



Hållbar jämställdhet

*Utvärdering av pilotprojektet "Jämställdhetsäkring
av biståndsbedömning i Botkyrka kommun"*

Maria Aziz
Mångkulturellt centrum

Mångkulturellt centrum, Botkyrka, 147 85 Tumba
08-531 850 21
butiken@mkc.botkyrka.se
www.mkc.botkyrka.se

Hållbar jämställdhet

© Mångkulturellt centrum och författaren 2010
Mångkulturellt centrum 2010:1 ISSN 1401-2316
Omslagfoton Andrzej Markiewicz
Grafisk form Ingrid Ramberg
ISBN 978-91-86429-01-0

Innehåll

Inledning	5
<i>Bakgrund</i>	
Pilotprojektet ”Jämställdhetssäkring av biståndsbedömning”	6
<i>Pilotprojektets syfte och nyttomål</i>	
<i>Utbildning som jämställdhetsmetod</i>	
<i>Utbildningens innehåll</i>	
<i>Utbildningens tidsram</i>	
Om deltagarna och jämställdhetskonsulten	8
<i>Målgruppen</i>	
<i>Jämställdhetskonsulten</i>	
En mål- och processinriktad utvärdering	9
<i>Utvärderingens syfte</i>	
<i>Material och metod</i>	
Tematisering av resultatet	11
<i>Deltagarnas inställning till utbildningen och upplägget</i>	
<i>Deltagarna om utbildningens inverkan på arbetet</i>	
<i>Ökat reflexivt medvetande</i>	
<i>”Invandrare” som ojämslällda</i>	
<i>Kunskap att ha med sig i framtiden?</i>	
Diskussion	18
<i>Har pilotprojektet fått avsedda effekter?</i>	
<i>Krävs det ytterligare insatser?</i>	
<i>Vilka erfarenheter kan tas tillvara?</i>	
<i>Kan upplägget användas som modell för framtiden?</i>	
Viktiga förutsättningar för ett hållbart utvecklingsarbete	23
Sammanfattning	24
Bilaga 1: Program för de enskilda träffarna	26
Bilaga 2: Frågeguide	29

Inledning

FÖRELIGGANDE RAPPORT ÄR en utvärdering av arbetet med jämställdhets-säkring av biståndsbedömning inom vård- och omsorgsförvaltningen i Botkyrka kommun. Arbetet är ett pilotprojekt inom ramen för satsningen *Hållbar jämställdhet* i kommunen. Botkyrka kommun inledde 2008 ett omfattande arbete med att integrera jämställdhetsperspektiv i kommunens verksamheter. Ambitionen är att flickor och pojkar, kvinnor och män ska på lika villkor och på ett likvärdigt sätt tillförsäkras inflytande i kommunen och en god kommunal service. På så sätt vill kommunen bidra till att kvinnor och män får samma makt att forma samhället och sina egna liv.

Bakgrund

Pilotprojektet, som erhållit stöd från SKL (Sveriges kommuner och landsting), är en del av kommunens satsning på att integrera och införliva jämställdhetsperspektivet som en form av kvalitetsutveckling av ordinarie verksamhet. Målet är att ett jämställdhetsperspektiv ska genomsyra den kommunala verksamheten på alla nivåer, samt att kommunen ska verka för ökad jämställdhet både som organisation i den lokala demokratin, som arbetsgivare och som utförare av verksamhet och service till invånare och brukare.

Som ett led i utvecklingsarbetet genomfördes ett pilotprojekt i form av en utbildning riktad till tjänstemän inom den kommunala vård- och omsorgsförvaltningen. Utbildningens syfte var bland annat att erbjuda tjänstemännen en grund för att granska sin egen biståndsbedömning ur ett jämställdhetsperspektiv. Utvecklingsarbetet omfattar även en granskning av biståndsbedömningsprocessen.

Första utbildningsträffen ägde rum under april 2009 och utbildningen är i skrivande stund planerad att pågå till och med januari 2010. Utbildningen var tänkt att fungera dels som ett sätt att öka medvetenhet och kunskap om jämställdhetsfrågor hos biståndsbedömarna för att främja en kvalitetssäkring av biståndsbedömningen, dels som ett projekt där metoder och sätt att utveckla jämställdhetskompetenser prövas för att sedan spridas till liknande verksamheter.

Pilotprojektet ”Jämställdhetssäkring av biståndsbedömning”

DETTA AVSNITT BESTÅR av en beskrivning av utbildningsinsatsen och en sammanfattande presentation av dess innehåll.

Pilotprojektets syfte och nyttomål

Pilotprojektet innebar konkret att biståndsbedömare inom vård och omsorgsförvaltningen erbjöds en utbildning avsedd att hjälpa dem att granska sin egen biståndsbedömning utifrån ett jämställdhetsperspektiv. Det uttalade syftet med pilotprojektet var:¹

- *Att jämställdhetssäkring sker av biståndsbedömning så att flickor och pojkar, kvinnor och män får ett rättssäkert bemötande samt insatser på lika villkor.*
- *Att pröva en modell för jämställdhetssäkring av biståndsbedömning för att därefter sprida dessa erfarenheter till liknande verksamheter inom andra förvaltningar.*

Utbildningsinsatsen var, som tidigare nämnts, en del av Botkyrka kommuns satsning på att implementera jämställdhetsperspektivet inom samtliga verksamheter. Satsningen hade tre nyttomål. Senast den 31 december 2009 ska:

- *samtliga biståndshandläggare inom vård- och omsorgsförvaltningen ha fått utbildning som grund för att granska biståndsbedömningen ur ett jämställdhetsperspektiv,*
- *en granskning av biståndsbedömningsprocessen vara genomförd,*
- *en handlingsplan, vid behov, ha fastställts och ett förändringsarbete inletts för att jämställdhetssäkra förvaltningens biståndsbedömning.*

Utbildning som jämställdhetsmetod

Genom detta pilotprojekt beslutade Botkyrka kommun att satsa på utbildning som ett sätt möjliggöra för biståndshandläggare i kommunen att granska sin egen biståndsbedömning utifrån ett jämställdhetsperspektiv. Utbildningen syftade till att sprida kunskap om kön och om den könsordning som präglar olika organisationer och i samhället och att öka kunskapen bland deltagarna om hur ett könsperspektiv kan påverka verksamheten, för att möjliggöra för handläggarna att granska sin egen praktik ur ett genus- och jämställdhetsperspektiv.

1. Se Förstudierapport – Jämställdhetssäkring av Botkyrka kommuns styrsystem, 2008:52

Strategiskt var denna satsning tänkt att främja en integrering av jämställdhetsperspektivet i den ordinarie verksamheten och öppna för att en problematisering av den egna verksamheten ur jämställdhetsperspektiv blir en rutin i det dagliga arbetet. Detta skulle åstadkommas i utbildningen genom ett synliggörande och problematiserande av könsnormerna som präglar samhället, samt genom systematiska könsanalyser av verksamhetens olika delar. Förhoppningen var bland annat att en systematisk genomgång av hur kvinnor och män finns representerade på olika platser och positioner, samt av hur resurser fördelas och nyttjas skulle leda till en medvetandehöjning och diskussion kring de tjänster som kommunen producerar.

Utbildningens innehåll

Utbildningen innehöll följande moment

- *Redogörelse för mål och syfte med Botkyrka kommuns jämställdhetssatsning. Därtill klargörande av mål och syfte för utbildningsträffarna.*
- *Korta inslag av kunskapsbegrepp och analytiska kategorier som är kopplade till jämställdhetsperspektivet, som t.ex. jämställdhet, jämlikhet, genus, genusordning, kön, könsmonster, könsroller, jämställdhetsintegrering och intersektionalitet.*
- *Utrymme för diskussions- och reflektionsrundor kring jämställdhet på olika nivåer. Teman som berördes var till exempel könsperspektiv på olika områden i samhället, könsmonster inom biståndsbesluten, våld mot kvinnor, rättsäkerhet utifrån ett könsperspektiv och socialtjänstlagen ur ett jämställdhetstänkande.*
- *Med hjälp av värderingsövningar, spelbilder via overhead och tidningsartiklar som främst rörde ämnen som vård och omsorg utifrån ett genusperspektiv sattes diskussioner igång bland utbildningsdeltagarna där de fick syn på sina egna, mer eller mindre medvetna värderingar i dessa frågor.*
- *Genom kollegiegranskning fick biståndshandläggarna möjlighet att granska varandras utredningar utifrån ett genusystem. Deltagarna analyserade det symboliska språket genom att titta på hur brukarens intressen, sociala situation och aktuella tillstånd beskrivs i utredningarna.*
- *Utbildningskonsulten genomförde även en större granskning av utredningar, där hon bl.a. räknade ut det totala antalet fördelade insatser riktade mot män respektive kvinnor. Deltagarna fick ta del av samt tolka det preliminära resultatet av de granskade besluten och utredningarna.*

Utbildningens tidsram

Utbildningen bestod av sammanlagt 6 utbildningstillfällen, vilka var planerade att äga rum en gång i månaden från och med april 2009 till november 2009. En utbildningsträff blev dock uppskjuten under sommartid, vilket medförde ett uppehåll på tre månader. Även de två sista träffarna blev uppskjutna p.g.a. sjukdom, vilket innebär att utbildningsprocessen istället kommer att sträcka sig ända fram till februari 2010. Varje utbildningsträff varade i tre timmar. Utbildningsdeltagarna delades upp i en förmiddagsgrupp och en eftermiddagsgrupp.

