spelet. Berätta om sina idéer, som de kanske inte vågat prova, eller andra tankar som väckts.

För utförligare metodbeskrivningar och övningsexempel hänvisas till "Se möjligheterna" en inspirationsbok för jämställdhet på arbetsmarknaden.



Forumteaterföreläsning för KIV 2001

RESULTAT

- ◆ Ett konkret resultat är ”Se möjligheterna”, en inspirationsbok för jämställdhet på arbetsmarknaden, som blev klar 2004.
- ◆ Den grundläggande utbildningen i genus och jämställdhet på tolv timmar är genomförd. Den har bestått i olika seminarier, där Forumteater ingått som en del, vid två tillfällen.
- ◆ Användningen av den könsuppdelade statistiken är ett annat synligt resultat. Nu 2004 används könsuppdelad statistik bland annat vid budgetuppföljningar och strategigruppen för lönebidrag har utgått från könsuppdelad statistik.
- ◆ I början av projektet bildades en Forumteatergrupp som sedan varit verksam under hela projektet. Forumteater har varit ett mycket uppskattat inslag i de utbildningar vi haft. Även andra län har efterfrågat Forumteaterföreläsningar. En föreläsning filmades på begäran av Af Rehab Haninge och har sedan klippts ihop tillsammans med en presentationen av deras ackvireringsutbildning.
- ◆ Genusföreläsningar, kunskaps- och metodöverföring i olika grupper som förmedlare haft har genomförts enligt de mål som satts upp.
- ◆ Tre Bryt-agenter skulle utses under 2003. Två ordinarie har utsetts (en i Visby och en i Hemse). Den tredje är för närvarande en av sektionscheferna i Visby i väntan på att en ordinarie Bryt-agent utses. Bryt-agenterna har deltagit i föreläsningar och nätverksträffar för Könsperspektiv i vägledningen.
- ◆ Metodutvecklaren fungerade som stöd i planeringen och genomförandet av projektet Miff - fler män till förskola/fritidshem. Hon satt även med i projektets styrgrupp. Planerade och var ansvarig för genusutbildningar tillsammans med projektledaren för Miff. De hade även externa föreläsningar på arbetsplatser (skola/barnomsorg).
- ◆ Ett referensbibliotek om jämställdhet och en del vägledningsmaterial finns nu på Af Visby (tillgängligt för länet). Även en del filmer finns att låna. Ett lite mindre bibliotek finns på Af Hemse.
- ◆ Vad gäller de mer svår fångade resultaten som gäller kunskapsnivå, attityder och värderingar märks en ganska tydlig skillnad vid diskussioner som rör jämställdhet. Det kan vara informella samtal vid fikabordet eller olika typer av frågor som personalen vill diskutera. Medvetenhet om att jämställdhet är en kunskapsfråga har ökat markant. Det var tydligt vid det senaste seminariet om arbetsgivarkontakter (mars 2004). Där märktes också en attitydförändring när det gäller jämställdhetsuppdraget. Det fanns ett engagemang för att utveckla arbetet med jämställdhet, bland annat när det gäller arbetsgivarkontakter. Många förslag kom fram.

Kommentarer:

I det stora hela har många av projektets mål blivit uppfyllda. I alla fall de mer konkreta. Projektet hade väldigt höga ambitioner från början och projektmålen var vida. Det gjorde att en del mål prioriterades bort, speciellt efter 2002.

Arbetsgivare och utbildningsanordnare till exempel. Även det att projektet skulle stödja 10 personer som valt ett otraditionellt yrke utifrån kön togs bort.

Ledningen arbetar på en handlingsplan för att operativt arbeta med jämställdhetsuppdraget i den ordinarie verksamheten efter projektets avslut. Förhoppningsvis har projektet bidragit till att den tas emot på ett positivt sätt, som en hjälp och påminnelse i jämställdhetstänket.

