

Processledning - jämställdhet

Jesper Jansson Hjerdt

Aktörer och roller

- Chef
- Specialist (ex processledare)
- Medarbetare
- Ansvar för ledning
- Ansvar för resultat
- Ansvar för utförande
- Stöd

Förutsättningar – resurser - realism

Utgångspunkter



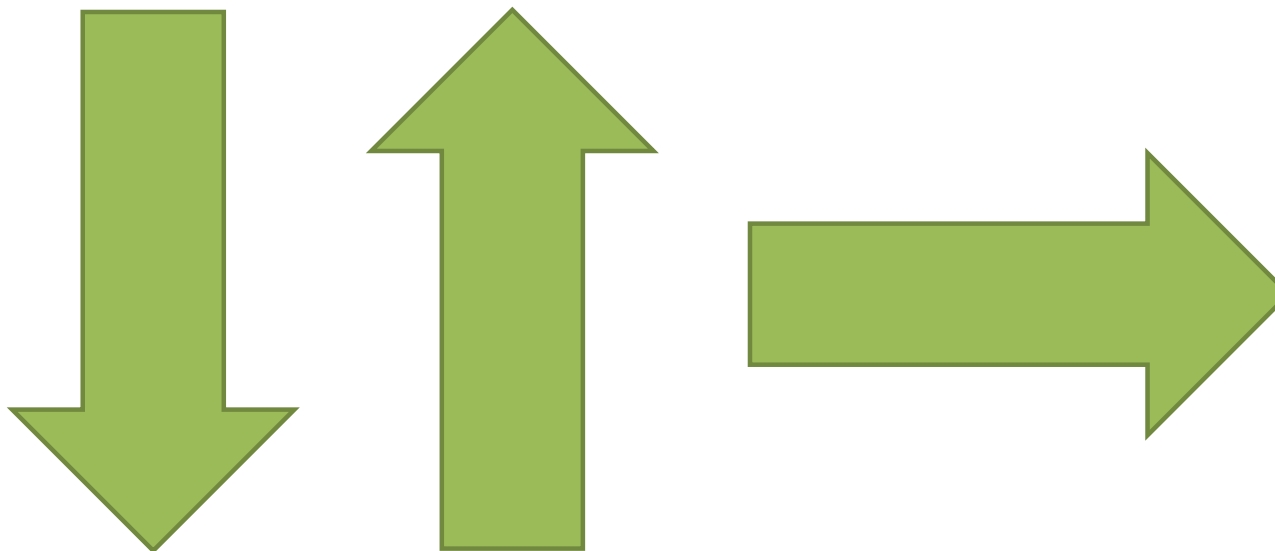
Varför startas ett jämställdhets- /jämlighetsarbete:

- Kris, incident
- Lagkrav
- Yttre krav
- Trend, ”rätt” just nu
- Kompetensförsörjningsutmaningar
- Kvalitetsbrister, ändrad efterfrågan

