

Interreg Botnia-Atlantica

-

Utvärdering processtöd jämställdhet

Umeå Maj 2017

Klabböle Konsult

Helena Österlind, Klabböle Konsult AB
Ville Lintamo, Joyn Service Design AB
Per Anders Nybond, Klyo AB

Innehållsförteckning

1. SAMMANFATTNING	3
2. INLEDANDE KOMMENTARER	5
3. BAKGRUND	6
3.1 UTVÄRDERINGENS UPPDRAG	6
3.2 PROCESSTÖD JÄMSTÄLLDHET	7
3.2.1 FÖRÄNDRINGAR I PROCESSTÖD JÄMSTÄLLDHET	7
3.2.2 TILLGÄNGLIGT STÖD?	8
4. BESKRIVNINGAR AV JÄMSTÄLLDHET I ANSÖKNINGAR OCH LÄGESRAPPORTER	9
5. INSIKTER	11
8. REKOMMENDATIONER FÖR DET FRAMTIDA ARBETET	14
8.1 NYCKELINSATSER FÖR INVOLVERADE AKTÖRER	14
8.1.1 PROGRAMNIVÅ	14
8.1.2 PROCESSTÖD JÄMSTÄLLDHET	15
8.1.3 INNEHÅLL I UTBILDNINGARNA	15
8.1.4 EXTERNT EXPERTSTÖD	15
8.1.5 FORTSATT UTVÄRDERING OCH UPPFÖLJNING	15
8.2 YTTRELLIGARE LÄRDOMAR OCH REKOMMENDATIONER	16
9. BILAGOR	17
BILAGA 1: "KUNDRESA"	17
BILAGA 2: INTERVJUADE PROJEKT	19
BILAGA 3: MÖNSTER OCH SLUTSATSER FRÅN INTERVJUER	20
BILAGA 4: SAMMANFATTNING ENKÄTUNDERSÖKNING	22

1. Sammanfattning

Processtödd jämställdhet fyller en viktig funktion men behöver utvecklas för att bli det konkreta verktyg som projekten efterfrågar. Det finns i dagsläget ett glapp mellan vad projekten förväntar och efterfrågar av processtödd jämställdhet och vad processtödet formulerade uppdrag är.

Det är svårt att slå fast hur stödet för jämställdhetsintegrering har förbättrat projektens aktiviteter för ett mer jämställt samhälle. Utvärderingen visar dock att processtödet har hjälpt projekten att förstå vad jämställdhet är och innebär på ett övergripande plan och bidragit till att fler projekt förstår att jämställdhet handlar om både kvinnor och män samt att det inte räcker med att räkna antal kvinnor respektive män för att något ska vara jämställt. Detta har hittills landat på ett teoretiskt plan hos projekten. Arbetet med processtödd jämställdhet har förändrat förståelsen av vad jämställdhet är, nyanserat begreppet, men inte ännu fått konkret genomslag. Projektens mål har i väldigt liten omfattning förändrats tack vare processtödet. Däremot har processtödet använts mer för att finna aktiviteter/insatser som kan göras konkret i projekten för att nå (redan) satta mål. Två tydliga slutsatser är att processtödet har varit en ögonöppnare för många som deltagit i utbildningen samt att kunskapsnivån hos deltagarna är väldigt varierande.

Processtödet erbjuder en basutbildning i jämställdhet som innehåller exempel på de tre ingående ländernas jämställdhetspolitik samt några vanliga metoder för att ta sig an ett jämställdhetsarbete. Programsekretariatet spelar här en nyckelroll för om projekt ser nytta av att träffa processtödd jämställdhet och jobba med jämställdhetsfrågor. Förväntningarna på vad stödet är och erbjuder projekten behöver kalibreras med hänsyn till programsekretariatets roll och mandat. Stödet kan framöver tydliggöras och utformas mer som en process med ett antal obligatoriska utbildningsinsatser under hela projektiden och på detta sätt optimeras utifrån befintliga ramar och förutsättningar. Inget projekt har i dagsläget nyttjat alla timmar som finns att tillgå. Samtidigt vill de ha mer kontinuerligt stöd. Det här glappet behöver överbryggas.

Projektspråket är vanligtvis engelska och jämställdhetsutbildningen har därför hållits på engelska. Språket har delvis försvårat dialogen eftersom det är svårare att uttrycka sig på ett annat språk än modersmålet.

Att det blir svårt att få in tid för projekten att jobba med jämställdhet beror huvudsakligen på att det är diffusa skrivningar om jämställdhet redan i projektansökan. När ansökan väl är beviljad är benägenheten att ändra i projektet låg hos projektägare/medarbetare. Därför ska egentligen stödet komma in redan när projekten skrivs. Då bör också handläggare ha så god kunskap om jämställdhet att de kan bedöma vad som är en "godkänd" skrivning eller inte. En försvårande omständighet är att horisontella kriterier och därmed jämställdhet endast är ett urvalskriterium av flera och påverkar i väldigt liten omfattning om projektet i sin helhet beviljas eller inte. Även om handläggare uppmärksammar svaga skrivningar och ger feedback så är det upp till projekten själva hur de vill hantera synpunkterna. Utifrån denna formalia så behöver programsekretariatet rikta in sig på andra tillfällen än ansökan under ett projekts liv för att uppmuntra och förstärka projektens strategiska och praktiska jämställdhetsarbete.

