

Kalmarsunds Gymnasieförbund

RESULTATRAPPORT, PROGRAM FÖR HÅLLBAR JÄMSTÄLLDHET

Förord

Jämställdhet är en viktig hörnsten i skolans värdegrund om alla människors lika värde där flickor och pojkar, kvinnor och män ska ha samma rättigheter, skyldigheter och möjligheter.

Projektet *Hållbar Jämställdhet* har inneburit ett mera aktivt och målmedvetet arbete med jämställdhetsintegrering och det övergripande målet att jämställdhet ska råda i förbundets verksamhet.

Förbundsstyrelsens framarbetade *Budget och styrdokument* innefattar den politiska visionen och åtta särskilt prioriterade fokusområden. Varje område är kopplat till tydliga och mätbara mål som följs upp årligen. Jämställdheten är ett av dem.

Den politiska visionen har brutits ner i en checklista och en övergripande treårs-plan har tagits fram för att integrera jämställdhetsfrågorna i undervisningen. Befintliga märutiner har förstärkts och en översyn av befintliga policydokument har skett. Olika typer av riktade utbildningsinsatser har genomförts för personal och elever i syfte att höja medvetenheten och öka kunskapen.

2014 övergår förbundets jämställdhetsarbete från projektform till förvaltningsform med att konsekvent och metodiskt systematisera arbetet. Det innebär att upprätthålla olika stödfunktioner, förstärka rutiner kring uppföljning av jämställda resultat, skapa analysmetoder och att implementera verktyg och redskap.

Det är med stor tillförsikt förbundsstyrelsen följer arbetet med att undervisningen och verksamheten bedrivs och planeras utifrån ett genusmedvetet perspektiv där frågor kring genus, jämställdhet, jämlikhet och demokrati genomsyrar det vardagliga arbetet.

Mona Jeansson (S)
Förbundsordförande

Innehållsförteckning

| | |
|------------------------------------|----|
| Sammanfattning | 4 |
| Bakgrund | 5 |
| Resultat | 5 |
| Programmål och utfall | 5 |
| Genomförande | 9 |
| Budget | 10 |
| Hållbarhet | 10 |
| Utbildning och kommunikation | 11 |
| Utvärdering och lärdomar | 12 |

Sammanfattning

Målet för Hållbar Jämställdhet har varit att ”*skapa en genusmedveten organisation och verksamhet som ska vara jämställdhetsintegrerad såväl externt och internt*”. Syftet har varit att skapa ett systematiskt och metodiskt, kontinuerligt och uppföljningsbart jämställdhetsarbete inom ramen för ordinarie verksamhet så att jämställdhet blir en naturlig del i planering av verksamheten, i beslutsunderlag och i bemötande. Visionen är att ”*Kalmarsunds gymnasieförbund är en jämställd organisation vilket skapar en attraktiv och effektiv verksamhet, där makt och resurser är jämnt fördelade mellan pojkar och flickor, kvinnor och män*”

Resultat vi uppnått är:

- Vi har ett politiskt beslut om en långsiktig plan för jämställdhetsarbete för verksamheten (jämställdhetsvision, policy, mål och handlingsplan samt rutin för uppföljning)
- Jämställdhet och genus har integrerats i förbundets mål och budgetdokument (Jämställdhet är ett prioriterat utvecklingsområde med mål och uppdrag för verksamheten)
- Vi har stödfunktioner (organisation, material och redskap) för jämställdhetsarbetet
- Vi har en bekömd uppföljning av kvalitetsfrågor utifrån nyckeltal

Effekter vi nått är:

- Ökad medvetenhet om genus, jämställdhetsfrågor och jämställdhetsintegrering på ledningsnivå och på medarbetarnivå
- Förutsättningar för ett hållbart och systematiskt jämställdhetsarbete integrerat i ordinarie styr-, och uppföljningssystem
- Genus och jämställdhet är en naturlig del inom ordinarie undervisning