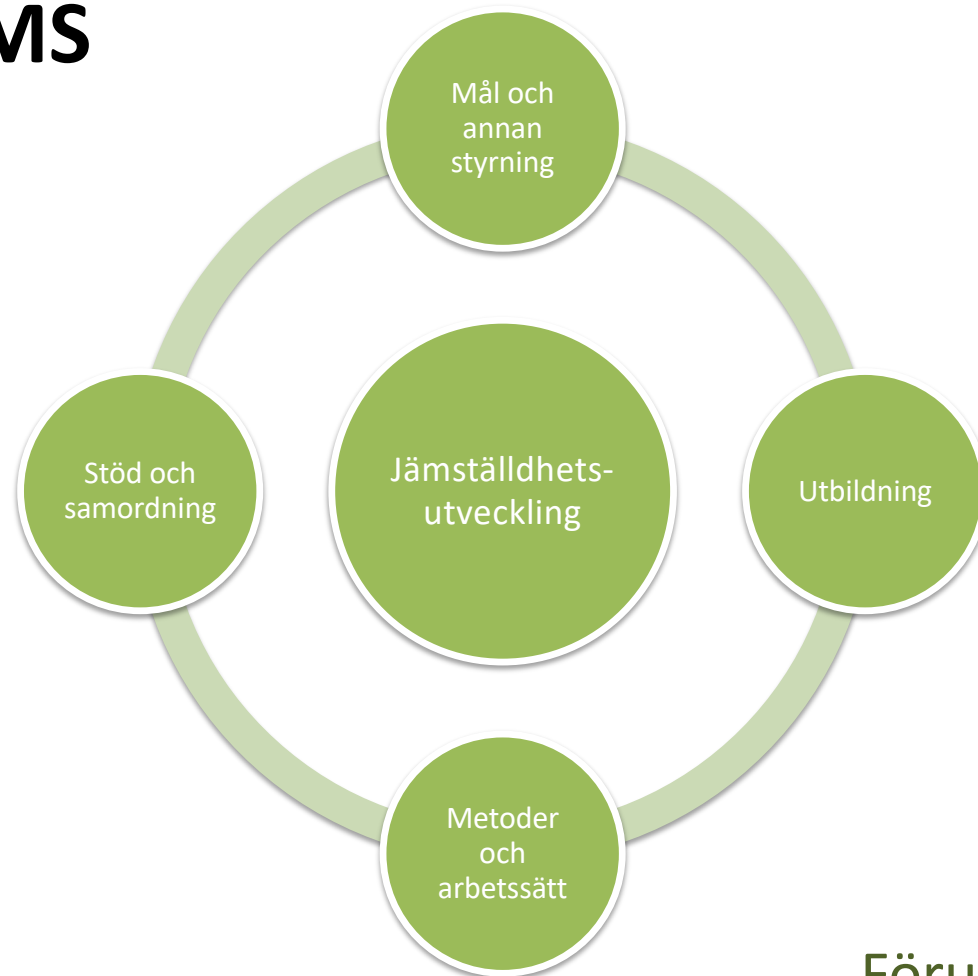
Åtgärder/insatser:

- Planer
- Utbildningssatsning
- Arbetsgivarvarumärke, arbetsmiljö
- Verksamhetsutveckling
- Produktutveckling

Riktning...



MUMS



Förutsättningar – resurser - realism

Externt/internt

- Externt fokus: Kopplat till kärnverksamhet och kunder/brukare – påverka verksamhetens resultat
- Internt fokus: Kopplat till medarbetare och stöd – påverka verksamhetens förutsättningar

Verksamhetsutveckling med jämställdhet som tema



Särskilda satsningar

Exempel:

Kvinnors företagande
Löneskillnader
Brytprojekt på arbetsmarknaden
Tjänst/vara till "ny" målgrupp
Etablera jämställdhetsintegrering

I den ordinarie/löpande verksamheten

Exempel:

Varu- och tjänstedesign
Arbetsprocesser

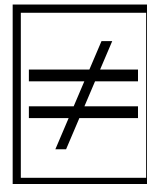
- Handläggning
- Rekrytering
- Lönesättning

Verksamhetsplanering
Resursfördelning
Kommunikation

Utmaningen



Värderingar och
attityder kring
jämställdhet
(jämlighet, mångfald
mm)