Om deltagarna och jämställdhetskonsulten

Målgruppen

Vård- och omsorgsförvaltningen i Botkyrka kommun omfattar vård- och omsorg för äldre samt handikappomsorg. Förvaltningen ansvarar för hemtjänst, hemvårdsbidrag, personlig assistans, barn- och ungdomsboende, handikappomsorg, psykiatri, dagverksamhet samt ledsagarservice. De som arbetar inom förvaltningen är främst kvinnor.

På förvaltningen arbetar utredare/socialsekreterare som fattar biståndsbeslut enligt fastställda riktlinjer. Den lagstiftning som styr verksamheten är Socialtjänstlagen (SoL) och Lagen om Stöd och Service (LSS).

SoL-handläggare arbetar främst med ärenden inom äldreomsorgen och i vissa fall även med handikappsärenden.

LSS-handläggare arbetar inom barn- och ungdom samt handikappomsorgen. Inom ramarna för pilotprojektet togs beslutet att biståndshandläggare som arbetar både inom SoL och LSS skulle delta i jämställdhetsutbildningen.

Sammanlagt 20 biståndshandläggare kom att delta i utbildningssatsningen, 19 kvinnor och en man. Gruppens tidigare erfarenhet av genus- och jämställdhetsundervisning utgörs av den kunskap i ämnet de blivit erbjudna i deras respektive socionom- eller beteendevetenskapliga utbildningar. Två av de 20 biståndshandläggarna sade sig ha någon tidigare yrkesmässig erfarenhet kring jämställdhetsarbete.

Jämställdhetskonsulten

Botkyrka kommun anlidade en extern konsult, Kicki Scheller från Jämbyrån, för att genomföra utbildningen. Scheller har arbetat med jämställdhetsfrågor de senaste 20 åren. Hon är sakkunnig i jämställdhetsfrågor på länsstyrelsen i Gotlands län och har arbetat på regeringskansliet med utbildning och handledning i jämställdhetsintegrering.

En mål- och processinriktad utvärdering

MÅNGKULTURELLT CENTRUM FICK under våren 2009 i uppdrag att genomföra en kvalitativ utvärdering av Botkyrka kommuns pilotprojekt *Jämställdhetsåkring av biståndsbedömning i Botkyrka kommun*. Utvärderingen, som inleddes i samband med den första utbildningsträffen i april 2009, ska ingå som underlag i utvecklingen av en arbetsmodell för framtida insatser inom motsvarande verksamheter inom andra förvaltningar.

Utvärderingen var från början planlagd att löpa under hela utbildningsprocessen, men till följd av att de två sista utbildningsträffarna blev uppskjutna på grund av sjukdom, tog Mångkulturellt centrum tillsammans med Anna Giotas Sandquist, enhetschef inom kommunledningsförvaltningen, beslutet att slutföra utvärderingsrapporten som planerat i november månad.

Utvärderingen är både mål- och processinriktad. Det innebär här att utvärdera strävar efter att analysera och bedöma hur långt uppsatta mål har förverkligats genom projektet, men även lägger fokus på själva genomförandeförloppet. Utvärderingens syfte är att genom att följa utbildningsprocessen dels analysera om utbildningen motsvarar syftet med denna satsning, dels analysera de hinder och möjligheter för måluppfyllelse som arbetet stött på. Utvärderingen är av kvalitativ karaktär och förutsätter dialog med de olika aktörerna, närhet till processen och en strävan efter att se deltagarna som aktiva subjekt i den kunskapsprocess som utbildningen eftersträvar.

Utvärderingens syfte

I dokumentet *Bilaga till ansökan om utvecklingsmedel från programmet för Hållbar Jämställdhet, del 1*² finns följande frågor formulerade för utvärderingen av pilotprojektet:

1. *Har pilotprojektet lett till avsedda effekter inom vård- och omsorgsförvaltningen?*
2. *Krävs det ytterligare, eller andra insatser för att uppnå målen för utvecklingsarbetet?*
3. *Kan erfarenheterna från detta pilotarbete tas till vara inom liknande verksamheter eller inom andra förvaltningar?*
4. *Kan vård- och omsorgsförvaltningens arbete användas som modell i detta avseende?*

Dessa frågor besvaras i utvärderingen genom kvalitativa analyser av projektets genomförande samt av en diskussion om deltagarnas och jämställdhetskonsultens

2. Kommunledningsförvaltningens 2008, KS 2008:52, sida 4.

upplevelse av processen. Frågor som leder arbetet är: Upplever deltagarna att de har fått den kunskap de behöver för att granska biståndsbedömningen ur ett jämställdhetsperspektiv? Hur upplevde deltagarna lärandeprocessen? Kan några hinder i lärandeprocessen identifieras? Krävs ytterligare, eller andra insatser för att nå målen med satsningen?

Material och metod

Utvärderingsmaterialet har insamlats genom deltagande observation vid 4 av 6 utbildningstillfällen samt via enskilda och gruppintervjuer med utvalda deltagande biståndshandläggare. Utvärderaren har genomfört semistrukturerade intervjuer med 12 av 20 utbildningsdeltagare, där fokus låg på hur de tänkte, resonerade och uppfattade upplägget av utbildningen samt relevansen av den kunskap de hade blivit erbjudna. Vid intervjuer och observationer har anteckningar förts och ljudinspelningar gjorts, vilka använts som underlag för analysarbetet. Intervjupersonerna presenteras i rapporten med andra namn än sina egna. Utvärderaren har även haft löpande kontakt med utbildningsledaren under utbildningsprocessen, en kommunikation som även den använts som underlag i analysarbetet.

Tematisering av resultatet

I DETTA AVSNITT presenteras en tematisk indelning av det material som insamlats genom deltagande observationer under utbildningsträffarna samt genom intervjuer med 12 biståndshandläggare inom vård- och omsorgsförvaltningen i Botkyrka kommun.

Deltagarnas inställning till utbildningen och upplägget

I början av utbildningen framkom att många av utbildningsdeltagarna inte tidigare hade reflekterat så mycket kring jämställdhetsfrågor i sitt arbete, bortsett ifrån iakttagelsen att det rör sig om en kvinnodominerad arbetsplats. De flesta i gruppen trodde heller inte inledningsvis att de bedömde ojämnt i sina utredningar eller utifrån särskilda föreställningar om kön.

Många i gruppen gav vidare uttryck för åsikten att det svenska samhället ”redan är ganska jämställt” och somliga antog att invånare i Botkyrka överhuvudtaget inte resonerar kring huruvida kommunen levererar jämställda tjänster eller inte. Under intervjutillfällena var det också en större del av gruppen som gav uttryck för åsikten att jämställdhetstemat tenderar att bli en aning ”tjatigt” eller överdrivet i Sverige.

... Jag hade inga förväntningar heller och upplevde också att man blev inkastad i någonting som man inte har valt. Jag tyckte nästan ”men gud vad larvigt att jobba med sådana här frågor. Hur kan man säga att vi inte jobbar jämställt?” Det är ju liksom behovet som vi styrs av... Men ja, det var nyttigt tycker jag. Lotta

Trots att utbildningen av de allra flesta informanterna upplevdes som ”något de kastats in i” och som en extra uppgift i det redan fullspäckade schemat, var det ytterst få som motsatte sig kursen. Intervjupersonerna beskrev utbildningen som ett forum som förhoppningsvis skulle leda till utveckling genom ny kunskap och nya insikter. När utvärderaren frågade deltagarna om vilka förhoppningar de inledningsvis hade på utbildningen svarade de flesta att de hoppats få genomgå en personlig utveckling genom ny kunskap och att de skulle bli medvetna om sina uppfattningar och värderingar. De hade även med spänning och nyfikenhet sett fram emot att göra en analys av sitt arbete och ifall utbildningen skulle komma att blotta några eventuella mönster i bedömningarna.

Vad gäller tidsramen för utbildningen var biståndshandläggarna eniga om att 6 utbildningsträffar var lagom många. Att utbildningsträffarna ägde rum under en

längre period såg de flesta positivt på, eftersom det ansågs ge möjlighet till att få reflektera och arbeta med det man lärt sig. Vidare ansågs kunskapen få en chans att sjunka in och tillåta var och en att utvärdera sitt eget arbete under resans gång. Vad de däremot såg som negativt med tidsramen var alla oplanerade uppehåll i schemat, som exempelvis semesterperioden, vilken upplevdes som ett alldeles för långt uppehåll. Detta bidrog till att "man blev bortkopplad" från ämnet, som en deltagare uttryckte det.