Sammanfattningsvis bör programsekretariatet höja sin egen kunskapsnivå, både för att avgöra kvaliteten i det som står i ansökningarna men också för att själva kunna ge mer stöd till projekten genom hela projektivet. Processtödet kan då fungera mer som "expertstöd" och genomföra obligatoriska träffar med enskilda projekt och projekt i grupp samt kanske fokusera på fördjupade analyser och att leverera lärande exempel där kunskaper om jämställdhet gjort skillnad i projekt.

Rekommendationen blir att vidareutveckla stödet och göra det till en process över tid samt att innehållet bör ha mer fokus på praktik än teori. Genom "hemläxor", återkoppling och hjälp i projektvardagen blir jämställdhet mer relevant och motståndet minskar. Projektens kvalitet ökar och stödet kommer mer till sin rätt.

Ett medskick från samtalen med projektens medarbetare är en önskan om än tydligare styrning för jämställdhetsprocessen. Flera har föreslagit att programsekretariatet kan lägga in tre träffar som handlar om jämställdhet där processtödet har en tydligare roll som just stöd i en process. Ett (1) utbildningstillfälle bidrar till ökad förståelse men projekten hinner inte landa i vad dom ska göra i sin projektvardag. Därför är det bättre att "hålla i" projekten en längre tid med överenskomna avstämningspunkter och kontinuerlig handledning. Då blir jämställdhetsfrågor en del i projektens planering och konkreta insatser.

2. Inledande kommentarer

Föreliggande rapport är byggd på två delar där den första delen på ett läsvänligt sätt sammanfattar synpunkter och förslag kopplat till processstöd jämställdhet. Den andra delen innehåller fördjupande bilagor. Här redovisas tankar kring könsmönster som träder fram vid en genusanalys av genomförda samtal med representanter från projekten. Vidare finns en redovisning av den enkät som projekten har svarat på om processtöd jämställdhet samt en processbild som beskriver en nulägesbild- samt en framtidsbild av processtöd jämställdhet.

Processtöd jämställdhet är en ny funktion och ska således utvärderas utifrån detta perspektiv. Processtödet, även om det tagit viss inspiration från liknande initiativ, måste få tid att hitta sin form och förankring i den befintliga verksamheten. Det ska inte förväntas att det fungerar ”perfekt” från början, det är alltid en inkörningsperiod. Denna utvärdering har tittat på resultat av processtödet hos målgruppen fram till idag, men har också haft fokus på att lyfta upp erfarenheter och lärdomar inför det vidare arbetet och för andra aktörer som vill arbeta med processtöd jämställdhet eller andra typer av processtöd.

En inspirationskälla för att utforma detta stöd har projektet ESF Jämt (2009–2013) varit. Projektet initierades av Svenska ESF-rådet (förvaltande myndighet för Europeiska socialfonden i Sverige) och riktade sig till nationella socialfondsprojekt. Modellen fungerade väldigt väl och har bidragit till att sätta behovet av stöd i det strategiska och konkreta jämställdhetsarbetet som projekt har i ljuset. Det är klokt att lära av koncept som visat sig både vara välbehövliga och framgångsrika.

Däremot skiljer sig Botnia-Atlanticprogrammet (BA) från socialfonden. Projekten inom BA har en bredd och en orientering kring sakfrågor mer än människor. Men den största skillnaden är att BA koordinerar tre länder, Finland, Norge och Sverige. En reflektion som utvärderingen påpekade tidigt i utvärderingsprocessen var behovet av att kalibrera de olika ländernas jämställdhetspolitik och få samsyn inom varje projekt kring vad jämställdhet är och innebär just för dem.

Processtöd jämställdhet har under perioden 2016–2017 fungerat som en pilot. Allteftersom har stödet vidareutvecklats och anpassats för att på bästa sätt matcha projektens behov.

3. Bakgrund

3.1 Utvärderingens uppdrag

Syftet med utvärderingen var att bedöma utfallet av satsningen på jämställdhetsintegrering; hur har stödet för jämställdhetsintegrering fungerat, upplever projektdeltagarna att frågan beaktats i projektet samt om insatsen faktiskt har fått något genomslag?

Den övergripande frågan för utvärderingen att svara på var:

- Hur har stödet för jämställdhetsintegrering förbättrat projektens aktiviteter för ett mer jämställt samhälle?

Utvärderingen ska:

- Jämföra projektens beskrivningar av jämställdhetsinsatser i ansökan med vilka målsättningar som arbetats fram med hjälp av processtödet.
- Se över vilka slags aktiviteter som föreslagits och vad som genomfördes i projektet
- Har arbetet med processtödet i jämställdhet förändrat projektens arbete med jämställdhet.
- Ta fram både positiva och negativa exempel gällande den metod som valts för jämställdhetsintegrering.
- Har andra effekter uppnåtts av jämställdhetsarbetet?