Vikten av att återkommande bli påmind om jämställdhetsuppdraget är något som nämnts på alla utbildningar och träffar med personalen vi haft i projektet. Det är också något som bör lösas på genomtänkt sätt efter projektets slut. Hur organisationen skall fortsätta med kompetenshöjande insatser när det gäller genus och jämställdhet.

Synpunkter i organisationen utifrån frågorna:

1. Kan du märka några konkreta resultat av Janus-projektet?
2. Har jämställdhetsuppdraget blivit tydligare?
3. Har du lärt något dig något av projektet?

” I begynnelsen var prat om jämställdhet ett skämt på vårt kontor. Genom att implementera hos ”rätt” personer (sedan länge arbetande förmedlare) har detta långsamt ändrats. Synen på utbildningar (upphandling) har ändrats och diskussionen har blivit levande. Till saken hör att ni aktiva i Janus genom mer avslappnade metoder (eller kanske bara andra?) fått med mer lustfyllda inslag i vårt arbete.”

” Det är ett behov som behövs kontinuerligt vart efter tiden går och personal kommer och går. Skulle vara bra om det fanns tillika Janus anställd/arbetsförmedlare på kontoret eller länet. Annars har det kommit in en massa andra synvinklar som blir belysta, t.ex. att bara tänka på placering av en kvinna på en mansdominerad arbetsplats. Att lära sig att tänka tvärtom och våga ställa frågan om det finns andra lösningar eller vinklar för att tillsätta ett arbete eller praktikplats/arbetsprövning.”

”Fråga 1: Kunskaperna om jämställdhetsuppdraget torde ha förbättrats. Kan dock inte ange konkret hur det påverkat vårt arbete och resultat. Kanske vi borde göra en uppföljning av situationen som vi gjorde på Varvsholm för några år sedan. Då kan vi få se de mätbara resultaten, svart på vitt m.a.o. Fråga 2: Uppdraget har blivit tydligare. Fråga 3: Ja, jag har personligen lärt mig en hel del. Viktigast, det

är mycket svårt att påverka attityder, det är svårt att få motiverade medarbetare till utbildning i jämställdhet i en stressad organisation.”

”Det som har varit bra är att vi blivit uppmärksamma på hur vi använder våra åtgärdsmedel fördelat på män och kvinnor och diskussioner har börjat. Jag hoppas det inte avstannar nu. Jag tycket att det har varit bra och det är synd att det inte fortsätter, jag tror vi behöver bli påmind om tänket.”

” 1. Konkreta resultat jag tänker på är MIF-projektet och ljudteknikerkursen för kvinnor. Skogslag för kvinnor! 2. Ja, det tror jag, bara genom din och övriga medarbetare på KOM-husets existens! Inlägg från er på möten, olika evenemang som varit, t.ex. på Warfsholm som var uppskattat. Svårt att veta hur ”grundat” jämställdhetsperspektivet är hos oss andra och om det kommer att utvecklas något när projektet upphör. 3. Nej tyvärr. Mest för att jag inte prioriterat t. ex utbildningsdagar om jämställdhet, inte deltagit.”

”Janus-projektet har medverkat till en ökad kunskap och därmed en markant ökad medvetenhet om jämställdhetsfrågorna inom arbetsmarknadsområdet. Även om Janus-projektet bedrivits just i form av ett projekt upplever jag att det funnits en nära och daglig koppling till arbetsförmedlingens ordinarie uppgifter. Senaste året har det också funnits en lokalmässig närhet mellan Af och projektledningen vilket ytterligare stärkt projektets syften. Janus har bedrivits över flera år vilket också varit bra eftersom det dels inneburit uthållighet, dels kräver de frågor som projektet behandlat långsiktiga insatser.