Bakgrund

Kalmarsunds Gymnasieförbund har sedan 2007 systematiskt och metodiskt arbetat med att kvalitetssäkra verksamheten utifrån ett jämställt perspektiv. Förändringsprocessen startade med ett ESF-projekt Jäm(n)t i skolan där målet var att genom utbildning höja kunskap och förändra attityder kring ämnet genus och jämställdhet. All kompetensutveckling under läsåret ägnades åt genus och jämställdhet. En utvärdering gjord av forskare vid Linnèuniversitetet visade dock att attityder hos personal inte hade förändrats i önskad grad under projekttiden. Styrelsen beslutade 2008 att fortsätta förändringsprocessen, men då utifrån ett mer genomgripande arbetssätt d.v.s. jämställdhetsintegrering.

Beslutet att delta i det nationella projektet Hållbar Jämställdhet realiserades med hjälp av en beviljad ansökan om medel under våren 2009. Förbundet beviljades 1,3 milj kr under Håj 1 2009-2010 och 500.000 kr under Håj 2 2012-2013. Arbetet med förändringsprocessen har utgått från att innefatta alla förbundets verksamheter. Målgrupp för arbetet har varit såväl politiker, chefer och medarbetare som elever.

Resultat

En kartläggning 2009 visade att enstaka eldsjäljar bedrev jämställdhetsarbete genom att genus och jämställdhet togs upp i undervisning som t.ex. temainslag och enstaka projekt. Det fanns ingen strukturerad ansats i att jobba med frågorna centralt i förvaltningen eller på ledningsnivå. Jämställdhet låg inom ramen för lagstadgat arbetsmiljöarbete i en svagt förankrad jämställdhetsplan. Den kunskapsökning som Jäm(n)t i skolan innebar på ledningsnivå skapade en medvetenhet om att för att nå en förändring behövs en systematisk och genomgripande ansats, både utifrån arbetsmiljöperspektiv (personal) och i verksamhetens kärnprocesser. Efter Håj 1 och Håj 2 har jämställdhetsfrågor lyfts till centrala förvaltningsprocesser, lyfts in i verksamhetsledningssystem och bakats in i det ordinarie kvalitetsarbetet med mål och budgetuppföljning. Frågorna har integrerats i "husets" kärnprocesser och befinner sig inte längre som några eldsjälar ansvar. Ansvar, roller och funktioner har förtydligats och jämställdhetens "målbild" har kommunicerats. Håj 1 och 2 har i hög grad bidragit till att ge verksamheten stöd, redskap och verktyg för "HUR" samt skapat förutsättningar för ett aktivt och konkret jämställdhetsarbete.

Programmål och utfall

Det övergripande målet för förändringsprocessen har varit att *"skapa en genusmedveten organisation och verksamhet som ska vara jämställdhetsintegrerad såväl externt och internt"*. Syftet med Håj har varit att skapa ett systematiskt och metodiskt, kontinuerligt och uppföljningsbart jämställdhetsarbete inom ramen för ordinarie verksamhet så att jämställdhet blir en naturlig del i planering av verksamheten, i beslutsunderlag och i bemötande. Visionen är att *"Kalmarsunds gymnasieförbund är en jämställd organisation vilket skapar en attraktiv och effektiv verksamhet, där makt och resurser är jämnt fördelade mellan pojkar och flickor, kvinnor och män"* För att markera den långsiktiga approach gentemot förändringsarbetet som initierades med Jäm(n)t i skolan 2007 så sattes mål som blir mätbara först efter programtiden är slut. Förbundet har använt Håj 1 och 2 som ett medel för att nå en större

långsiktighet än vad ett avgränsat projekt på 1 år kan ge. Först efter programtidens slut kommer vi att få svar på om målen nåddes eller inte.

Inför Håj 2 sattes följande mål:

1. Förbundet har ett systematiskt arbete med att synliggöra, analysera och åtgärda hinder på grund av kön när det gäller pojkars och flickors måluppfyllelse. Målet är nått vt 2014 då svaren i trivselenkäten visar att 90 % pojkar och flickor upplever att förbundet har en rättsäker och rättvis betygsbedömning oavsett kön.