Metod och genomförande

Vi i utvärderingsteamet har valt att arbeta med flera sätt för att få information om hur projekten upplever stödet och hur stödet självt upplever att valt arbetssätt fungerar. Dessutom undersöker vi hur relationen mellan programsekretariatet och stödet ser ut med fokus på hur processtöd jämställdhet etableras, genomförs, följs upp och utvärderas internt.

Inledningsvis har vi haft enskilda samtal med representanter från programsekretariatet samt med processtödet. För att tydliggöra vikten av information och samverkan valde vi att jobba med en modell som kallas "kundresa". Den visar hur projekt kommer i kontakt med processtöd jämställdhet samt med programsekretariatet. Denna metod som är väldigt visuell har hjälpt oss att hitta glapp i kommunikationen men också befintliga kontaktytor där jämställdhet kan förstärkas. Modellen beskrivs mer utförligt senare i rapporten.

Det är alltid en utmaning att visa upp tydliga resultat och med exakthet bedöma hur stor del av resultaten som insatsen (processtöd jämställdhet) har bidragit med. Med detta i beaktande har utvärderingen angripit uppgiften genom att undersöka stödet från olika perspektiv, t.ex. från handläggare och projektet samt via enkäter och intervjuer försökt få både kvantitativa bedömningar och kvalitativa redogörelser. Ett stort fokus ligger också på att bidra med ett ökat lärande för att processtöd jämställdhet ska kunna utvecklas vidare och användas av andra aktörer.

3.2 Processtöd jämställdhet

Varför ett processtöd för jämställdhet?

Behovet av ett processtöd för jämställdhet identifierades dels i utvärderingar under programperioden 2007 – 2013, som pekade på utvecklingsbehov av de horisontella kriterierna, men också av programadministrationen själva då de upplevde att projektaktörer har svårt med området jämställdhet i projektkontexten.

Vad ska ett processtöd om jämställdhet bidra till?

Processtödet syftar både till att stötta och stärka projektens arbete och resultat med jämställdhet men också höja nivån och arbetet med de övriga kriterierna (icke-diskriminering och miljö) då metodiken även kan användas för dessa områden.

Hur ska processtöd jämställdhet genomföras?

Det initiala upplägget för processtöd jämställdhet och strategin jämställdhetsintegrering är att:

- 1) Processtödet för jämställdhet läser in sig på projektet (ca 7 timmar).
- 2) Processtödet genomför en basutbildning, d.v.s. en kurs i jämställdhetsintegrering för projektet (ca 4 timmar).
- 3) Projektet har därefter möjlighet till enskild rådgivning via telefon eller mail (ca 3 timmar).
- 4) Avslutningsvis kan projektet också få stöd via genomgång och uppföljning i planering och genomförande (ca 3 timmar).

3.2.1 Förändringar i Processtöd Jämställdhet

Även om processtöd för jämställdhet inte är nytt i EU:s fonder, t.ex. så har svenska socialfonden sedan förra programperioden ett omfattande processtöd, är programsekretariatet först ut i sitt program. Vid starten av processtödsarbetet fanns en tydlig tanke om upplägg och omfattning. Detta upplägg och processtödsaktiviteter har löpande justerats och utvecklats baserat på både egen analys och reflektion av det praktiska genomförandet samt från utvärderingens input.

Live är bättre än lync

Några saker justerades relativt snabbt. Bland annat så fungerade basutbildningar genomförda via Lync inte tillräckligt bra vilket gjorde att enbart fysiska utbildningar där projekt och processtöd träffas genomförs. Senare har även skrivningar i programmets projekthandboks ändrats. Även utbildningens innehåll har justerats. Tonvikten har förflyttats från en genomgång av jämställdhetsfrågor som något som påverkar oss från vaggan till graven till att mer fokusera på vinsterna av ett jämställdhetsperspektiv i varje projekt. En film som initialt fanns med i utbildningen har utgått och mer fokus läggs på projektrelevanta teman som utbildningen spinner kring.

Nordiskt perspektiv på jämställdhet

Här är det en utmaning att hitta vad det är som är nyckeln till varje projekts nytta av stödet. Något som har uppdagats allt tydligare är betydelsen och påverkan av ett nordiskt perspektiv. Jämställdhet och jämställdhetsintegrering ser olika ut och har olika

förutsättningar i Finland, Norge och Sverige. Detta har gjort att processtödet har fått stanna upp och reflektera för att justera sitt angreppssätt och skaffa ytterligare kunskap och exempel. Även språket, då engelska ofta används som arbetspråk i projekten, blir en försvårande faktor på utbildningarna. Deltagarna kan inte diskutera dessa frågor på sitt modersmål. Detta är fortfarande en utmanande del i arbetet, även då BA självklart har stor rutin att arbeta gränsöverskridande med Sverige, Finland och Norge.

Det som blir tydligt när processtödet träffar projekten är hur ländernas respektive jämställdhetspolitik formar förståelsen av jämställdhetsområdet och förväntningarna på om/hur jämställdhetsarbete ska göra skillnad i det specifika projektet. Länderna har olika syn, utifrån sitt lands jämställdhetspolitik, på vad som är relevant målbild och strategi. Detta är inte konstigt men behöver tas hänsyn till i utbildning av projekten. För att ta frågor om jämställdhet till en ökad konkretisering behöver stödet kalibreras utifrån de ingående ländernas politik, kultur och nuläge och komma överens om en minsta gemensam nämnare när det gäller hur jämställdhetsarbete kan bedrivas inom ramen för projekten. Givetvis påverkas processtödet av att det utgår ifrån Sverige men det finns en stor medvetenhet hos processtödet om vikten av att fakta och strategier från alla länder inkluderas.