Det råder ingen tvekan om Janus-projektet ökat kunskaperna kring jämställdhetsproblematiken hos arbetsförmedlingspersonalen. En hel del återstår säkert att göra men jag kan notera en attitydförändring och vidgad syn på jämställdhetsfrågorna som inte fanns tidigare. Även om alla medarbetare inte ”känner lika starkt” för jämställdhetsfrågorna har alla dock fått dessa frågor på sin agenda och, om man velat eller ej, fått ta ställning, fundera och skapa sig en egen bild av hur man själv kan medverka till att lyfta fram jämställdhetsfrågorna i det dagliga arbetsförmedlingsarbetet.

Positivt har även varit att projektledningen ofta deltagit i enhetskansliets möten och därmed kanske lättare kunnat anpassa sina insatser efter den verksamhetsinriktning som enheten haft för sitt arbete under projekttiden.

Sammanfattningsvis:

Ökade kunskaper inom jämställdhetsområdet hos arbetsförmedlingspersonal.

Attitydförändringar till jämställdhetsarbetet.

Ökad insikt om arbetsmarknadsområdets betydelse för jämställdhetsfrågorna.

En avdramatisering av jämställdhetsperspektivet i det dagliga arbetet.”

SVÅRIGHETER OCH HINDER

Generellt sett kan man säga att projektarbete är ingen rak väg mot målet, snarare än en slingrig stig, med tidvis ganska svår genomtränglig terräng. Detta gäller kanske speciellt för projekt där det ingår att påverka människors attityder och handlingsmönster, som jämställdhetsprojekt till exempel. Det har under ganska lång tid funnits klara riktlinjer och strategier för att Arbetsmarknadsverket skall integrera ett jämställdhetsperspektiv i all sin verksamhet. Trots detta har inte mycket hänt på arbetsmarknaden. Vad det beror är svårt att säga, men det behövs ett långsiktigt och oerhört envist arbete, på många fronter, för att förändra så sega strukturer som de som finns om kön.

En stor del av projektarbetet har handlat om VAD innehåller ett jämställdhetsperspektiv och HUR skall vi rent konkret arbeta med det. Janusprojektet har fokuserat på att höja kompetensnivån om genus och jämställdhet hos all personal för att alla ska få en gemensam grundkunskap att utgå ifrån. Att anordna seminarier och utbildningsdagar är lätt, men att få alla att delta är svårare. Många faktorer spelar in, ledigheter, sjukskrivningar och medarbetares prioriteringar. Ännu vanskeligare är förstås att veta hur de som deltagit i ett jämställdhetsseminarium kommer att använda sin nya kunskap. Som projektledaren får man försöka utvärdera varje seminarie tillfälle och sedan göra antaganden.

Det har varit den svåraste delen i projektet att på ett naturligt sätt få alla att se och arbeta med ett jämställdhetsperspektiv i sitt dagliga arbete. Det kräver att projektledaren har ganska mycket kunskap och att det återkommande förs diskussioner om vad och hur vi gör när vi bemöter människor i arbetet. Återskapar vi traditionella könsmonster eller försöker vi tänka i nya banor?

Projektledarrollen är ofta motsägelsefull. Du skall vara uthållig men inte för envis. Du skall vara självständig och beslutsam, men inte för självständig. Du ska kunna argumentera för projektets syften och mål, men du får inte vara för påstridig. Du ska kunna lyssna människor, men ibland inte lägga så stor vikt vad de säger (ex. negativa attityder). Du ska vara lite hårdhudad, men samtidigt inkännande. Du ska kunna jobba mot ett utsatt mål, men vara väldigt flexibel.

Det här har naturligtvis funnits med under projektiden, olika starkt under olika delar av projektet. För det mesta har det funnits bra stöd i form av andra projektledare för jämställdhetsprojekt i länet (KOM-huset var outhålligt i början av projektet) och nätverket för könsperspektiv i vägledning (fortfarande mycket viktigt stöd). De senaste åren har projektets styrgrupp fungerat som ett bra projektstöd. Det är absolut nödvändigt att planera för stödresurser när man startar ett projekt. Det är ett sätt att få en väl fungerande projektledare. Det behövs också

mer kunskap om projektarbete och projektledning rent generellt. Det skulle undanröja en del av störningsmomenten under ett projekt.