Kartläggning av betygsstatistik/måluppfyllelse, via ämneslag, i kombination med frånvarostatistik

Analyseseminarium och processhandledning gentemot nätverk och chefer/rektorer samt kvalitetsansvariga controllers.

Handlingsplan och verktyg för analys och uppföljning/åtgärder av betygsstatistik har tagits fram. Resurser (500000) har avsatts till en rättningspool i syfte att uppnå en högre rättsäker och likvärdig bedömning. Ett pilotprojekt har genomförts kring avpersonifierade kunskapskontroller/nationella prov och det finns planer på att implementera erfarenheterna.

Utbildning och processhandledning via ”Machofabriken” för nätverk i genusmedveten pedagogik

Genusperspektiv integrerades i projektet ”Elevbaserat teknikstöd” – ett projekt som riktar sig till elever med funktionsnedsättningar och inlärningsproblem.

Linnèuniversitetet har engagerats för att följa och undersöka om pojkars och flickors måluppfyllelse förändrats med hjälp av projektet ”En-till-en-dator/digitala lärverktyg”. Genus är en aspekt vid den autencitetsforskning som kopplats till projektet.

2. Förbundet har ett systematiskt arbete med att öka antagningen av underrepresenterat kön på könsmärkta program. Målet är nått då antal elever av underrepresenterat kön ökat med 10 % på könsmärkta program vid antagning juli 2014 i jämförelse med antagning juli 2013.

Arbetsplan framtagen för ”Genusmart studie och yrkesvägledning” samt utbildning för alla studie-, och yrkesvägledare i Kalmar kommun och i gymnasieförbundet.

Killar och tjejer som gjort könsbrytande val engageras i ex. infosatsningar gentemot grundskola

Aktiviteter för stöd till ”könsbrytare” genomförs t.ex. på teknik, bygg/fordon/el

Utbildning/processhandledning för nätverk, rektorer kring genusmedveten infosatsningar/marknadsföring. Genusmedvetna infosatsningar ex. gymnasiemässan, utbildningskatalog, hemsidan är genomförda

Verktyg/rutiner/handlingsplan för att programlag/arbetslag aktivt ska arbeta för att motverka ”specifika programkulturer” är framtagna och implementerade.

3. Förbundet har implementerat en 3-årig handlingsplan i verksamheten. Målet är nått våren 2013 då svaren i trivselenkäten/jämställdhetsenkäten

visar att 80 % pojkar och flickor upplever att ”frågor kring kön, genus och jämställdhet tas upp i undervisningen”. Våren 2014 har elevernas uppfattning ökat med 5 %.

Månadsvisa nätverksträffar med Håjjare

Analys genomförd utifrån elevers genusmönster (Mätning av elevers upplevelse av genusperspektiv i undervisningen åk1 och åk 3)

Material och metoder har tagits fram i syfte att implementera normkritiskt undervisning

Processhandledning via utvecklingsdagar för ledning, styrelse, chefer och nätverk utifrån jämställt ledarskap

4. Förbundet har ht 2013 kartlagt verksamhetens resursfördelning ur ett genusperspektiv. Målet är nått ht 2013 då kartläggningen är gjord.

En personalförändring i förbundet som innebar ny ekonomichef och förändringar i dess stab gjorde det svårt att med start i programperiod 2 skapa en genomgripande genomlysning av förbundets resursfördelning. Förbundet har därför genomfört ett urval av kartläggningar inom specifika områden tex. elevpeng, programkostnad, specialpedagogiska resurser och insatser samt tagit fram förslag till åtgärder. En checklista har tagits fram för fortsatt implementering av genus och jämställdhet i budgetprocessen. En analys av förbundets budgetdokument har genomförts med förslag till förändringar. Centrala jämställdhetsmål har integrerats i den ekonomiska budgetuppföljningen och jämställdhet kvarstår som ett prioriterat utvecklingsmål även efter programtiden.