3.2.2 Tillgängligt stöd?

Efterfrågan av processtöd jämställdhet styrs delvis av projektbeviljandecykeln. Nya projekt beviljas ca två gånger per år och således kontaktas processtödet och utbildningar ska genomföras ungefär samtidigt vilket medför en topp i efterfrågan. Samtidigt kan det uppstå olika typer av efterarbete och efterfrågan från projekten som bör mötas men som är svår att veta om och planera för. En processtödtjänst som har en fast procents löpande tjänst som samkörs med andra tjänster (som det är idag) ger lite utrymme till flexibilitet till ett uppdrag som kräver stor flexibilitet. Att ha tjänsten (kompetensen) processtöd jämställdhet internt med större flexibilitet är att föredra för att öka nyttan av detta arbete. Risken är annars att projektens efterfrågan och engagemang inte kan tillvaratas i full utsträckning vilket påverkar arbetet negativt.

4. Beskrivningar av jämställdhet i ansökningar och lägesrapporter

Projektens beskrivningar av jämställdhetsinsatser kvarstår. Det är i få fall som målsättningar (andra än de som står i ansökan eller i någon av de inlämnade lägesrapporterna) har arbetats fram med hjälp av processtödet. Det betyder dock inte att processtödet varit verkningslöst. Däremot har processtödet använts mer för att finna aktiviteter/insatser som kan göras konkret i projekten för att nå (redan) satta mål.

Det här resultatet kommer sig av att stödet kommer efter att projekten är beviljade. Projekten upplever därför det som konstigt och kanske till och med onödigt att revidera målskrivningar så snart efter att projektet blivit beviljat.

Vaga beskrivningar om jämställdhet i ansökningarna

Det vi kan se vid en jämförelse mellan ansökningstexterna om jämställdhet och det som redovisas i lägesrapporter är att i ansökan så är det vagt skrivet om hur jämställdhet har med det egna projektet att göra. Ofta blir det svävande formuleringar i stil med att "projektet är till för alla" eller att "fler kvinnor ska bli delaktiga i projektet". Det är nästan genomgående så att projekten i sina ansökningar håller fram att det saknas kvinnor i de branscher där projekten ska verka. Det verkar också vara brist på kvinnor i en del projektorganisationer. Mycket kommer därför att handla om att få in fler kvinnor, att kvinnor också ska kunna tillgodogöra sig de projekten vill förmedla osv. Jämställdhet tenderar att i projekten reduceras till att handla om gruppen kvinnor. Kvinnor som saknas.

Bättre förankring och fart när både styrgrupp och projektmedarbetare deltar i utbildning

Något enstaka projekt har skrivit in i sin ansökan att de ska använda processtödet och flera projekt skriver i sina lägesrapporter att de har deltagit i utbildningen som processtödet erbjuder. Flera projekt har tagit med både styrgrupp och projektmedarbetare på utbildningen. Utan fördjupad analys av resultat så verkar det som att de projekt som haft med styrgrupp på utbildningen har lättare att komma fram med aktiviteter inom jämställdhetsområdet. Det finns en samsyn om att jämställdhet är något projektet ska arbeta med och att styrgruppen kommer att följa och ställa krav på jobbet. Detta saknas när endast projektmedarbetare är med på utbildningen.

Jämställd kommunikation

Något som syns konkret i flera lägesrapporter från de projekt som deltagit i jämställdhetsutbildningen är att de fångat upp vikten av jämställd kommunikation. Vad säger text och bild sett ur ett jämställdhetsperspektiv? Några exempel på projekt som tydligt håller fram kommunikation som en jämställdhetsinsats är Cleantech Kvarnen, E12 Atlantica Transport samt Kulturspår i landskapet.

En stor och väl medveten utmaning, som också understryks i utvärderingen, är att BA involverar tre länder med tre versioner av jämställdhetspolitik. Det speglas i ansökningar och lägesrapporter. Den jämställdhetspolitik som dominerar är Sveriges vilket förmodligen hänger ihop med att processtödet levereras från svensk ståndpunkt. Projekten har alltså olika ingångar i jämställdhetsområdet och har även mycket varierande förkunskaper om jämställdhet.

Från teori till praktik

Det är ett steg att ta mellan teori och praktik. Det som kan noteras är att några projekt efter utbildningen själva tagit stöd av extern kompetens t ex konsult eller resurs som funnits i någon projektägande organisation. Så med stödets hjälp av projekt blivit bättre beställare av den kompetens som de saknar.

Processtödet har hjälpt projekten att förstå vad jämställdhet är och innebär på ett övergripande plan. Och bidragit till att fler projekt förstår att jämställdhet handlar om både kvinnor och män samt att det inte räcker med att räkna antalet kvinnor respektive män för att något ska vara jämställt. Detta har hittills landat på ett teoretiskt plan men eftersom stödet kommer in när projekten är skrivna och beslutade så tar det ett tag innan projekten kan styra om till att göra insatser för jämställdhet som gör skillnad i projekten.