Intervjupersonerna tyckte vidare att utbildningens upplägg var en bra blandning av olika moment som tillät dem att vara delaktiga och aktiva under träffarna. Dessutom upplevde intervjupersonerna utbildningen som verksamhetsnära, särskilt tack vare kollegiegranskningarna, och utbildningsträffarna var väldigt uppskattade då de uppfattades som ett forum som gav möjlighet till diskussion och reflektion kring det egna arbetet.

Alla som blev intervjuade såg positivt på att de fick läsa igenom varandras utredningar, inte bara för att det bidrog till att man "öppnade ögonen" för aspekter av sin praktik som man inte hade fått syn på tidigare, utan även utifrån ett rättsäkerhetsperspektiv. Ett rättssäkert perspektiv inom vård- och omsorgsförvaltningen innebär bland annat att alla individer ska vara lika inför lagen samt att den enskilde individen ska garanteras en utredningsprocess som är objektiv, opartisk och där endast fakta ska ingå.

De praktiska övningarna erbjöd vidare situationer där deltagarna fick kommunicera och förmedla sina olika åsikter. Det var vid värderingsövningarna, som de själva uttryckte det, som de "blev medvetna" om att alla har olika synsätt och upplevelse av jämställdhet och fick "plocka fram de ingrävda fördomarna och åsikterna".

Ett fåtal deltagare hade önskat att utbildningen erbjöd en bredare förklaringsmodell till varför det ser ut som det gör i samhället samt hur deras arbete direkt påverkar brukarna i jämställdhetsfrågor. Detta menade de kunde ha skett genom att exempelvis minska på utrymmet för diskussioner kring egna åsikter, tankar och värderingar och istället erbjuda mer fakta och teori.

Vid den fjärde utbildningsträffen hade Kicki Scheller med sig socionomen Karin Björnsson som arbetar som konsulent på länsstyrelsen. Hennes roll som gästspelare var att bidra med tankar till en diskussion kring socialtjänstlagen ur ett jämställdhetstänkande. Karins besök blev väldigt uppskattat av utbildningsdeltagarna. De menade att hennes inspel var särskilt givande eftersom de då fick möjlighet till handledning som berör deras arbete. Det kunde exempelvis handla om vad som ska stå med i utredningar utifrån ett rättsäkert och jämställt perspektiv. Så här uttryckte sig en respondent:

Hon hade själva biståndsdelen, för att det är så att vi får, vi kastas lite in i det här arbetet och vi får göra mycket tuffa beslut och vi har ingen handledning i dagsläget och bara att någon lyssnar på vad man har att säga... Man märkte att hela gruppen blev så här, ja att man vart nästan alldeles till sig efter den där stunden med henne. Men sen så har ju kursledaren också varit bra, det handlar liksom inte om det. Men det lyfte verkligen vid den sista träffen. Sarah

Frånsett att biståndshandläggarna upplevde de första utbildningsträffarna som en aning abstrakta samt att det i vissa skeenden blev rörigt gällande vilka utredningar

de skulle ha med sig till träffarna, fanns det inte mycket deltagarna skulle ha velat se annorlunda rörande själva utbildningsupplägget.

Deltagarna om utbildningens inverkan på arbetet

De flesta såg positivt på att kommunen satsar på att integrera jämställdhetsperspektivet i verksamheten, men de var under intervjuerna fortfarande inte övertygade om att det är någonting som berör och gynnar deras egna verksamhet. Här följer ett citat som uttrycker skepticismen:

Det är väl aldrig dåligt att man uppmärksammar jämställdhet. Men sen om det ger speciellt mycket för oss här och nu, det vet jag inte... På vår lilla enhet så tror jag inte att det har gjort så mycket skillnad mer än att... man tänker på det lite mer så där. Men det gör ändå inte så stor skillnad i vårt jobb. Caroline

Flera andra informanter hade svårt att se hur utbildningen kunde påverka biståndshandläggarnas arbete och resonerade på liknande sätt. Det var särskilt LSS-handläggarna, som ansvarar för barn- och ungdom samt handikappomsorgen, som hade svårt att se hur den nya kunskapen kunde omvandlas till praktisk handling i deras arbete.

Dessa informanter menade att eftersom deras utredningar är styrda av LSS-lagen så fanns det inte något utrymme för en ojämsälld bedömning. Detta las fram som det främsta argumentet till varför det är svårare att knyta an jämställdhetsperspektivet till arbetet.

Det var väl lite svårt att greppa vad det gick ut på... på något sätt känns det kanske som att det berörde mer äldreomsorgen... Sen tycker jag att det här ämnet i sig är intressant men just att koppla det till det jag gör... det är som jag sa att LSS är så styrt av "klarar, klarar ej"... Att koppla det till just LSS... det är lite svårare. Sophie

Ovanstående LSS-handläggare ansåg vidare att utbildningen var mer anpassad för SoL-handläggare, eftersom de i större utsträckning arbetar med utredningsfall där man "tydligare kan se ojämsällda mönster". En annan LSS-handläggare upplevde att utbildningen berörde äldreomsorgen i första hand och att LSS-handläggarna "kom med vid sidan av", något som inte var konstigt eftersom de "ständigt kommer i bakvattnet av äldreomsorg". Hon gav uttryck för en frustration över att det är knapert med utbildningar särskilt anpassade för biståndshandläggarna på avdelningen och att när de väl får tillgång till utbildning så är det inte den satsning avdelningen frågat efter.

En del av biståndshandläggarna tenderade att se på kursen som en metod som skulle ta reda på huruvida de gör fel eller inte i sina bedömningar. Så här svarade exempelvis en av informanterna när jag frågade vad hon ansåg att syftet med utbildningen var:

Syftet var att vi skulle se om vi gör skillnad mellan kvinnor/män, flickor/pojkar i våra bedömningar. Sophie

Det faktum att en del av deltagarna fäste stor vikt vid att få veta huruvida de bedömer ”fel” eller inte kan tolkas som att de upplevde utbildningen som en form av kontroll av deras egen praktik, vilket kan innebära att jämställdhetsperspektivet begränsades till en fråga om personlig kontroll.

Trots att konsulten vid nästan varje utbildningsträff hade en kort genomgång av syfte och mål för utbildningen, framkom det under intervjuerna att ett flertal av biståndshandläggarna upplevde syftet med utbildningen som luddigt och diffust. Att själva meningen med utbildningen upplevdes vara riktad mot huruvida de gör fel eller inte på en personlig nivå, kan ses som en bidragande orsak till att biståndshandläggarna hade svårt att ta till sig kunskap om jämställdhetsfrågor som inte direkt kunde kopplas till deras eget arbete, vilket i sin tur kan ha bidragit till att syftet med utbildningen beskrevs som oklar.

Efter intervjuperioden tog jag kontakt med konsulten för att tala om det här dilemmat, vilket resulterade i att hon vid den femte utbildningsträffen än en gång tog upp utbildningens mål och syfte. Biståndshandläggarna förde även en diskussion om vad jämställdhetsintegrering innebär för dem. Förhoppningsvis ledde diskussionerna till en fördjupad förståelse samt ett förtydligande av mål och syfte med utbildningen. Det ska dock nämnas att diskussionerna under utbildningsträffarna stegvis kom att allt mer rikta in sig på den professionella sfären.

Ökat reflexivt medvetande

Under de första utbildningsträffarna noterade utvärderaren att en stor del av gruppen upplevde utbildningen som en aning abstrakt. Vid de två sista träffarna sa sig dock allt fler ha börjat reflektera över sitt beteende. Från att ha varit ganska säkra på att man inte gör någon skillnad på kvinnor och män i sina utredningar kom allt fler utbildningsdeltagare att öppna sig för möjligheten att man kanske omedvetet behandlar kvinnor och män olika.

Jag är lite störd. Jag vill inte tycka att det finns så stora skillnader. När man ser andra och hur ojämnt det är... och sen ska vi titta på våra beslut. Jag fasar inför att vända på det, du kastar omkull min värld lite. Lisa

Deltagarna kom alltså att i allt större grad reflektera kring dolda könsmonster samt tänka på vad man gör och hur man tänker ur ett jämställdhetsperspektiv. Samtidigt hade de allra flesta biståndshandläggare som blev intervjuade fortfarande svårt att se hur utbildningen konkret berörde deras arbete eller ifall det skulle bidra till någon skillnad vad gäller rättssäkerheten i deras bedömningar ur ett jämställdhetsperspektiv i framtiden. Informanterna var med andra ord inte så säkra på att utbildningen skulle komma att förändra deras arbetssätt särskilt mycket. Självfallet hade de fått mer kunskap om att det finns genusmonster inom vårdsektorn, framlade de, men det innebär inte att man beslutar annorlunda beroende på om det är en man eller kvinna eftersom det är ”en individ med behov framför en när man arbetar”.