Beteenden
Arbetsätt
Prioriteringar

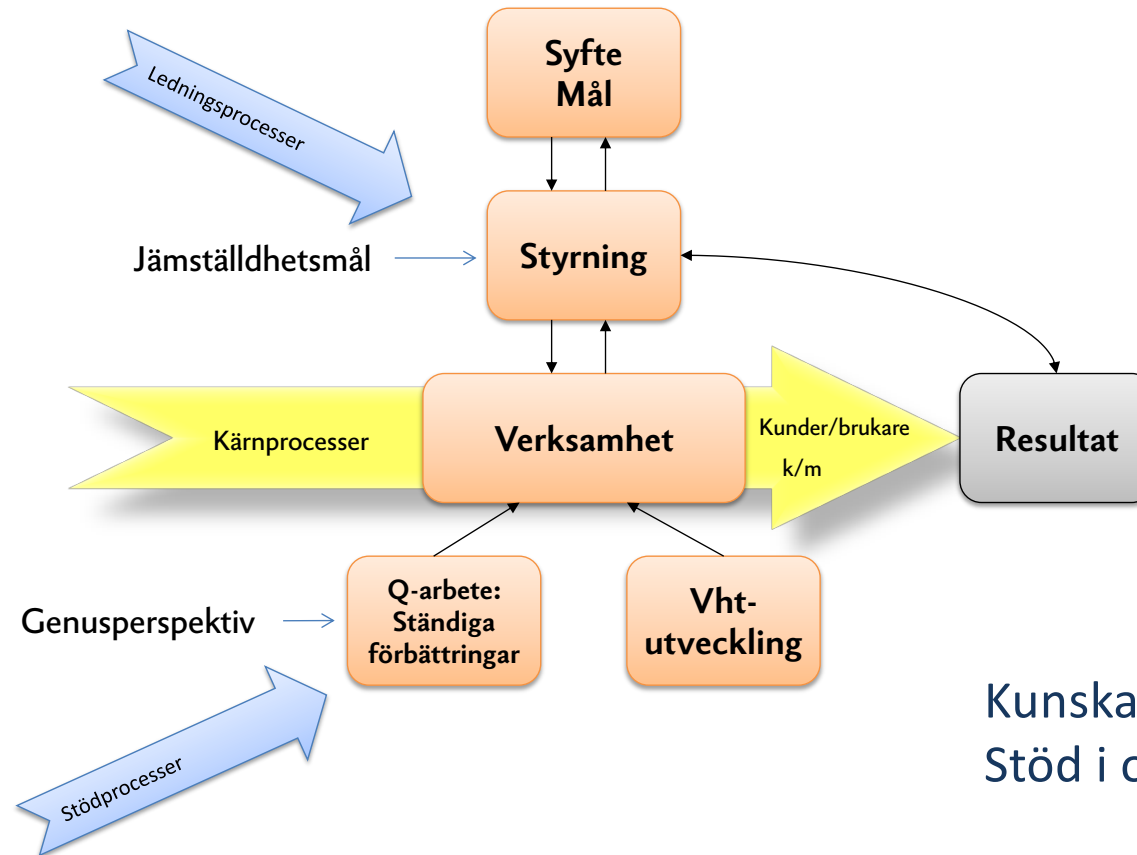
Det vi tänker omsätts inte alltid i det vi gör – intentionen kan var god men det systematiska genomförandet uteblir.

Vi trampar vidare på kända stigar – förändring kostar energi i sitt genomförande.