5. Insikter

Det är svårt att slå fast hur stödet för jämställdhetsintegrering har förbättrat projektens aktiviteter för ett mer jämställt samhälle. Helt klart är att de projekt som tagit del av utbildningen funderar mer på om/hur deras projekt verkligen når ut till kvinnor respektive män. Samt att dom också ser lite mer inåt och funderar på hur den bransch de jobbar med ser ut med ett jämställdhetsperspektiv. Är det mest kvinnor eller män? Det finns också lite frågor kring om den problemformulering som projektet utgår ifrån är "för alla" eller om den är normerande. Projekten är bättre rustade för att göra en genusanalys och därefter bestämma vilka åtgärder som behöver göras för att projektet ska bli ytterligare jämställt. Vissa projekt har det lättare än andra då de är mer inriktade mot människor, beteenden och historieberättande medan andra som är mer teknikorienterade har svårare att arbeta med jämställdhetsintegrering.

En tydlig slutsats är att processtödet har varit en ögonöppnare för många som deltagit i utbildningen. En annan slutsats är att kunskapsnivån hos dom som deltar är väldigt varierande, liksom förmågan att ta till sig informationen.

Ett lärande processtöd

På programnivå har uppdraget inledningsvis hanterats utifrån ambitionen att öka stödet till projekt i frågor om jämställdhet. Den ambitionen kvarstår med insikten att det tar tid att etablera kunskap hos projekt och att det även tar tid att hitta former för processtödet. Projekten vill ha stöd när det passar dem i deras upplägg av projektet. Detta behöver inte stämma överens med stödets möjligheter att finnas tillhands just då. Ett sätt som kan testas framöver är därför att samla ihop flera projekt för erfarenhetsutbyte och kunskapsinput. Det kan vara ett sätt att använda processtödet mer effektivt.

Hinder

Ett av de största hindren för att lyckas med att jämställdhetsintegrera projekten är att projekten inte skrivit in så mycket om jämställdhet och jämställdhetsintegrering i sin ansökan. Det hänger förmodligen ihop med att det är låga krav från programmet på ansökningarna gällande den här delen, även om kraven skärpts en del under senare tid. Det är därför svårt att senare i projekten skapa utrymme, intresse och förändringar i praktiken trots att stödet erbjuds.

För att processtödet ska få genomslag i projektens målsättningar, såväl generella för hela projektet som för specifikt horisontella kriterier, skulle stödet behöva komma in redan när projekten skrivs fram. Detta är dock svårt sett till hur en ansökningsprocess ser ut i praktiken samt att det inte finns "tvingande krav" på urvalskriterier för de horisontella kriterierna. Processtöd jämställdhet behöver därför identifiera andra former för påverkan. Det finns kontaktytor mellan BA och projekten under ett helt projektliv där det kan påminnas om att processtöd jämställdhet finns som en resurs. Det finns också forum t ex konferenser där erfarenhetsutbyte kan genomföras.

Ofta har projekten i uppstarten fullt upp med att hitta former för samverkan och att skapa en fungerande projektorganisation kring ett valt område. I denna process kan det vara svårt

att få gehör för frågor om jämställdhet. Det blir dock enklare att arbeta med jämställdhet längre fram i projektet om det redan från början planerats in utrymme och resurser för det.

Projektspråket är vanligtvis engelska och jämställdhetsutbildningen har därför hållits på engelska. Språket har delvis försvårat dialogen eftersom det är svårare att uttrycka sig på ett annat språk än modersmålet.

Projekten i relation till processtödd jämställdhet – hinder och utvecklingsmöjligheter

Det finns några punkter kopplat till projekten som försvårat för processtödd jämställdhet att få genomslag:

- Stödet kommer in efter att projektet beviljats och uppfattas av projekten lite grann som "jåsten efter degen".
- Det är ofta vaga formuleringar i projektansökan under rubriken jämställdhet. Ett exempel är att det står att projektet är till för både kvinnor och män. Vilket säkert är ambitionen men ur ett jämställdhetsperspektiv är det viktigt att det är formulerat på vilket sätt, eller genom vilka konkreta steg som projektet uppnår målet om att tillgänggöra projektet för kvinnor respektive män.
- Projekten saknar ett arbetssätt för att ta sig an frågor om jämställdhet och har därför inte heller inventerat om/vem i projektorganisationen som har kunskaper om jämställdhet.
- I och med att jämställdhet och horisontella kriterier kommer långt ned på projektens "att göra lista" så saknas det ibland samsyn kring vad jämställdhet är och innebär för projektet. Det är inte kalibrerat mellan exempelvis styrgrupp och projektmedarbetare.

Det finns några punkter som processtödd jämställdhet har fått projekten att ta fasta på.