Kommentar:

Förändringsarbete är kontextuellt beroende (struktur, organisation och kultur) och med tanke på att förbundet under programtiden samtidigt genomfört stora verksamhetsförändringar så har programmålen och aktivitetsplan delvis reviderats under processens gång. Förbundet har implementerat en ny gymnasiereform med nytt betygssystem samt digitaliserat verksamheten (genomfört en-till-en dator) och därmed suddat ut digitala klyftor och dessutom förändrat sin organisationsstruktur. Med detta i beaktande kan vi vara självkritiska i vår bedömning kring den förändringstakt som arbetet skett i och hur väl vi nått (mätbara) effekter i vårt utvecklingsarbete. Förbundet har under programtiden Håj1 och 2 nått målen med ökad systematik, både när det gäller att synliggöra hinder för måluppfyllelse, öka antagningen ur ett genusperspektiv och att implementera ett normkritiskt perspektiv men på vilket sätt det ger mätbar effekt på elevnivå kommer först att visa sig efter programtiden. Det kan finnas en viss diskrepans mellan målformuleringarna och den reella kvantitativa mätningen.

En effekt av förändringsarbetet har skett på en kvalitativ nivå, frågan som sådan är förankrad i verksamhetens olika nivåer och delar. 2013 är det självklart att genusaspekten finns med i samverkansgrupper, i planering av verksamheten, i redovisningar och frågan bärs också i sammanhang ”utanför projekt HåJ”. Frågan har hittat nya bärare och nya sammanhang. Det finns en ökad acceptans för jämställdhetsfrågor, frågor har hållits aktuella under en längre period och ses som mer självklara i verksamheten. Varje enhet har specifika jämställdhetsmål

med handlingsplan. Frågor som var nya för förbundet utifrån jämställdhet före 2007-08 är numera självklara. Diskussionerna nu landar i HUR frågor (hur gör vi på bästa sätt) istället för att fråga kring VAD och VARFÖR.

En effekt av utvecklingsarbetet är en högre medvetenhet angående personalsammansättning i grupper. Framförallt har detta blivit tydligt i hur förbundet rekryterat nya medarbetare till funktioner på stab och rektorsnivå i den nya organisationen. Funktionen chefsrektor, som tidigare bestod av tre män, har tagits bort till förmån för jämlika programrektorer, med en fördelning på 40 % män och 60 % kvinnor. Hela chefsgruppens sammansättning är inom ramen för jämställd fördelning. Förbundsledningens sammansättning är även numera jämställd formellt sett.

Effekt på elevnivå är att genus och jämställdhetsfrågor i högre grad än före 2008 integreras i undervisningen. Varje ungdomsgymnasium har handlingsplan för ett normkritiskt sex och samlevnadsprogram och/eller värdegrundsprogram, varje enhet gör varje läsår en genusstrategi där det framgår vilka aktiviteter som ska genomföras inom ramen för vilken kurs. Varje arbetslag har redskap och stöd för normkritisk och genusmedveten pedagogik.

Exempel på konkreta verksamhetsförbättringar

Ett uppehållsrum på en skola observerades och analyserades som ojämförbar. Upphållsrummet möblerades om för att bryta maktordningar och könskodade rörelsemönster. Effekten blev ett mer jämställt rörelsemönster.

En kartläggning av frånvaro på Idrott och hälsa visade att tjejerna hade hög frånvaro på timmarna. Det fanns motstånd hos tjejerna att delta på Idrott och hälsalektionerna. Rektor och lärare förändrade innehållet på lektionspassen i riktning mot hälsa, skapade individuella planer som var kopplade till vikt-, och rökavvänjning vilket ledde till högre närvaro och förbättrad hälsa.

En genusanalys av utbildningskatalogen identifierade att presentationen av utbildningarna förstärkte bilden av "könskodade program". En checklista och rutin arbetades fram och jämställdhet integrerades i processen med att ta fram utbildningskatalog. Effekten blev en mer nyanserad bild av våra program utifrån genus.

Håjjare använder Machofabrikens material inom ramen för normkritiskt pedagogik i sina kurser

En oförutsedd effekt av förändringsarbetet är att det bidragit till en samsyn i värdegrundsfrågor och fördjupat arbetet kring dem. Utvecklingsdagarna och nätverksträffarna (Håjjarna) har varit en plattform för att överbrygga skillnaderna mellan enheterna och skapa "vi-känsla" i förbundet.