Jag tycker att det är bra absolut, det får ju en att tänka på det ännu mer och mer specifikt i just arbetet. Jag vet inte om jag har gjort några stora skillnader... om det är en

sådan jättestor skillnad på hur jag tänker nu jämfört med hur jag tänkte i mitt arbete så. Men jag tror att det är bra att ha i bakhuvudet. Lina

Samtidigt sa samma personer att de blivit mer medvetna om sitt språk när de skriver. De sade sig ha börjat uppmärksamma olika begrepp de brukar i sitt skrivande och reflektera kring huruvida begreppen är knutna till frågor om kön och makt. Utöver det menade de att de hade börjat tänka på hur de behandlar brukarna vid hembesök. Så här svarade en respondent på frågan om hon upplever att hon kan omsätta kunskapen till praktisk handling i arbetet:

Definitivt, man märker vissa exempel som vi hade, då märker man till exempel vem som pratar mer i en familj, och det finns en massa andra saker som man tänker på när man skriver och är på hembesök... Jo, men jag tänkte på det att om en person t.ex. pratar mer då försöker jag fråga mer, om en man är tystlåten så försöker jag få honom att prata mer... Mimmi

Att tänka på hur man skriver och tänker samt *vilka* frågor man ställer och *hur* man ställer dem, är något som de flesta sa att de skulle ta med sig i framtiden. Kunskapen tycks till en viss del redan börjat användas i verksamhetens dagliga arbete.

Detta kan beskrivas som att en ökad reflexiv medvetenhet växte fram bland deltagarna, när det gäller jämställdhetsfrågor, genom att de oftare ställde sig själva frågan: *jobbar jag objektivt oavsett kön eller etnicitet?* Genom utbildningen började deltagarna reflektera över möjligheten att de kanske ändå gör en skillnad mellan könen, genom en förståelse för hur individers handlingar speglar omedvetna fördomar och kan få konsekvenser för andra, i detta fall brukarna.

”Invandrare” som ojämställda

Ett tema som ofta återkom både under utbildningsträffarna och under intervjuerna var svårigheten eller oförmågan att se sig själv som en del av jämställdhetsproblematiken. Tendensen var snarare att omedelbart förlägga felet hos andra, hos de avvikande brukarna eller hos dem som verkställer besluten, istället för att lägga fokus på de egna handlingarna och värderingarna. Deltagarna hade många argument och förklaringar till varför det ser ut som det gör i samhället vad gäller genus- och jämställdhet. Eller varför brukarna inte alltid får tillgång till ett rättssäkert bemötande samt insatser på lika villkor.

Enligt vissa biståndshandläggare är det faktum att deras arbete regleras så hårt av vissa styrande lagar den primära anledningen till att jämställdhetsproblemet inte är relevant för deras arbete. Lagarna anses bidra till att de arbetar objektivt och rättssäkert i samband med utredningar. Enligt detta resonemang skulle lagen göra det omöjligt att bedöma utifrån könsaspekter eller andra privata värderingar.

Ett antal utbildningsdeltagarna övergick även till att ständigt lägga problematiken främst hos ”invandrarfamiljer” och ”olika kulturer”, eftersom “det är där ojämställdheten råder”. Under utvärderingsprocessen återkom ofta uttryck som aktiverade en logik av *vi* och *dem* bland biståndshandläggarna. Det var vanligt att tala i distinktionstermer som *svenskar* och *invandrare*, vilket kan ses som ett uttryck

för föreställningar om de andra/invandrare som kulturellt särpräglade. Vid flera diskussionstillfällen om varför det i vissa fall inte går att verkställa ett rättssäkert bemötande samt insatser på lika villkor, nämndes kultur vara en av orsakerna.

... vi gör ju efter vår kultur, vi tar beslut efter vår kultur... Ibland känns det som om vi ser behoven inom familjer, som exempelvis familjeansvar. När man ser hur män inte hjälper till hemma. Och man talar om att i Sverige gör vi så här, men de lyssnar inte. Det känns som om det är mer som om vi kan tycka och presentera, mer än verkligen påverka. Caroline

Här framställer informanten bristen på jämställdhet som något som beror på att det inte ligger i deras "kultur". Implicit görs därmed "jämställdhetstänk" till något typiskt svenskt. Informanten ger också uttryck för ett tänkande som innebär att det är den svenska kulturen som hon och hennes arbetskollegor försöker lära ut.

Kategoriserande begrepp såsom *invandrarkvinnor* och *invandarmän* användes flitigt bland en del av handläggarna. Istället för att se på kvinnor och män med annan etnisk bakgrund än svensk, som individer med vitt skilda sociala förutsättningar, åsikter samt bakgrunder, stöps de om till en homogen grupp. Resonemang som att "det är *invandarmannen* som är familjens överhuvud, han äger en restaurang, arbetar hela dagarna och låter kvinnan sköta allt hushållsarbete", var vanliga. *Invandrarkvinnan* däremot, framställdes under olika diskussioner som undertryckt, tyst och som den som serverar kaffe vid hembesöken och sedan försvinner eftersom "hon vet sin plats". Här ett av många citat som exemplifierar detta:

Det här med hemvårdsbidrag. Vi vet inte om den familjemedlemmen faktiskt gör det den ska göra till brukaren. Jag har hört massor om ekonomiskt förtryck och sexuellt förtryck hos familjer, de tar pengarna från de gamla. Det är vanligt bland invandrarfamiljer. Hemvårdsbidrag är mycket vanligare hos familjer med annan bakgrund. Det har att göra med kultur, "att vi ska ta hand om våra gamla!". De vill ha en anhöriganställning, de tar hit sin mamma från ett annat land. Men det är ingen som vill ta hand om henne. Men varför ska man ta hit henne? Hon kanske skulle ha haft det bättre i sitt hemland. Katrin

Det är föga sannolikt att personen som uttryckte sig på detta vis gjorde det med illvilja. Det finns ett gemensamt drag i resonemanget om att de lagar deltagarna arbetar utifrån inte lämnar något utrymme till att bedöma ojämnt och i resonemanget om att ojämnheten finns hos människor med invandrarbakgrund. Båda dessa resonemang kan tolkas som att vissa av deltagarna därigenom inte anser att ett jämställdhetsarbete är relevant för deras egna arbete. Problemet placeras med andra ord någon annanstans.

Det kan också vara en form av motstånd, vilket är vanligt i samband med jämställdhetsarbete. Motståndet kan här förstås mot bakgrund av att arbetet kan ifrågasätta föreställningar om oss själva som kvinnor respektive män som vi tar för givna, samt maktrelationen mellan män och kvinnor som kategorier. Det är dessutom ett arbete som berör alla, eftersom vi alla kategoriseras med utgångspunkt i kön.³

3. Wahl mfl. (2008), *Det ordnar sig – teorier om organisation och kön*, s. 189.

Kunskap att ha med sig i framtiden?

De flesta informanterna var överrens om att initiativet från kommunens sida var ett bra sätt att utvecklas för personalen. Ett visst tvivel uttrycktes dock om allvaret bakom projektet. Vad händer sen?, frågade de sig.

I Botkyrka är det här lite av ett klassiskt problem. Man är intresserad av att hoppa på en mängd så här: "Åh vad roligt! Åh vad spännande! Vi ska synas! Vi ska vara med på det här!" Och sen så är det som att efter tag... då glömmen man bort det för att då är något nytt spännande som vi på måste vara med på det tåget. Det är ett problem.

Lotta

De biståndshandläggare som intervjuades såg positivt på ett eventuellt fortsatt arbete med att integrera jämställdhetsperspektivet inom verksamheten. De såg det här projektet som en del av en helhet, ett fortsatt arbete som måste nätas för att det inte ska stanna vid ett projekt som blir bortglömt. Projektets innehåll är inte en isolerad företeelse som går att arbeta med vid några utbildningstillfällen, utan de anser att det bör vara ett ständigt pågående arbete. Dessutom menade deltagarna att kommunen och organisationen bör leva som den lär för att de ska ta det här på allvar och inte bara se det som en tillfällig företeelse. Därför ansåg de att det gäller för både kommunen och verksamhetsansvariga att bygga en värdegrund som blir beständig så att den sitter i väggarna. Framförallt ville de ha stöd från förvaltningsledningen i framtiden för att kunna hålla kunskapen levande.

Av intervjumaterialet framgick tre faktorer som var betydelsefulla för att en organisation ska kunna genomföra ett kvalitativt jämställdhetsarbete. Alla enades om att kunskapen måste hållas vid liv genom att uppdateras i framtiden, så att det inte blir en "kurs som alla andra" som glöms bort med tiden. Deltagarna ansåg det även vara viktigt med en uppföljning av kursen, där man exempelvis i framtiden jämför utredningar med dagens, för att se ifall det skett en förändring i hur man arbetar eller inte. Slutligen uttalades det att för att kunna fokusera och nå utveckling i en speciell del i deras dagliga verksamhet, gäller det för kommunen att satsa fullt ut på förvaltningen.