- Ta små steg t ex genom att avgränsa jämställdhetsarbetet till någon del av projektet för att sedan ta perspektiv och arbetssätt vidare till fler delar i projektet.
- Skaffa er kunskap om jämställdhetsfrågor inom projektet. Gärna både i styrgruppen och hos projektmedarbetare.
- Använd kunskaper och erfarenheter från andra projekt. Hur har det fungerat med andra utvecklingsfrågor? Går det att jobba med jämställdhet på liknande sätt?
- Tänka på vem som är målgrupp för projektet och/eller tjänsten/produkten.
- Se över intern och extern kommunikation, vilka texter och bilder används i material som projektet är avsändare till?
- Sortera upp vad projektet kan påverka (direkt) och vad som är av mer övergripande karaktär och svårt för det enskilda projektet att påverka på kort sikt.

Samverkan programsekretariatet – processtödd jämställdhet

På sikt är målet att projektansökningarnas kvalitet när det gäller horisontella kriterier ska höjas och att projekten ska bli bättre på att omsätta skrivningar om jämställdhet i praktiken. För att möta projekten och även kunna bedöma kvalitet behöver programsekretariatet själva stärka sina kunskaper om jämställdhet. Redan idag är kunskapsnivån bra men för att ytterligare utveckla metoder och arbetssätt som stärker såväl den egna som projektens jämställdhetsarbete behövs kontinuerlig förkovring. Genom ännu bättre kommunikation över hela projekttiden med processtödd jämställdhet om vilka utmaningar, brister och behov som programsekretariatet ser kan säkert processtödet bistå programsekretariatet i

projektprocessens olika faser. Utvärderingen ser att kommunikation är svårt oavsett vilka aktörer som är involverade. Därför kan ett stärkt fokus på kommunikation och avstämningar mellan programsekretariatet och processtödjande jämställdhet ytterligare skärpa stödets funktion. Det blir enklare att pricka rätt i tid, rum och innehåll om respektive aktörs kunskap används på ett strukturerat sätt.

Egenreflektion och lärande

Upplägget för processtödet har ändrats under resans gång. Och det kommer att justeras ytterligare innan testperioden är klar. Även skrivningar i projekthandboken revideras och förtydligas under undervärderingstiden. Ändringarna kommer till stora delar som ett resultat av att utvärderingen pekat på möjliga förbättringar samt glapp i kommunikationen och brist på en gemensam målbild för processtödjande jämställdhet. Men det har också funnits en egen ambition hos BA och processtödet att arbeta med utveckling och reflektion för att forma processtödet allteftersom. Den öppenheten för förändringar i stödet och utbildningen har varit positiv för projekten.

8. Rekommendationer för det framtida arbetet

Utvärderingen visar att det finns en spirande förståelse för jämställdhetsfrågor bland projekten men att kunskapsnivån behöver höjas och att en nyckel för att fånga projektens intresse är att ge väldigt konkreta exempel på vad jämställdhet kan vara i ett projekt. Vidare har utvärderingen visat att programsekretariatet kan ta en mer framträdande roll när det gäller att markera jämställdhetsfrågornas vikt men även i egenskap av utbildare. Processtödet är en motor och en källa till kunskap och inspiration. Stödet behöver utvecklas så att det blir en mer kontinuerlig handledning över tid. Ett (1) utbildningstillfälle kan bidra till att vissa ögon öppnas men därifrån är steget långt till att göra skillnad i projektens vardag. Det kan med fördel utvecklas till ett upplägg bestående av tre obligatoriska träffar.

Ett tydligare upplägg av processtödet roll och utformning underlättar för projekten och även för programsekretariatet då det rimligen bör bli lättare att både planera och följa upp. Det är viktigt att se över och identifiera vilka möjligheter som programsekretariatet har att påverka ambitionsnivån hos projekten. Utvärderingen ser ett mönster i att projekt som formulerat sig väl om jämställdhet redan i ansökan har betydligt lättare att ta till sig processtödet utbildning och fortsatt arbeta med jämställdhet. Dessa projekt skriver också mer fylligt om jämställdhetsinsatser i lägesrapporterna. Medan de som har svagare skrivningar i ansökan har det tuffare att komma igång med jämställdhetsarbetet i projektet och har svårt att redovisa jämställdhetsinsatser i lägesrapporterna. Handläggarna på programsekretariatet påtalar redan idag till projekten om det är önskvärt att förtydliga vad projektet avser att göra eller har gjort inom jämställdhetsområdet. Men det är som redan nämnts upp till projekten hur de hanterar denna feedback.

8.1 Nyckelinsatser för involverade aktörer

Nedan har vi rubricerat några nyckelinsatser som vi gärna ser i det fortsatta arbetet:

8.1.1 Programnivå

Programsekretariatet har bra kunskaper om jämställdhet men kan höja sin förmåga att motivera projekt till att göra konkreta insatser för jämställdhet under projektens gång. programsekretariatet gör idag en genusanalys och värdering av vad som står om jämställdhet i ansökningarna. Utmaningen är att hantera projekt som inte gör bra ifrån sig här men ändå blir godkända. En bra text i ansökan ger bättre förutsättningar för bra aktiviteter. Därför ser vi det som angeläget att programsekretariatet påpekar för och coachar sökanden att det ska stå relevanta saker om jämställdhet redan i ansökan. Det underlättar om projekten redan från början med egna ord beskrivet ett nuläge, aktiviteter och ett förväntat resultat kopplat till jämställdhet. Då är också chanserna större att projekten avsätter tid och pengar för att jobba med jämställdhetsfrågor.