Behovet att förstärka analysarbetet i den nya organisationen, nya redskap håller på att skapas och arbetas fram

Genomförande

Eftersom gymnasieförbundet är en verksamhet med tydliga gemensamma kärnprocesser (utbildning) har förändringsarbetet omfattat alla verksamheter, och enheter samtidigt. Alla enheter har anammat projektet på olika sätt och arbetat utifrån sina förutsättningar. Den röda tråden i processen har varit att ge

stöd och input men också att ge rimliga uppdrag, förvänta effekter och att enheterna "levererar". Projektet har organiserats utifrån Apels styrkedja för att skapa hållfasthet i utvecklingsarbetet. Alla aktiviteter som genomförts har koncentrerats kring fyra processer, politik, chefer, nätverk och verksamhet. Projektet har kontinuerligt utvärderats utifrån hållfasthet i styrkedjans svagaste länk. 2009 anställdes en projektledare med samordnarfunktion vars huvudsakliga uppgift har varit att stötta verksamheten, hålla samman parallella processer, initiera och organisera insatser/aktiviteter samt leverera till politik och förbundsledning. Navet i projektet har varit en styrgrupp med representanter från styrelse, ledning, rektor och förbundsstab. Till projektledningen knöts ett nätverk bestående av jämställdhetsutvecklare (Håjjare), 2-4 personer från varje enhet. Dessutom skapades egna håjjaregrupper på de olika skolorna, representanter från arbetslag och programlag. Håjjarna har som uppdrag att tillsammans med enhetens chef driva jämställdhetsarbetet på skolan, initiera jämställdhetsprojekt, stå för samverkan och erfarenhetsutbyte.

Operativa plattformar för utvecklingsarbetet har varit kontinuerliga utvecklingsdagar för förbundsledning, chefer, rektorer och håjjare (14 heldagar under Håj1 och 2), arbetsmöten med representanter från förbundsstab och ledning, nätverksträffar för håjjare (2 tim per månad, totalt 66 timmar) samt styrgruppsmöten (totalt 45 timmar). Utvecklingsdagarna har fokuserat främst på ledarskapets betydelse utifrån en modell med "Störa-Styra-Stötta".

Samordnaren har även ingått i ett regionalt nätverk (regionförbund och länsstyrelse) och i ett kommunalt nätverk med andra jämställdhetsutvecklare. Under hela Håj 1 och 2 har ett värdefullt samarbete med Kalmar Kommun pågått.

Eleverna har involverats som utförare av projektuppdrag kopplat till Håj (utställningar som turnerat på skolorna, skapa hemsida, skapa lektionsmaterial) men främst genom att genus och jämställdhet tas upp på mentorstid och inom ramen för lektionstid. Nya rutiner har skapats (mentorsprogram med genusfrågor, utdelning och diskussion kring jämställdhetsplan för elever)

Förbundet har en lång tradition av att könsuppdelad sin statistik och en kartläggning visade att förbundet har tillräckliga system för att plocka fram nödvändig statistik. Håj 1 och 2 har bidragit till att förstärka analysarbetet utifrån könsuppdelad statistik. Kartläggningen visade även att det främst saknas könsuppdelad statistik kring insatser av specialpedagogisk karaktär och elevhälsa. Analysarbetet behöver kontinuerligt stärkas.

Budget

Förbundet ansökte främst för medel som täckte samordning och konsultarvode samt material. Förbundet har utöver det täckt upp med stimulanspengar för enheternas aktiviteter (litteraturinköp, seminarier, föreläsare samt för resor och utbildning för samordnaren). Förbundet kommer även att täcka en kostnad för att trycka upp eget undervisningsmaterial inom ramen för program för "together", samt samordning för nov/dec 2013.

| Kostnadsslag | Kronor |
|------------------------------------|---------|
| Projektledning (löneutbetalningar) | 360 000 |

| | |
|---|----------------|
| <i>Processledning (konsultarvoden)</i> | <i>119 203</i> |
| <i>Litteratur</i> | <i>96130</i> |
| <i>Resor</i> | <i>29240</i> |
| <i>Internt (stipendie, material, stimulanspott)</i> | <i>120 000</i> |
| Total kostnad: | <i>724573</i> |