Janusprojektet har haft en del praktiska problem som medfört att processer fått startas om eller att man bytt riktning på projektet.

Byten av projektledare samt att projektledaren slutade med kort varsel i januari 2003 är exempel på detta. Projektet tappade fart då mycket tid gick åt till att starta om och prioritera om.

Projektledarna har också bytt arbetsplats fyra gånger under projekttiden. Det har naturligtvis tagit tid.

Andra påverkansfaktorer som berört projektet är, men inte varit direkt kopplade till det är organisationsförändringar. Organisationen har omorganiserats två gånger under projekttiden och dessutom flyttade hela Af Visby in i nya lokaler, Arbetsmarknadens Hus, i december 2003. Den flytten påverkar fortfarande det dagliga arbetet på förmedlingen och en del utbildningsinsatser som planerades till 2003 flyttades fram till 2004.

Attitydförändringar och engagemang för jämställdhetsfrågorna är som tidigare sagts en av de svårare delarna i arbetet. Arbetet med implementering gick trögt i början av projektet. Dels var projektet inte ordentligt förankrat hos personalen före start och dels var projektledaren och metodutvecklare inte fysiskt placerade på förmedlingen.

Första åren av projektet ägnades mycket tid till att bemöta negativa attityder kring jämställdhet och att skapa intresse för frågorna. Det krävdes även ganska mycket jobb för att få organisationen att prioritera jämställdhetsfrågorna på ett bättre och synligare sätt.

Glädjande är dock att det märkts en stor skillnad i attityder och engagemang för jämställdhetsfrågor under projektets sista år mot i dess början.

EFTER AVSLUTAT PROJEKT

När ett projekt är slut behövs någon form av kontinuerlig uppföljning. Detta för att inte tappa fokus på att jämställdhet skall integreras i det dagliga arbetet. Denna lista kan fungera som påminnelse om att fortsätta arbeta aktivt med jämställdhetsuppdraget. Punkterna är sammanställda utifrån de diskussioner som förts vid seminarier och på olika möten

- Håll diskussionen om jämställdhetsuppdraget levande. Det bör vara en ”röd tråd” i organisationen.
- Gör den operativa handlingsplanen om jämställdhetsintegrering känd. Ge utrymme för reflektion och diskussion.
- Reflektera över egna attityder och värderingar. Till exempel ställa sig frågan: Hade jag agerat likadant om det varit en kvinna respektive man?
- Medvetenhet i beslut. Vilka konsekvenser får detta för kvinnor respektive män?
- Det behövs tid för kontinuerlig reflektion/utvärdering. Uppföljning är viktigt!
- Fortsatt kompetensutveckling i jämställdhet. Seminarier/organiserade diskussioner.
- Statistik. Redovisa kontinuerligt med könsuppdelad statistik. Analysera – hur har vi fördelat våra resurser? Vilka orsaker finns? Kan vi bli ännu bättre på att beakta jämställdhetsperspektivet?
- Jämställdhet bör vara en prioriterad fråga vid marknadsföring och uttagning till utbildningar.
- Arbetsgivare. Fortsätt diskutera strategier/säljargument riktade till arbetsgivare. Marknadsföringsaspekten, stimulera arbetsgivare att ta in jämställdhetsbegreppet. Vad kan vi kräva (ex. jämställdhetsplan) vid åtnjutande av åtgärdsmedel? Vad är juridiskt hållbart? AF Sverige perspektivet. Stödja varandra vid arbetsgivarkontakter. Inte vara ensam om man vet att det finns mycket motstånd.
- Arbetsgivarblanketten bör ha könsuppdelning på antalet anställda.
- Arbetsförmedlingen bör vara kravställare vid upphandling av utbildningar och vid medverkan i projekt.
- Prognosen. Stående fråga i prognosarbetet: Hur kan vi bidra till att bryta den könsuppdelade arbetsmarknaden? Använda könsuppdelad statistik.