Om man ändå satsar på oss till viss del, då borde man gå hela vägen, att man ser till att vi alltid är fulltaliga och att vi får information och går kurser och så, då måste man satsa på att vi ska stanna kvar. Och det har man inte gjort, man tar oss lite för givet. Det blir utbytbarhet här och man förlorar jättemycket kunskap och det är verkligen jättesynd. Det tycker vi allihop. Klara

Som en del av skepticismen över allvaret bakom projektet, såg en del av informanterna på det faktum att verksamhetschefen inte deltog vid alla utbildningsträffar som ett tecken på att det inte tas på allvar på högre nivå. Detta i sin tur leder till att man som anställd börjar tvivla på betydelsen av utbildningen.

Avslutningsvis pekade biståndshandläggarna på att de har ett behov av kontinuerlig "kunskapspåfyllning" som inte endast berör jämställdhetsperspektivet, utan även andra områden som exempelvis dokumentation och teman som rör värderingar, bemötande och hantering av olika typer av situationer vid hembesök.

Diskussion

I DETTA AVSNITT presenteras en diskussion samt bedömning av utbildningsprocessen utifrån utvärderingens fyra frågeställningar.

Utvärderaren gör ingen bedömning av de teoretiska perspektiv på genus och jämställdhet som erbjöds i utbildningen, fokus ligger istället på en kvalitativ bedömning av hur långt uppsatta mål har förverkligats genom projektet. Det ska tilläggas att utvärderaren i sin bedömning lägger stor vikt vid deltagarnas intressen, upplevelser, tolkningar och uppfattningar om utbildningen.

Utvärderingens syfte är att ta reda på följande:

1. *Har pilotprojektet lett till avsedda effekter inom vård- och omsorgsförvaltningen?*
2. *Krävs ytterligare, eller andra insatser för att uppnå målen för utvecklingsarbetet?*
3. *Vilka erfarenheter från detta pilotprojekt kan tas till vara inom liknande verksamheter eller inom andra förvaltningar?*
4. *Kan vård- och omsorgsförvaltningens arbete användas som modell i framtiden?*

Har pilotprojektet fått avsedda effekter?

Syftet med pilotprojektet är att jämställdhetssäkring av biståndsbedömningen sker så att flickor och pojkar, kvinnor och män får ett rättsäkert bemötande och insatser på lika villkor. Ambitionen är också att pröva en modell för jämställdhetssäkring av biståndsbedömning och sprida dessa erfarenheter till liknande verksamheter inom andra förvaltningar.

Har man då med hjälp av en utbildning med syfte att integrera jämställdhetsperspektivet i den ordinarie verksamheten uppnått vad man hoppades på? Det är svårt att i förväg ringa in huruvida pilotprojektet lett till att jämställdhetssäkring av biståndsbedömningen sker så att brukarna, oavsett kön, får ett rättsäkert bemötande och insatser på lika villkor, då tidshorisonten för en sådan bedömning är ganska lång. Istället har utvärderingen fokuserat på huruvida biståndshandläggarna upplever att de har fått den kunskap de behöver för att granska sin egen biståndsbedömning ur ett jämställdhetsperspektiv och för att kunna ändra sin egen praktik när det behövs.

Det är inte begrepp och teori som deltagarna främst minns, utan intervju materialet visar på att det är de verksamhetsnära momenten som fastnat i minnet. Som vi kan se utifrån det insamlade materialet har deltagarna genomgått en process som lett till ett ifrågasättande av hur pass rättsäkert resurser fördelas till, och nyttjas av, Botkyrka kommuns invånare. Detta var något som deltagarna överhuvud-

taget inte hade reflekterat kring innan de gick utbildningen. Kursen har även lett till att deltagarna börjat reflektera över sitt beteende ur ett könsperspektiv samt fått mer inblick i vad ett jämställdhetsperspektiv kan innebära för ett biståndsbeslut.

Vad gäller det praktiska arbetet säger sig deltagarna ha blivit mer medvetna om sitt språk när de exempelvis beskriver brukarens sociala situation i utredningar. Detta genom att uppmärksamma olika begrepp och reflektera över huruvida dessa är knutna till ”manligt” och ”kvinntligt”. Utöver det sade de sig tänka på *vilka* frågor man väljer att ställa, *hur* man ställer dem samt till *vilka individer* man främst riktar frågorna till vid hembesök. I det avseendet har kunskapen med andra ord till en viss del börjat tillämpas inom verksamhetens dagliga arbete.

Ett problem som kvarstår är att ett flertal deltagare hade svårt att se hur utbildningen gynnar verksamheten samt hur den nya kunskapen kan omvandlas till praktisk handling i deras arbete. En förklaring till det kan vara att deltagarna uppfattade jämställdhet som något mindre problematiskt i den egna organisationen. De ansåg ofta att de är styrda av de lagar de arbetar utifrån, lagar som biståndshandläggarna själva anser inte lämnar utrymme till att bedöma utifrån könsaspekter.

Trots det kan utbildningen sägas ha lyckats med att öka medvetenhet och kunskap kring jämställdhetsperspektivet hos biståndsbedömarna. Utbildningen bedöms även ha bidragit med verktyg som hjälper dem att granska den egna biståndsbedömningen utifrån ett jämställdhetsperspektiv.

Krävs det ytterligare insatser?

Under de deltagande observationerna noterade utvärderaren att det var nästintill omöjligt för handläggarna att begränsa sig till variabeln kön i samband med diskussionerna. Detta är självfallet förknippat med att de arbetar i en väldigt mångkulturell kommun och att jämställdhetsperspektivet är förenat med andra variabler som inte går att förbise.

Som framgick i resultatdelen övergick ett antal av utbildningsdeltagarna många gånger till att placera problematiken främst hos ”invandrarfamiljer” och i ”olika kulturer”, eftersom ”det är där ojämställdheten råder”. Generaliserande kategorier såsom *invandrarkvinnor* och *invandarmän* användes flitigt under kursen bland en del av handläggarna. Sådana uttryck kans ses som kopplade till värderingar om människor med annan etnisk bakgrund som kan påverka brukarnas möjlighet till rättsäkra insatser samt ett rättsäkert bemötande. Av den orsaken kan det vara en viktig aspekt för Botkyrka kommun att uppmärksamma.

Utifrån utvärderarens perspektiv skulle ett sätt att bättre uppnå målen med utvecklingsarbetet vara att komplettera utbildningen med diskussioner om mångfald. Kanske bör en mångkulturell kommun som Botkyrka utöka utbildningen så att den även fungerar som stöd för att arbeta med attitydförändring med fokus på normer om inte bara kön utan även etnicitet? Varför inte ge en utbildning som försöker vända på diskussionen genom att titta på maktstrukturer och privilegier genom att man ingår i normen, snarare än att prata om dem som bryter mot normen? Det i sin tur öppnar för en diskussion kring de anställdas arbetsmetoder och huruvida man tar emot folk eller stänger dem ute.

Det är även viktigt att den kunskap som deltagarna erhållit genom utbildningen, hålls vid liv. Detta är extra viktigt eftersom vård- och omsorgsförvaltningen i Botkyrka kommun kännetecknas av stor personalomsättning, genom vilken god kunskap går förlorad. Väljer man att satsa på utbildning, bör man därför även satsa på att söka behålla kunskapen inom verksamheten. Öppna forumträffar, uppföljningar, genomgångar, studiebesök eller föreläsningar skulle kunna vara olika metoder som kompletterar satsningen i framtiden.

Sammantaget tyder flera faktorer på att det finns ett behov av återkommande insatser inom förvaltningen. Utvärderaren bedömer det därför vara nödvändigt att inleda ett förändringsarbete samt att en handlingsplan bör fastställas för det fortsatta arbetet.

Vilka erfarenheter kan tas tillvara?

Som tidigare nämndes framkom det under intervjuerna att ett flertal av biståndshandläggarna upplevde syftet med utbildningen vara luddigt och diffust. Detta trots att konsulten vid nästan varje utbildningsträff hade en kort genomgång av syfte och mål för utbildningen. Detta kan vara relaterat till att många deltagare uppfattat att utbildningen skulle handla om huruvida man gör fel eller inte. Tidigare forskning har visat att otydliga handlingsplan och målformuleringar ofta är två grundläggande faktorer som leder till implementeringsproblem på verksamhetsnivån.⁴

Därför är det viktigt att organisationens ledning, uppdragsgivare och utbildare presenterar ett tydligt syfte för deltagarna och undviker att få deltagarna att känna sig alltför ifrågasatta. Allra helst bör det sättas upp mätbara mål, så att alla ser vad organisationen och brukarna har att vinna. Man måste ha försäkrat sig om att alla förstått syftet och målen med satsningen redan i början av satsningen. Annars är risken att fokus hamnar på fel sak.