Hållbarhet

Projekt Hållbar Jämställdhet kommer att övergå till Program för ”together” för att markera att processen med utvecklingsarbetet övergår till förvaltningsform. *together* innebär en fortsatt kontinuerlig integrering av genus och jämställdhet utifrån ”Jämställdhetsplan för 2014” som är framtagen och beslutad av styrelsen utifrån både personalperspektiv och verksamhetsperspektiv.

Jämställdhetsplanen implementeras i verksamheten och följs upp inom ramen för ordinarie styr och ledningssystem, kvalitetsuppföljning.

Samordnarfunktionen upphör efter programtidens slut och delar av samordnarens uppdrag övergår till andra funktioner som i den nya organisationen har förstärkts t.ex. kommunikatör (jämställdhetsplattformen, hemsidan) samt kvalitetsutvecklare (uppföljning och analys)

Håjjarna kommer att ges en (standardiserad) arbetsbeskrivning och få det operativa ansvaret för jämställdhetsarbetet på sina respektive enheter. Rektor ansvarar och delegerar. Tanken är att nätverket ska stå för det operativa utförandet av jämställdhetsarbetet, initiera småprojekt, synliggöra ojämställdhet och bistå verksamheten med metoder, verktyg och analyser.

Den nya organisation har förstärkt funktioner som är kopplade till kvalitetsuppföljning, utvecklingsfrågor och analys och där ingår jämställdhet som en tydlig del. Områdeschef har halvårsuppföljning utifrån valda områden (bla jämställdhet) med sina respektive rektorer och varje rektor har i sin uppdragsbeskrivning jämställdhet som ett av några särskilda uppdrag. Jämställdhet är ett av några utvalda prioriterade utvecklingsområden i Budget ekonomisk planering och uppföljning.

Under programtiden har stöd, verktyg och material tagits fram som ska användas vid nyanställning och vid chefsutbildningar och därmed säkra att kompetens bibehålls och utvecklas. Checklista för jämställdhetsintegrering ingår i den ordinarie kvalitetsuppföljningen.

Som ett initiativ från styrelsen kommer ett stipendie att instiftas med fokus på goda insatser som främjar jämställdhet. Sökbart både för personal och elever.

Utbildning och kommunikation

Jäm(n)t i skolan lade en utbildningsgrund som Håj 1 och 2 byggde vidare på med utvecklingsdagar för politiker, förbundsledning, chefer och håjjare. Utvecklingsdagarna har syftat till att ge kunskap, öka medvetande och de har varit en plattform för erfarenhetsutbyte, spegling av den egna verksamheten, arbete med analys och reflektion. På utvecklingsdagarna har deltagarna arbetat fram handlingsplaner som omsatts operativt på de olika skolorna.

Nätverket har getts utbildningsinsatser och fått kontinuerlig processhandledning i jämställdhetsintegrering och kring pedagogiska verktyg ex. Machofabriken. Elever och personal har deltagit i forumteater och fått föreläsningar på temat jämställdhet, genus och mångfald (t.ex. Vardagens dramatik, Fotbollsbögen, Sara/Claes, Charlotte Signahl. Elever har skapat utställningar som lärare och allmänhet har besökt. Detta har skett i samverkan med Kalmar Kommun och Kultur och Fritidsförvaltningen i Kalmar.

Processen har kontinuerligt kommunicerats via nätverket, rektorsgruppen och en strategisk arbetsgrupp till verksamheten. Framförallt med syfte att internt sprida information om projektet och sprida kunskap om genus och jämställdhet. Som komplement till den interna spridningen har projektledningen skapat en jämställdhetsportal ("together") via förbundets hemsida samt en sida på facebook. Projektet har beskrivits i lokalpressen.