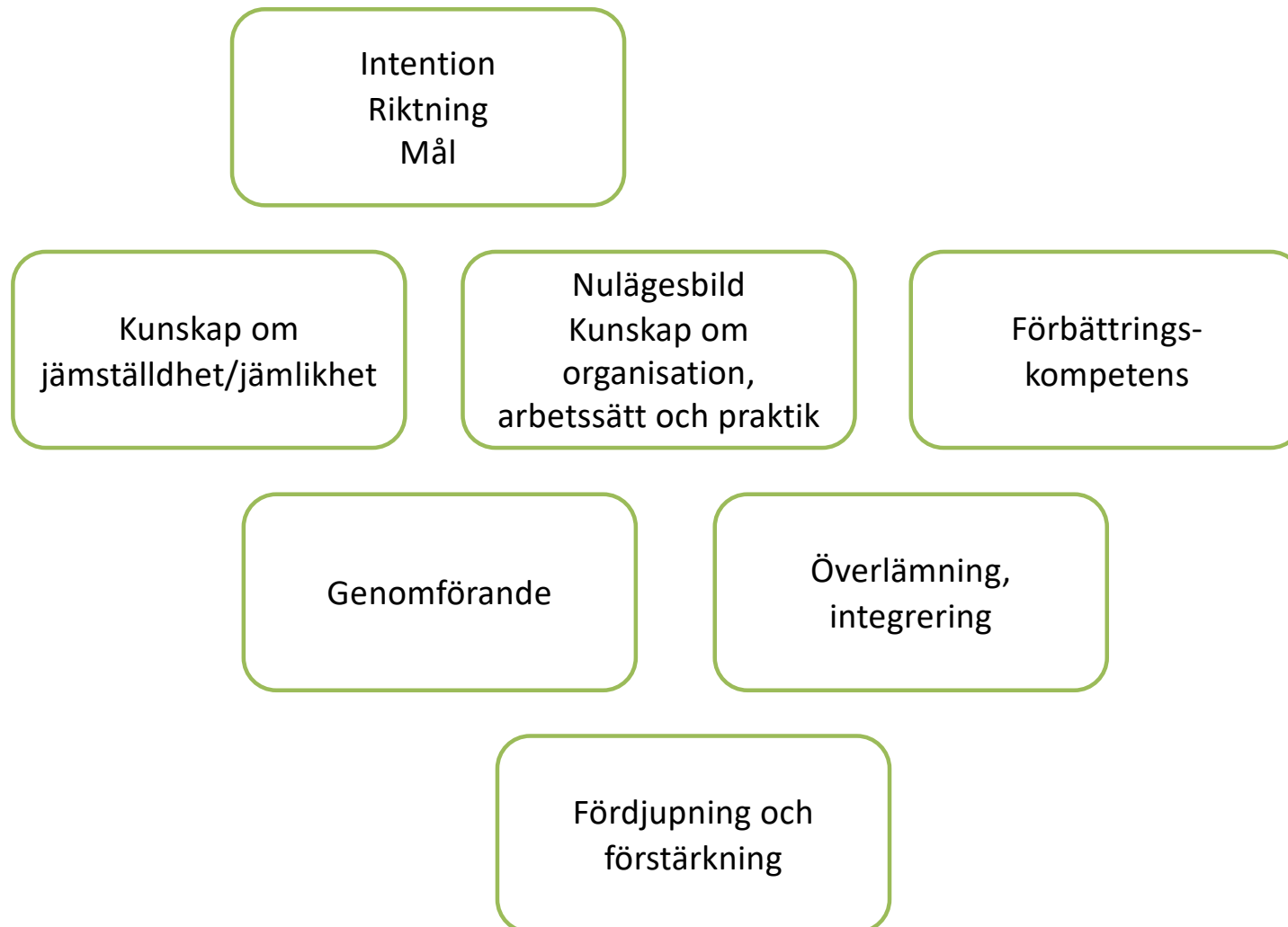
In i ordinarie styr- och ledningssystem



Låter lätt men är väldigt svårt...



Kunskap hos aktörer
Stöd i olika steg



Som "vanlig" verksamhetsutveckling



1. Mandat
2. Vilka berörs?
3. Resultat
4. Omfattning
5. Kommunikation
6. Mätbara mål
7. Metod
8. Långsiktighet



<https://youtu.be/Bgpq7dN7NWM>

Motstånd former (Pincus, 1997)



	Faser i genomförandeprocessen:	Passiva	Aktiva
Steg 1	Jämställdhetsfrågan finns ej på dagordningen	Tystnad/ Passivitet	
Steg 2	Jämställdhetsfrågan finns på dagordningen Beslut om jämställdhetsåtgärder har fattats.	Tystnad/ Passivitet	Skenhandlingar Motargument Kooptering Undanhållande av resurser Urholkning av resurser
Steg 3	Jämställdhetsarbetet pågår	Tystnad/ passivitet	Misskreditering av: - Åtgärder - Jäm-arbetet - Jäm-arbetare Trakasserier