För det andra framkom det under de observationerna och i intervjumaterialet att det råder en spänd och irriterad stämning på avdelningen. Biståndshandläggarna sade sig uppleva en hög arbetsbelastning då det varit en period med många uppsägningar. Ett antal biståndshandläggare sade därtill att de upplever att det inte finns någon att rådfråga om dagliga arbetsrelaterade frågor. Detta upplevdes som frustrerande och kunde i vissa fall även leda till osäkerhet. Här finns förmodligen en förklaring till varför en del deltagare inledningsvis förhöll sig avvaktande.

I framtida projekt kan det därför vara av vikt att ha i åtanke att organisationskulturen och sammanhållningen på avdelningen påverkar utbildningsdeltagarnas mottagande och acceptans av ett eventuellt förändringsprojekt eller en utbildnings-satsning. Dessutom kännetecknas organisationer ofta av tröghet. En förändringsprocess är ofta så komplicerad att man inte kan undgå motstånd från aktörerna inom den.⁵ Detta beror bland annat på att en förändring av organisationskulturen representerar nya värderingar som ofta kommer att stå i ett motsatsförhållande till de traditionella värderingarna i organisationen. På så sätt uppstår motsättningar mellan olika värderingar.⁶

4. Pincus, (2002), *The Politics of Gender Equality Policy*, s. 66.

5. Ahrne & Papakostas, (2002), *Om sociologin och organisationsteori*, kap.3.

6. Bakka m.fl. (2006), *Organisationsteori - struktur, kultur, processer*, s. 132.

Man skulle kunna komplettera utbildningen med exempelvis korta minnesanteckningar efter varje utbildningsträff eller dela ut relevant litteratur. Utbildaren kan se till att det finns mer rum för teorier som ge en bredare förklaringsmodell till varför det ser ut som det gör i samhället. En annan sak som kan vara av betydelse att tänka på är att långa uppehåll under utbildningsperioden, som exempelvis semesterperioder, kan bidra till att utbildningsdeltagare upplever en slags bortkoppling från ämnet. Därför kan det vara en fördel att starta en utbildning precis i början av en termin.

Till sist hade de allra flesta deltagarna helst sett att verksamhetschefen varit närvarande vid alla utbildningsträffar. Utvärderaren håller med om att det hade varit önskvärt, eftersom chefens frånvaro kan försvåra för de anställda att få det stöd de behöver i den dagliga verksamheten för att kunna omsätta kunskapen i praktiken.

Kan upplägget användas som modell för framtiden?

Kursen bedöms utgöra en god utbildningsmodell att använda vid liknade satsningar i framtiden. Utbildningen var flexibel med en blandning av grundelement som teori, analys av det egna arbetet, diskussionsutrymme, värderingsövningar och artikelläsning. Utvärderaren ser, liksom de allra flesta deltagarna, positivt på att utbildningen var utlagd under en längre period eftersom ämnet då hinner "sjunka in".

Konsulten har lyckats att problematisera och kritisera, "störa" könsnormerna om man så vill, för att främja reflektion hos deltagarna i projektet. Hon har även fångat in olika perspektiv från deltagarna. Utbildningen har lett till att jämställdhetsperspektivet har aktualiserats för deltagarna på så sätt att de börjat reflektera över hur pass objektivt de egentligen arbetar. Den har bidragit till en ökad medvetenhet om hur omedvetna fördomar kan återspeglas i handlingar som i sin tur kan påverka brukarna. Kursen har även resulterat i att biståndshandläggarna sade sig ha blivit mer uppmärksamma på språk och ordval när de skriver sina utredningar. Samt att de tänker på att ge brukarna möjlighet att berätta och förklara allt de behöver vid hembesök, genom att exempelvis ställa frågor som man kanske normalt vis inte brukar ställa till en man eller kvinna. Det är dock viktigt att man i framtiden ser till att anpassa utbildningen till olika yrkeskategorier genom att exempelvis ta reda på fakta om organisationen och hur de anställda arbetar m.m.

Ett förslag skulle kunna vara att i framtiden testa att anordna utbildningsträffar i form av analysseminarier, där man strategiskt samlar viktiga personer med olika funktioner i organisationen. På så sätt kan man skapa förutsättningar för ett lärande på flera nivåer inom kommunen. Delaktighet och lärande hos dem som arbetar med utvecklingen på alla nivåer, är en god utgångspunkt för att nå långsiktiga effekter.⁷ Genom analysseminarium kan man skapa förutsättningar för en gemensam utvecklingszon, där man tillsammans får möjlighet till ett expansivt lärande. Projektets deltagare får på så sätt uppleva en känsla av delaktighet, dvs. att det inte handlar om ännu en satsning som kommer uppifrån, utan att man ingår i en större helhet.

7. Svensson m.fl. (2009), *Lärande utvärdering – genom följeforskning*, s. 151.

Enligt forskning vid Linköpings universitet kring bland annat professionalisering av utvärderingsarbete, är gemensam kunskapsbildning mellan forskare eller konsulter, deltagare och andra berörda i ett utvecklingsprojekt där man genom gemensam reflektion kring motsättningar och konflikter i utvecklingsarbetet, ett framgångsrikt sätt att initiera lärande som bidrar till långsiktiga effekter.⁸

8. Svensson m.fl. (2009), *Lärande utvärdering – genom följeforskning*, s. 160.

Viktiga förutsättningar för ett hållbart utvecklingsarbete

DET GÄLLER FÖR Botkyrka kommun att påvisa, för både anställda och invånare, att det här inte bara är ett ”projekt som alla andra”, utan att det här är ett långsiktigt arbete. Forskning har visat hur ett starkt intresse för nyheter och för projekt som avlöser varandra på en arbetsplats kan uppfattas som ”trendighet” och ytlighet av dem som inte är direkt involverade.⁹ Precis detta, dvs. tvivel rörande allvaret bakom projektet, avspeglades hos en del av dem som blev intervjuade för denna utvärdering.

Forskning har även visat att bland de faktorer som hämmat jämställdhetsintegrering i samband med olika projekt, finns brist på rolltydlighet, breda och dåligt definierade mål samt trovärdighetsproblem. Andra viktiga förklaringar till dålig hållbarhet är bristen på ett aktivt ägarskap och en lokal professionell styrning av ett utvecklingsarbete. Brist på intresse från högre administrationsnivåer är på samma sätt ett substantiellt problem, vilket ofta leder till att man lämnar över ansvaret för jämställdhetsintegreringsarbetet till anställda, (deltagare) som i de allra flesta fallen är kvinnor på positioner där både makten och resurserna är begränsade.¹⁰

Ett annat problem kan också vara att det ofta finns en implicit föreställning om att kunskap automatiskt leder till förändring. Det vill säga att bara man får veta hur det *är*, finns tanken att både män och kvinnor kommer att vilja förändra. Kunskap förväntas alltså per automatik leda till framåtskridande och medvetandegörande.¹¹

För att ett utvecklingsarbete ska bli hållbart behövs därför ett samspel och en balans mellan *struktur* (organisering och innehåll) och *process* (delaktighet och lärande) för att projektens resultat ska få långsiktiga effekter. I många fall kan antingen strukturerna eller processerna bli dominerande, vilket kan ge sämre förutsättningar för hållbarhet. Om utvecklingsarbetet drivs för mycket uppifrån och strukturerna inte är flexibla kan detta bli ett hinder för engagemang och lärande bland deltagarna.

Viktiga förutsättningar för att projekt ska få långsiktiga effekter är alltså en genomtänkt och fungerande projektorganisation med tydliga ansvarsområden och en sammanhållen projektidé med gemensamma mål. En struktur som helt enkelt ger tydlighet och sammanhang.¹² Det är viktigt att chefer tar ansvar för processen, säkerar implementeringen genom målformulering och -uppföljning samt satsar på en långsiktig administrationsstruktur.¹³

9. Sahlin, (1996) *Projektets paradoxer*, s. 28.

10. Pincus, (2002), *The Politics of Gender Equality Policy*, s. 48.

11. Wahl m.fl. (2008), *Det ordnar sig – teorier om organisation och kön*, s. 192.

12. Svensson m.fl. (2009), *Lärande utvärdering – genom följeforskning*, s. 151.

13. Pincus, (2002), *The Politics of Gender Equality Policy*, s. 48.

Sammanfattning

HÄR NEDAN FÖLJER en sammanfattning av utvärderingens huvudresultat.