En utmaning är att få programsekretariatet att nå ut till projekten så tidigt som möjligt. Detta för att kunna uttrycka den ambitionsnivå som BA gärna ser att projekten anammar.

8.1.2 Processtöd jämställdhet

Processtöd jämställdhet är en resurs för projekten att använda. Detta kräver flexibilitet hos processtödet för att projekten ska kunna nyttja stödet. Det har stundtals varit svårt att matcha ihop processtödet med projekten eftersom det dels är olika länder och dels är det begränsat till ca 20% av heltid.

Vår bedömning är att det krävs ca tre träffar innan det börjar hända något i projekten. Med fler träffar ökar också möjligheten att det blir något konkret. Samt att eventuella språkliga utmaningar som att ta till sig och använda facktermer inom jämställdhetsområdet blir lättare med mer träning. Programsekretariatet kan ställa krav på projekten att genomföra ett antal träffar under projektiden där de får kunskap, verktyg samt även redovisar hur de själva arbetar.

8.1.3 Innehåll i utbildningarna

När det gäller innehållet i utbildningen så är det i grunden bra. Men det behövs en tydligare vinkling gentemot projekt och konkreta exempel på jämställdhetsinsatser.

För att alla ska bli delaktiga behövs information om de tre ingående ländernas jämställdhetspolitik och reflektioner kring effekter av varje lands formuleringar. Det kan vara en del av det gränsöverskridande arbetet.

Innehållet i utbildningarna vinner på att bli mer "hands on", en förflyttning från teori till praktik. Upplägget bör också varvas mellan kunskapsinput och workshopformat. Utveckla processen så att det blir ett mer kontinuerligt stöd över tid.

8.1.4 Externt expertstöd

För den som känner att det behövs mer stöd så bör projekten uppmuntras att köpa eller anlita en extern tjänst.

8.1.5 Fortsatt utvärdering och uppföljning

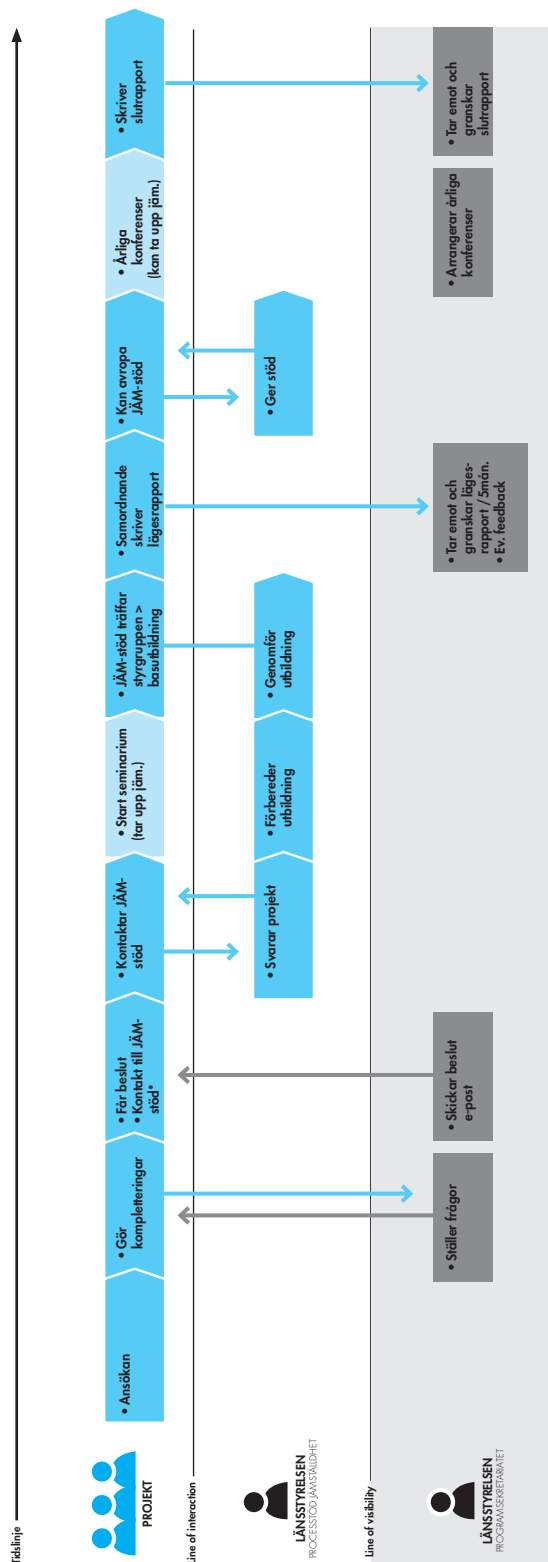
Viktigt är att ha fortsatt koll på hur det går för processtödet. Ska det endast drivas uppsökande verksamhet eller finns det några incitament för att projekten t ex ska lära av varandra osv. Både programsekretariatet och processtödet behöver utvärderas med ett normkritiskt perspektiv. Med ett normkritiskt perspektiv menas att det är fokus på strukturer som gynnar/missgynnar det vi anser vara normalt eller avvikande. Det kan handla om traditioner som olika länder har eller hur vi förväntar oss att gruppen kvinnor respektive män ska agera. Intressant är att ta reda om på strukturer försvårar eller förenklar implementering av jämställdhet i projekt inom BA. Finns det strukturer i form av regelverk och/eller praxis som (omedvetet) gör så att det blir svårare för vissa grupper att ta del av t ex ett projekts aktiviteter? Det finns många frågor att ställa och utvärderingens medskick är att fortsätta ställa kritiska frågor såväl inåt den egna organisationen som utåt till projekt och andra aktörer. Detta i syfte att arbeta med förändringar som leder till jämställda system och på sikt ett jämställt samhälle.