- Bryt-agenterna. Se till att de får kontinuerlig kompetensutveckling. Ge utrymme för dem att delta i något nätverk som arbetar med jämställdhetsfrågor. Ge tid och utrymme på exempelvis sektionmöten för diskussioner och uppföljningar kring jämställdhetsuppdraget.

”Det gäller att inte tappa farten!”



Till alla anställda inom A.F

BRYT- förmiddagar under v. 10-13, 2001

Härmed inbjuder BRYT- gruppen er att delta i två halvdagar runt temat könstraditionella yrkesval. Dessa utbildningsdagar är ett led i, arbetsmarknadsenhetens BRYT- projekt och omfattar SAMTLIGA. ANSTÄLLDA. Tanken är att ni deltar två pass, under två förmiddagar, från 8.30- 12.00. Ni har att välja mellan fyra datum, alla kommer att äga rum i mars.

- Hur ser "verkligheten ut"? Vi tittar på hur Gotlands. könsuppdelade arbetsmarknad ser ut. Angående yrkesval, arbetsmarknadsutbildningar osv. Hur slår insatserna mot kvinnor resp. män?
- Vi får tillfälle att själva reflektera över rollen som vägledare. Lotsar vi, omedvetet eller kanske till och med medvetet, kvinnor och män till olika "åtgärder"? Reflektionerna sker genom. diskussion och värderingsövningar i olika former. Hur påverkas vi redan från det att vi föds? Vilka metoder finns för att undvika ett stereotypt förhållningssätt angående kön/ genus?
- Exempel från lyckade BRYT- projekt på Gotland.

Välj två pass av dessa datum:

Plats, detaljer m.m. meddelas senare.
Väl mött,

Pass 1: 7/3 (v.10), 14/3 (v.11)

Pass 2: 21/3 (v.12), 28/3 (v.13)

Fredric Carlsson-Andersson, jämställdhetsfunktionen, tel. 292369
Ingrid Gustafsson, jämställdhetsfunktionen, tel. 292363 Tina Ersson,
tel. 292467

Program för utbildningen den 20 november med Erna Helberg från programenheten på AMS

9.00 - 9.45

Arbetsmarknadspolitikens huvuduppgifter

Genomgång av strategin för arbetet med att bryta könsuppdelningen på arbetsmarknaden. Vad ska göras lokalt/regionalt och vad ska göras på AMS?

Kort om riktlinjerna för det arbetsmarknadspolitiska jämställdhetuppdraget

Genomgång av riktlinjerna för Brytverksamheten 2002, Brytprojekt som verktyg för att bryta könsuppdelningen på arbetsmarknaden och projektägarens ansvar; erbjudandet om stöd från Mainstreaming-samordnarna för att införa ett systematiskt arbetsmarknadspolitiskt jämställdhetsarbete

9.45 – 10.50 Grupparbete inklusive fika

Vilka frågor ser ni som viktiga när det gäller det arbetsmarknadspolitiska jämställdhetsarbetet?

Vad vill ni göra åt dem under 2002?

Vilken planering pågår på länsstyrelsen respektive arbetsförmedlingarna för att införa ett systematiskt jämställdhetsarbete?

Hur kan ni använda Brytprojekt som verktyg i det systematiska jämställdhetsarbetet?

Övriga frågor kring strategin och riktlinjerna?