- *Satsningen bedöms utgöra en god utbildningsmodell att använda i framtiden. Utbildningen var flexibel med en blandning av grundelement som exempelvis teori, analys av det egna arbetet, diskussionsutrymme, värderingsövningar och läsning av artiklar.*
- *Utbildningen bedöms ha lyckats öka medvetenheten och kunskapen kring jämställdhetsperspektivet hos biståndsbedömarna. Utbildningen har bidragit med verktyg som hjälper dem att granska sin egen biståndsbedömning utifrån ett jämställdhetsperspektiv.*
- *Materialet visar att biståndshandläggarna har börjat reflektera över hur pass objektivt de arbetar. Utbildningen kan också ha ökat medvetenheten om hur omedvetna fördomar kan återspeglas i handlingar som i sin tur påverkar andra, i detta fall brukarna.*
- *Biståndshandläggarna sa sig ha blivit mer uppmärksamma på språk och ordval när de skriver sina utredningar. Detta genom att uppmärksamma olika begrepp och reflektera över huruvida de är knutna till "manligt" och "kvinnligt". Utöver det sade de sig tänka på vilka frågor man väljer att ställa, hur man ställer dem samt till vilka individer man främst riktar frågor till vid hembesök.*
- *Det insamlade materialet tyder på att deltagarna har genomgått en process som lett till ett ifrågasättande om hur pass rättsäkert resurser fördelas till, och nyttjas av Botkyrka kommuns invånare. Detta var något som deltagarna överhuvudtaget inte hade reflekterat kring innan de gick utbildningen. Kursen har även lett till att deltagarna börjat reflektera över sitt beteende ur ett könsperspektiv.*
- *Under intervjuerna som ägde rum i slutskedet av utbildningen, framkom det att ett flertal av biståndshandläggarna upplevde syftet med utbildningen vara luddigt och diffust. Detta trots att jämställdhetskonsulten vid nästan varje utbildningsträff hade en kort genomgång av syfte och mål för utbildningen.*
- *Intervjumaterialet visar att ett flertal deltagare har svårt att se hur utbildningen gynnar verksamheten samt hur den nya kunskapen kan omvandlas till praktisk handling.*
- *Informanterna var överrens om att satsningen från kommunens sida var ett bra sätt att utvecklas för personalen. Ett visst tvivel rörande allvaret bakom projektet kunde dock avspeglas hos en del av biståndshandläggarna.*

- *Utbildningen skulle kunna kompletteras med exempelvis korta minnesanteckningar efter varje utbildningsträff eller utdelning av relevant litteratur. Utbildaren kan se till att det finns mer rum för teorier som kan ge en bredare förklaringsmodell till varför det ser ut som det gör i samhället.*
- *Kunskapen om genus- och jämställdhetsperspektivet som deltagarna erbjudits genom utbildningen behöver hållas vid liv. Då vård- och omsorgsförvaltningen i Botkyrka kommun kännetecknas av en tämligen stor personalomsättning blir detta extra viktigt, eftersom annars god kunskap går förlorad.*
- *Utvärderaren, liksom de allra flesta deltagarna, såg positivt på att utbildningen var utlagd under en längre period eftersom det gav ämnet chans att "sjunka in". Dock bör man undvika längre avbrott som bryter rytmen.*
- *Vid liknande insatser i framtiden kan det vara önskvärt att verksamhets- eller förvaltningschefen är närvarande. Det skulle underlätta för de anställda att få det stöd de behöver i den dagliga verksamheten för att kunna omsätta kunskapen i praktiken.*
- *Utbildningsträffarna var väldigt uppskattade från biståndshandläggarnas sida, då de uppfattades som ett forum som gav möjlighet till diskussion och reflektion om det egna arbetet. Något som deltagarna för övrigt upplevde vara brist på inom förvaltningen.*
- *Enligt vissa biståndshandläggare gör det ramverk av lagar som styr deras arbete jämställdhetsproblematiken irrelevant. Lagarna anses bidra till att de arbetar objektivt och rättsäkert i samband med utredningar. Enligt detta resonemang skulle lagen göra det omöjligt att bedöma utifrån könsaspekter.*
- *Vid flera diskussioner om varför det i vissa fall inte går att verkställa ett rättsäkert bemötande samt insatser på lika villkor, nämndes ofta "kultur" som en av orsakerna. Vissa deltagare kunde övergå till att placera problematiken främst hos "invandrarfamiljer" och i "olika kulturer", eftersom "det är där ojämställdheten råder". Sådana förhållningssätt och värderingar kan påverka brukarnas möjlighet till rättsäkra insatser samt ett rättsäkert bemötande.*
- *Ett sätt att bättre uppnå målen med utvecklingsarbetet kan vara att komplettera utbildningen med diskussioner om mångfald. En mångkulturell kommun som Botkyrka kanske bör utöka utbildningen så att den även fungerar som stöd för att arbeta med attitydförändring med fokus på normer kring inte bara kön utan även etnicitet?*
- *Vid liknande projekt i framtiden kan det vara av värde att Botkyrka kommun anordnar utbildningsträffar i form av analysseminarier. Där samlar man viktiga personer med olika funktioner i organisationen för att skapa förutsättningar för ett lärande på flera nivåer inom kommunen. Delaktighet och lärande hos dem som arbetar med utvecklingen på alla nivåer, är en god utgångspunkt för att nå långsiktiga effekter.¹⁴*

14. Svensson m.fl. (2009), *Lärande utvärdering – genom följeforskning*, s. 151.

Bilaga 1:

Program för de enskilda träffarna

Program, 15 april 2009 (Träff 1)

Kicki Scheller hade vid den första utbildningsträffen som syfte att skapa nyfikenhet och ge möjlighet för utbildningsdeltagarna att få reflektera över begrepp som kön, genus och jämställdhet.

- *Presentation med förväntningar – Runda*
- *Målen för Botkyrka kommun – plattformen. Jämställdhetsperspektiv... Utformning och genomförande av våra verksamheter med utgångspunkt från både kvinnors och mäns, flickors och pojkars villkor, behov och intressen – så att god kvalitet och goda resultat uppnås för båda könen. En verksamhet som bidrar till ökad jämställdhet i samhället: motverkar genusordningar kännetecknade av isärhållning, skev maktfördelning och ena könet som norm där så är möjligt bidrar till att uppfylla de nationella jämställdhetspolitiska målen.*
- *Målen för våra träffar och vad det ska leda till. Öka kunskapen om hur ett könsperspektiv kan påverka verksamheten. Som handläggare få tillräcklig kunskap om ett köns- genus- och jämställdhetsperspektiv så att Botkyrka kommun vet att man fattar rättsäkra beslut utifrån individ och inte automatiskt utifrån föreställningar om kön. Vad ska det leda till? Utformning och genomförande av våra verksamheter med utgångspunkt från både kvinnors och mäns, flickors och pojkars villkor, behov och intressen – så att god kvalitet och goda resultat uppnås för båda könen.*
- *Våra tankar om jämställdhet – värderingsövningar. Fråga 1: Var i samhället har arbetet med jämställdhet hunnit längst? Arbetslivet, fritiden, utbildningsväsendet? Fråga 2: Lisa och Nela har under en längre tid i skolan blivit kallade för horor av såväl både manliga som kvinnliga klasskamrater. I vilken grad är det ett maktspel mellan pojkar och flickor? (Gradera från 'inte alls' till 'helt och hållet')*
- *Kunskapsbegrepp – gemensam bas och allmänt (jämställdhet, jämlikhet, jämställdhetsintegrering, genus, genusordning, kön, könsroller, intersektionalitet, feminism)*
- *Genus – att skapa kön. Begrepp som betonar att relationen mellan könen, liksom mäns och kvinnors beteenden och sysslor inte är biologiskt givna utan socialt och kulturellt konstruerade. Genus skapas genom en ständigt pågående process och uttrycker bland annat vad som ses som kvinnligt respektive manligt, vilket är föränderligt över tid och rum.*
- *Avslutningsrunda – tankar och reflektioner*
- *Artikel delas ut inför nästa träff. (Värden saknar genusperspektiv.)*

Program, 13 Maj 2009 (Träff 2)

- Runda – tankar sedan föregående träff.
- Reflektioner kring artikel – Bikupa två och två.
- Vad är jämställdhet? Könsmönster och genusordning. Könsperspektiv på ett samhälle (t.ex. Sverige / Storstockholm). Könsperspektiv på olika områden (t.ex. fritidsverksamhet). Könsperspektiv på en verksamhet. (t.ex. badhusverksamhet). Könsperspektiv på ett beslut (t.ex. öppentider på ett badhus).
- Övningar. Bland annat mål för jämställdhetspolitiken. Hur kan biståndsbesluten bidra till jämställdhet för kvinnor och män men också i samhället i stort?
- Genus – Att skapa kön, fortsättning. Genus uttryckt i språk, bild och handling.
- Stigmatiserade bilder och språkanvändning i annonser osv. (overhead).
- Diskussion kring genus – att skapa kön – genussystemet, handling, ord och bild. Genussystemet bygger på principer eller logiker: 1. Könens isärhållande, åtskillnad. 2. Över- och underordning. Män är normen, kvinnor de avvikande.
- Diskussion; könsmönster inom biståndsbesluten? Vilka tänkbara könsmönster skulle kunna finnas inom biståndsbesluten? Vuxna och unga. Lista alla tänkbara, de du vet och de du skulle vilja ha reda på? (Jobba tre och tre).
- Avslutningsrunda – tankar.
- Ny artikel delas ut inför nästa träff. (Könsskillnader i vård och omsorg)