Policy	Ledning	Medarbetare	Genusagenter
1. Könsblind: erkänner inte kön eller genus. Tradition eller normer legitimerar existerande könsmaktsrelationer.	Passiv och ointresserad. Förlägger problem och ansvar utanför sin egen sfär och organisation. Tystnad som strategi.	Passiva och underordnade centrala initiativ. Saknar i princip kunskaper och betingelser för att agera lokalt.	<i>Pionjärer:</i> Stigmatiseras, arbetar med statistik och tålamod. Vänder sig till ledningen men saknar dess och medarbetarnas stöd.
2. Könsmedveten: erkänner betydelsen av kön och genus i policies, men präglas av motstridiga initiativ och åtgärder för jämställdhet.	I försvarsställning, tillgriper läpparnas beaktelse. Drar (in)formella gränser för förändringsmöjligheter. Hörsamhet som strategi.	Motstånd varvas med engagemang. Kunskap och strategi utformas, men omsätts sällan i praktiken. Syndabocker utpekas.	<i>Fighters:</i> Arbetar med ett genusperspektiv, knyter allianser med ledning och medarbetare. Konfliktorienterade och har litet självförtroende.
3. Könsagerande: kön och genus är utgångspunkter för strategier. Strävar efter omstrukturering av existerande könsmaktsrelationer.	Är genusmedveten och initierar, finansierar och deltar i pågående förändring. Stödjer medarbetare och genusagenter.	Agerar med förändring som verktyg och kunskaper görs tillgängliga. Bidrar själv med initiativ och kunskaper.	<i>Spelarna:</i> Planerar, agerar, utvärderar, ”nätverkar”, har förtroende i organisationen. Genus och kön självklara referenser.

(MacDonald, Sprenger och Dubel, 1997, i Bondestam, 2000)

Case: Bank

- JÄMO 2006
- Personalfrågor
- Ledning (2008)
- Arbetsmiljö (2014)
- Affärer (ex pension) 2021



Case: Botkyrka kommun

- Utmanande förutsättningar
- Jämställdhet och interkulturalitet
- Starkt politiskt engagemang
- Långsiktiga planer med resurser och analys
- Konkreta förbättringsåtgärder – kopplade till ordinarie verksamhet
- En del av organisationens DNA



Utbildningskoncept – processbaserad kvalitets- och verksamhetsutveckling

Kursmodul		Känna till	Förstå	Leda	Utveckla	Process - modeller	Handleda och stödja	Jäml.: Jämställdhet	Jäml.: Interkult	Jäml.: Folkhälsa	Jäml.: Funktionsnedsättning	Jäml.: Hedersrelaterat
Roll	Omfattning (dagar)	0,5	1	2	1,5	0,5	7,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5
Medledare		■						■	■	■	■	■
Chef		■	■					■	■	■	■	■
Processägare/-ansvariga				■	■			■	■	■	■	■
Processledare				■	■	■		■	■	■	■	■
Teammedlemmar		■	■					■	■	■	■	■
Processcontroller				■	■	■		■	■	■	■	■
Processkommunikatör				■	■	■		■	■	■	■	■
Processhandledare				■	■	■	■	■	■	■	■	■
		Basmoduler			Fördjupningsmoduler							

Aktiviteter och roller i förändringsarbetet

Change management activities	A	D	K	A	R
Communications	●				
Sponsorship	●	●			●
Coaching	●	●	●	●	●
Resistance management		●			
Training			●	●	

Figure 7-2 Mapping of change management activities to ADKAR

Change management players	A	D	K	A	R
Primary sponsor	●	●			●
Leadership coalition	●	●			
Managers and supervisors	●	●	●	●	●
HR and Training			●	●	
Project team			●	●	

Figure 7-3 Mapping of key players during change to ADKAR

Aktörer och roller

- Chef
- Specialist (ex processledare)
- Medarbetare
- Ansvar för ledning
- Ansvar för resultat
- Ansvar för utförande
- Stöd

Förutsättningar – resurser – realism

Långsiktighet!