10.50 – 11.00 Paus

11.00 – 12.00

Redovisning och diskussion

Material:

Strategin och Riktlinjerna, hittas i Vis på Arbetsförmedlingens service, Arbetsmarknadspolitiska jämställdhetsarbetet

Riktlinjerna för Brytverksamheten 2002

OH-bilder

VÄLKOMMEN

till en heldag på Warfsholm

Jämställdhetsutbildning för all personal på enheten för arbetsmarknads- och näringsliv

16 och 17 april 2002

Program för dagen:

- | | |
|---------------|--|
| 09.00 – 12.00 | Arbetsmarknadspolitik på Gotland sett ur gender-mainstreamingperspektiv. <i>Irene Edlund och Miriam Nyberg samordnare för mainstreamingprojektet.</i> |
| 10.00– 10.30 | Förmiddagskaffe med ost/skinkbaguette |
| 12.00 – 13.00 | Lunch |
| 13.00 – 14.30 | Att hitta argument och smarta lösningar.
Forumspel om rekrytering

Medverkande: Anna Olofsdotter-Engström,
Jenny Lindley, Åsa Gabrielsson, Ylva Wallen,
Mikael Grönros (tis), Bo Hansen (ons) |
| 14.30 – 15.00 | Kaffe med hembakat kaffebröd |
| 15.00 – 16.00 | Grupparbete om den egna verksamheten |

VÄLKOMMEN

till

**Föreläsning
med Gerd Lindgren**

Kön, organisation och maktstrukturer.

Onsdagen den 4 juni 2003

Tid: Förmiddagsgrupp kl. 8.45 – 11.45
Eftermiddagsgrupp kl. 13.15 – 16.15

Plats: Oscarssalen i Krukmakarens hus

Föreläsare: Gerd Lindgren, sociolog och professor vid Karlstads universitet.

Gerd kommer från Umeå där hon disputerade 1985 på en avhandling om kvinnor i mansdominerade jobb (Volvo och FOA).

Hon var med i maktutredningen och har skrivit om könsstrukturer bland personal på olika vårdkliniker, en bok 1992; **Doktorer, systrar och flickor** samt en bok 1999; **Klass, kön och kirurgi**.

För närvarande arbetar Gerd som ämnesföreträdare i sociologi med många doktorander, med ett eget projekt om privatiseringen av vården och könskonsekvenser, samt som prodekan på filosofisk teknisk fakultet i Karlstad.

Anmälan senast den 23 maj

till Anna Olofsdotter Engström, tel. 29 24 78 eller 29 23 69
Mail: anna.olofsdotter-engstrom@lani.amv.se

Föreläsningen ingår i den obligatoriska jämställdhetsutbildningen på enheten för arbetsmarknad och näringsliv.

V Ä L K O M M E N

seminarium

med

Forumteaterföreläsning

Seminarieledare: **Anna Olofsdotter Engström samt
Forumteatergruppen Drimb**

Temat för seminariet är arbetsgivarkontakter

Seminariet är den avslutande delen av Janus-projektets
obligatoriska jämställdhetsutbildning för enheten
för arbetsmarknad och näringsliv.

Onsdagen den 24 mars 2004

Tid: klockan 13.00 - 16.30

Plats: Hemse Folkhögskola, hörsalen

Torsdagen den 25 mars 2004

Tid: klockan 13.00 - 16.30

Plats: Församlingshuset vid Domkyrkan

Välj en av dagarna och anmäl dig senast den 15 mars till

Anna Olofsdotter Engström, tel. 29 24 78

Mail: anna.olofsdotter-engstrom@lani.amv.se



Forumteaterföreläsning "Arbetsgivarkontakter" 2004

VILL DU VETA MER OM JANUSPROJEKTET KONTAKTA:

Anna Olofsdotter Engström
Länsstyrelsen i Gotlands Län
Enheten för arbetsmarknad och näringsliv
621 85 Visby
Tel. 0498 29 24 78
e-mail: anna.olofsdotter-engstrom@lani.amv.se

En utförligare projektrapport finns på Vis under Bryt-projekt.

Metoder och arbetsätt finns beskrivna i "Se **möjligheterna**" en inspirationsbok för jämställdhet på arbetsmarknaden.