Program, 10 juni 2009 (Träff 3)

- Runda – tankar sedan föregående träff- Fokusera på ”de tre p:na”: privat, personligt och professionellt.
- Jämställdhetsperspektiv i Botkyrka kommun syftar till att...
- Jämställdhetsintegrering innebär att ett jämställdhetsperspektiv ska finnas med i alla steg av verksamheten, från planering till genomförande, inom de områden där det är relevant och att ansvaret för detta ligger på ordinarie chefer och medarbetare. Att beakta jämställdhetsperspektivet är därmed ett led i genomförandet av kärnverksamheten.
- Reflektion på artikel – Värderingsövning. Något i artikeln som du reagerade på? Något som du vill lyfta/diskutera särskilt? Något som har direkt koppling till verksamheten/ biståndsbesluten? Något som du skulle vilja veta mer om?
- Ny kunskap om ojämställdhet och jämställdhet inom vård/ omsorg. Vilka konsekvenser har det för biståndsbeslut?
- Analytiska kategorier. Vad ska vi granska i dag. Se hur olika nivåer hör ihop: strukturell nivå, gruppnivå och individnivå.
- Kollegegranskning av akter. Två grupper – utgångspunkt är genussystemet. Granskningsfrågor. Kvantitativt (checklista utifrån riktlinjer, antal insatser totalt, vilka insatser, hur ofta insatser, från begäran till förslag till beslut). Kvalitativt (checklista: 1. Det symboliska språket i ”aktuellt tillstånd”, ”könskontraktet” – rådande normer, värderingar för ”kvinnligt” och ”manligt” samt mängden text i aktuellt tillstånd. 2. Beskrivning av den sociala situationen, mängden text samt beskrivning av ”familjesituationen”, syskon pojke/flicka/ mamma/pappa. Könsmönster som skiljer sig åt?).
- Avslutningsrunda – tankar.
- Ny artikel delas ut inför nästa träff

Program, 23 september 2009 (Träff 4)

Efter en sommarpaus på tre månader träffas grupperna igen.

- *Gästspelare Karin Björnsson, konsulent från länsstyrelsen. Socionom i botten, jobbat mycket med tillsyn. Har också jobbat med utbildning inom vård och omsorg. Bidrar till lite tankar om hur man kan se samt hur man ska kunna förstå rättsäkerhet om man fokuserar på kön t.ex. Diskuterar socialtjänstlagen ur ett jämställdhetstänkande.*
- *Reflektionsrunda kring föregående träff.*
- *Gruppen ska fortsätta att analysera de akter de har med sig, de får i uppgift att följa checklistan, dvs. leta efter adjektiv, symboliskt språk. Titta på hur brukarens intressen, sociala situation och aktuellt tillstånd beskrivs. Hur många meningar använder man sig av, lägger man ner några värderingar i meningarna?*
- *Kort genomgång: vad betyder det här med kvinnor/män och jämställdhet enligt socialstyrelsen?*
- *Diskussioner. Våld mot kvinnor – särskilt ansvar för socialtjänstlagen. Insatser av god kvalité bygger på kunskap kopplat till jämställdhet. Vad deltagarna ska ha med sig i arbetet, viktigt att tänka på, att berätta i behovsbedömningen.*
- *Gruppen får tillsammans med Karin gå igenom och diskutera olika arbetssituationer.*
- *Avslutningsrunda – tankar*

Program, 18 november, 2009 (Träff 5)

Vid denna träff hade materialinsamlingen till utvärderingen avslutats och det förekom därför ingen deltagande observation.

- *Runda – tankar sedan föregående träff. Vad som hänt.*
- *Repetition av mål med utbildningen. Vad säger de dig idag?*
- *Reflektion över artikel. Värderingsövning*
- *Mall. Hur vi ska se på granskningen, tre nivåer.*
- *Granska SoL och LSS utifrån mall. Enskilt.*
- *Tolka preliminärt resultat av granskade beslut och utredningar*
- *Viktiga frågor att arbeta vidare med. Dig själv, enheten, brukaren*
- *Hjälp planera möte i februari 2010. Plats o tid?*

Bilaga 2:

Frågeguide

FRÅGEGUIDE INFÖR INTERVJUER med biståndshandläggare inom vård- och omsorgsförvaltningen i Tumba, Botkyrka kommun. Intervjun syftar till att spegla utbildningsdeltagarnas upplevelse av jämställdhetsutbildningen.

1) Start

Informerar om etiska regler samt hur resultaten kommer att presenteras.

Intervjun kommer att spelas in på band, allt är konfidentiellt.

Några frågor?

2) Bakgrundsfrågor

Kort presentation, namn, ålder osv.

Vilken lag arbetar du med (SOL, LSS)? Vilket område? Södra eller norra Botkyrka?

Hur länge har du arbetat inom vård- och omsorgsförvaltningen?

Har du någon tidigare erfarenhet av jämställdhetsutbildning/arbete?

Har du tidigare tänkt på frågor som rör jämställdhet inom ramarna för ditt arbete?

Har du tidigare varit engagerad i frågor som rör jämställdhet?

3) Frågor kring upplägget av utbildningen

Hur känns det att ha fått genomgå utbildningen?

Vilka förhoppningar hade du inför utbildningen? Har de uppfyllts? Om inte, varför?

Har syftet med utbildningen varit tydlig / otydlig. Varför?

Vad tyckte du om själva upplägget av utbildningen?

Har du några konkreta upplevelser från utbildningstillfällena? Positiva, negativa?

Vad tyckte du var mest givande med utbildningen? Mindre givande?

Har utbildningen väckt nyfikenhet och motivation hos dig, någonting annat?

Tycker du utbildningen har varit verksamhetsnära / gått att relatera till? Bra, dåligt?

Vad tycker du om tidsramen för utbildningen, för lång, för kort? Vad vore önskvärt?

Om du fick bestämma, finns det något du skulle vilja förändra med utbildningen?

Tycker du att det behövs ytterligare insatser, något som kompletterar utbildningen?

Det här ska bli en konkret framtidshandlingsplan så småningom, tycker du att det

här är en utbildning som kan användas i andra framtida verksamhetsutvecklingar?

Om inte, varför?

Vilka delar av denna utbildning kan tas tillvara i liknande insatser, i andra enheter och förvaltningar?

Om ni ska fortsätta att arbeta med jämställdhet på din arbetsplats, vad skulle du då vilja se som insatser, vilket stöd skulle ni behöva för att göra det?

3) *Frågor som rör den upplevda kunskapen*

Anser du att utbildningen har ökat en slags medvetenhet om könsaspekter och jämställdhetsperspektivet i ditt arbete/privat?

Upplever du en förändring i ditt sätt att tänka kring jämställdhetsfrågor?

Känner du att du kan omsätta kunskaperna till praktisk handling i ditt arbete/i din dagliga verksamhet?

Behöver ni som anställda stöd i den dagliga verksamheten för att omsätta upplevelserna i praktiken? Vad behöver du/ni för att kunna hantera ett förändringsarbete i ditt arbete? / På avdelningen?

Vad ser du för möjligheter resp. svårigheter?

Vad betyder jämställdhet för dig idag?

Är det bara positivt med jämställdhet?

Är det här kunskap som du kommer att ha med dig i arbetet i framtiden?

Krävs ytterligare, eller andra insatser för att nå målen med satsningen?

Hur kan erfarenheter och insikter från detta pilotarbete tas tillvara inom motsvarande verksamheter inom andra förvaltningar?

Vilka erfarenheter och insikter från detta pilotprojekt är viktiga att ta med sig i framtagandet av en arbetsmodell för framtida insatser?

4) *Övriga frågor*

Hur upplever du Botkyrka kommuns satsning på jämställdhetsperspektivet?

Finns det en nytta med ett sådant projekt? Vad är nyttan?

Det har varit svårt att bara hålla sig till variabeln kön har jag märkt, ni arbetar som sagt i ett mångkulturellt område, tycker du att mångfaldsperspektivet är någonting som skulle ha fokuserats mer på?

På vilket sätt tycker du att det är viktigt att en enhetschef deltar i samband med en sådan här utbildning? Spelar det någon roll tycker du?

5) *Avslut*

Jag har inga fler frågor. Har du något du vill tillägga eller några funderingar kring det som sagts innan vi avslutar?

Feedback på intervjun.



Pilotprojektet är en del av Botkyrka kommuns satsning på att införliva jämställdhetsperspektivet som en form av kvalitetsutveckling av ordinarie verksamhet.

Den utbildning som här utvärderas var riktad till tjänstemän inom vård- och omsorgsförvaltningen. Utbildningens syfte var bland annat att erbjuda tjänstemännen en grund för att granska sin egen biståndsbedömning ur ett jämställdhetsperspektiv.