Projektledningen har medvetet haft en kommunikationsstrategi internt som präglats av "det är möjligt, vi kan, litet är bra", i syfte att avdramatisera och att få med chefer på banan. På det viset tror jag att vi skapat en bättre "tillsammans kan vi hjälpas åt"-känsla kring förändringsarbetet.

Utvärdering och lärdomar

Från programstarten 2009 har det funnits en medveten strategi från projektledningen att skapa balans mellan å ena sidan att stötta verksamheten å andra sidan en tydlighet att driva förändringsarbetet framåt. Att hitta en realistisk förändringstakt och aktivitetsplan har varit väsentligt för att skapa en gemensam tilltro till vad som är möjligt, att skynda långsamt har varit viktigt. Det har även varit en medveten strategi att stötta, uppmärksamma, bekräfta, lyfta och skapa en positiv anda kring sammanhang som har med processen att göra snarare än att driva utveckling efter "konfliktspåret". Vi har valt att inte provocera för mycket från början utan snarare smugit in inslag av "provokationer" och radikala grepp när förtroende och samförstånd skapats. Det har varit viktigt att från projektledningens sida hålla en ödmjuk "approach" gentemot frågans komplexitet och ständigt visa förståelse för att det finns begränsningar i hur mycket verksamheten kan anamma förändring. För att nå riktig förändring måste en viss form av anpassning ske. Målet har varit att de olika enheterna får vara på olika nivåer i arbetet men kravet har varit att alla enheter ska vara med och bidra.

Delar av jämställdhetsplanen kommer att följas upp halvårsvis, helheten utvärderas årligen och revideras vart tredje år. De nyckeltal vi använder för att följa upp jämställdhetsarbetet är föräldraledighet, intag på program, måluppfyllelse via slutbetyg och kärnämnesbetyg, hälsotal samt trivsel. Under programtiden har vi använt oss av såväl Apels följeforskning och swotanalyser för att kontinuerligt reflektera och utvärdera var projektet och processen befinner sig. MakeQuality har använts för att utvärdera processen på enhetsnivå. MakeQuality kommer att införlivas i ordinarie kvalitetsuppföljning på enhetsnivå.

Utifrån en politiskt antagen jämställdhetsplan har förbundet antagit en strategi för att gå från det strategiska till det operativa och tillbaka igen. "Hållt i" och följt upp samt följt in i verksamheten igen, och ständigt haft "huset" som modell för att avläsa verksamhetens integrationstakt.

Vad har vi lärt oss och vad kan andra lära?

- Värdet av ett grundligt kartläggnings-, - och analysarbete initialt skapar en samsyn kring ”vad är jämställdhetsproblemet”. Saknas detta kan det vara lätt för chefer och medarbetare att fastna i det könsblinda ”vi är redan jämställda”.
- Fokus på operativt HUR är en viktig ”approach” och en framgångsfaktor. En alltför djup teoretisering och problematisering kan avskräcka initialt och göra att man förstärker ”det är för svårt, det går inte”-mentalitet.
- Betydelsen av att förankra beslut om förändringsprocesser kan inte nog betonas.
- Ledarskapets betydelse för att driva förändringsprocesser är avgörande, samt att arbetet behöver ske på såväl medarbetarnivå som på chefsnivå.

Interna styrkor:

- En modell för både individ och grupp har gett effekt på verksamhetsnivå
- Organisation med styrgrupp är basen i utvecklingsarbetet som också gett mandat till den operativa projektledningen.
- Förbundets verksamheter är realistiska att driva utvecklingsprocesser med ett helhetsperspektiv på. Förbundet har en ”ihopållan verksamhet”, verksamhetens mål och syfte är tydliga och det finns ett gemensamt fokus med få verksamhetskrockar
- Förändringsarbetet har getts utrymme och tid, det har funnits en välvilja gentemot att arbeta med frågan, vilja att arbeta strategiskt med förändringsprocesser som sådana
- Samordnarfunktionen har skapat kontinuitet över tid, hållfasthet och uthållighet, val att använda samordnare från verksamheten har både för och nackdelar. Kännedom om verksamheten, känd i verksamheten men har även bindningar till verksamheten som man som samordnare måste förhålla sig till.
- Förbundsledning lyhörd och stöttande gentemot projektledning samt tydlig gentemot verksamheten. Tydliga roller mellan förvaltningsledning och politik. Det finns en närhetsprincip, korta beslutsvägar
- Att organisera förändringsarbetet genom att bygga in ”en kritisk vän utifrån” har varit helt avgörande för de effekter som förbundet når framöver. Förbundet valde att koppla en konsult, Jessica Karlsson - Fyrtornet Konsult och utveckling AB, till att följa arbetet från början. Jessica har lyft förändringsarbetet till nya nivåer, via utvecklingsdagar har hon bidragit med omvärldsanalyser och skapat ett helhetsperspektiv. Jessicas stora erfarenhet och mångfacetterad kunskap om verksamhetsutveckling och ledarskap kopplat till jämställdhetsfrågor har varit ovärderlig. Samordnaren har även fått kontinuerlig processhandledning och initialt fanns Jessica med i styrgruppen.

Den främsta svagheten, som även har varit svår att påverka har varit den målträngsel som finns i verksamheten. Men den målträngsel som funnits har samtidigt ”tvingat” till integrering på riktigt,

jämställdhetsarbetet har hittat vägar in i andra utvecklingsområden och processer, och därmed gjort s.k. gemensam sak.

Resultatrapport, Program för hållbar jämställdhet

Kalmarsunds Gymnasieförbund

Förbundet har genom Program för Hållbar Jämställdhet skapat ett systematiskt och metodiskt, kontinuerligt och uppföljningsbart jämställdhetsarbete inom ramen för ordinarie verksamhet så att jämställdhet blir en naturlig del i planering av verksamheten, i beslutsunderlag och i bemötande. Visionen är att "Kalmarsunds gymnasieförbund är en jämställd organisation vilket skapar en attraktiv och effektiv verksamhet, där makt och resurser är jämnt fördelade mellan pojkar och flickor, kvinnor och män". Förbundet har ett politiskt beslut om en långsiktig plan för jämställdhetsarbete för verksamheten (jämställdhetsvision, policy, mål och handlingsplan samt rutin för uppföljning). Jämställdhet och genus har integrerats i förbundets mål och budgetdokument. Jämställdhet är ett prioriterat utvecklingsområde med mål och uppdrag för verksamheten. Förbundet har ökat medvetenhet om genus, jämställdhetsfrågor och jämställdhetsintegrering på ledningsnivå och på medarbetarnivå och det finns goda förutsättningar för ett hållbart och systematiskt jämställdhetsarbete integrerat i ordinarie styr,- och uppföljningssystem. Genus och jämställdhet är en naturlig del inom ordinarie undervisning.

Program för hållbar jämställdhet

Det arbete som redovisas i denna rapport har bedrivits genom Program för hållbar jämställdhet. Mellan 2008 och 2013 har SKL lett programsatsningen för att stödja medlemmar som vill arbeta med att ge likvärdig service till kvinnor och män, flickor och pojkar. Programmet har finansierats med 240 miljoner kronor av regeringen och genom satsningen har 72 kommuner, landsting, regionförbund, samverkansorgan och privata utförare beviljats stöd för att jämställdhetsintegrera sina verksamheter.

Jämställdhetsintegrering är en strategi som innebär att ett jämställdhetsperspektiv införlivas som en naturlig del i den ordinarie verksamheten, i planering, beslut, genomförande och uppföljning. Målsättningen har varit att åstadkomma konkreta verksamhetsförbättringar som leder till att bemötande och service utformas och resurser fördelas likvärdigt så de svarar mot såväl kvinnors, mäns, flickors och pojkars livsvillkor och önskemål.

För upplysningar om Program för hållbar jämställdhet, besök skl.se/jamstalldhet

Upplysningar om innehållet
Helen Nilsson, helen.nilsson@gyf.se

Joachim Håkansson, Förbundschef

Kalmarsunds Gymnasieförbund, 2013



KALMARSUNDS
GYMNASIEFÖRBUND

Södra Långgatan 62
391 28 Kalmar
0480-45 15 03
www.gyf.se