8.2 Ytterligare lärdomar och rekommendationer

- Utbildningens form och innehåll behöver anpassas efter BA programmets struktur (t.ex. är det svårt att stötta jämställdhetsarbetet i ansökningskedet) och projektens karaktär (olika områden med helt olika förutsättningar för att arbeta med jämställdhetsområdet)
- Ett internt lärande mellan BA och processtöd jämställdhet om projekt, strukturer, kunskapsluckor, ambitionsnivåer osv behövs.
- Programsekretariatet behöver coacha och motivera projekt att skriva mer kvalificerad text under rubriken horisontella kriterier och jämställdhet. Ett motiv för ökat fokus på ansökningstexten är att ju bättre och mer konkret det står om jämställdhet i ansökningarna desto lättare blir det att genomföra inom ramen för projekten. Tröskeln är lägre. I dagsläget kan en del projekt skriva mycket text om könsmönster i en bransch, vilket är bra, men kopplingen saknas mellan mönstren och på vilket sätt projektet kan bidra till att ändra dem.
- Programsekretariatet behöver fundera på hur projekt ska hanteras som blir godkända utan att ha kvalificerade skrivningar om jämställdhet. Vad händer med projekt som inte levererar inom jämställdhetsområdet?
- Utbildningen fungerar bra som basutbildning och grund för det fortsatta arbetet men det krävs mer återkoppling och uppföljning mellan projekten och processtöd jämställdhet för att bättre kunna åstadkomma förändring hos projekten.
- Programsekretariatet behöver förtydliga för projekten att det finns mer tid att använda från processtöd jämställdhet.
- Programsekretariatet har god vana av att arbeta med flera länder i ett och samma projekt. Ändå vill utvärderingen peka på vikten av att ytterligare utveckla arbetssättet med fokus på ett transnationellt mervärde. Att inkludera alla länders syn på och val av strategi för att arbeta med frågor om jämställdhet då det i hög grad påverkar projektet. Det gäller att kalibrera ihop länderna och enas om ett tillvägagångssätt i det aktuella projektet. Vilka framgångsfaktorer går att hålla fram och lära sig av från respektive land?

9. Bilagor: Bilaga 1: "Kundresa"

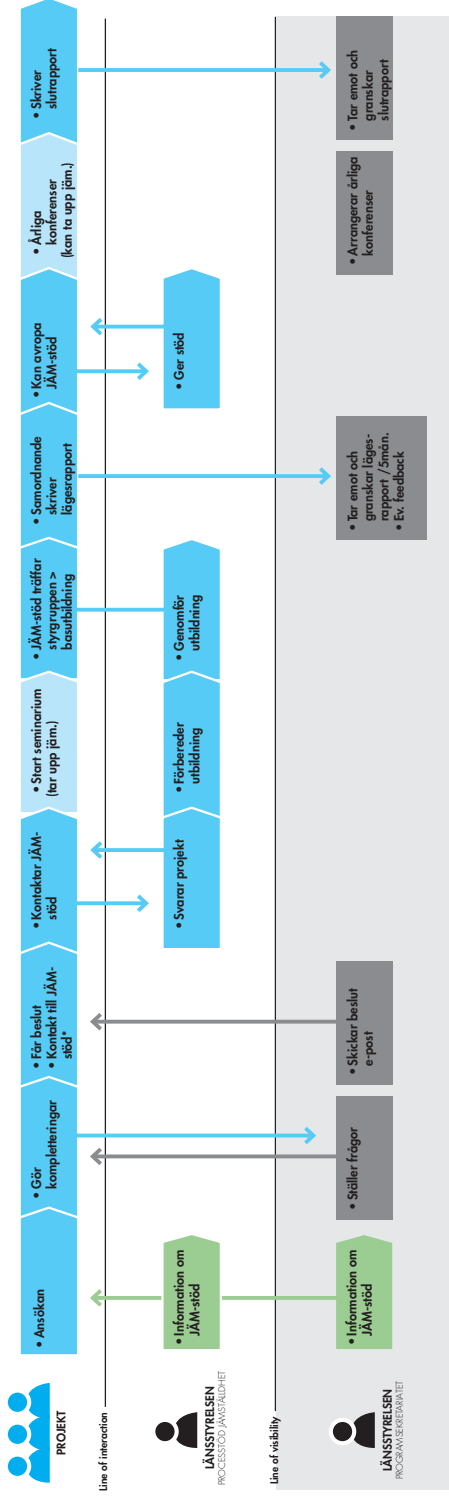
BOTNIA ATLANTICA
Process vid jämställdhetsstöd



BOTNIA ATLANTICA

Önskvärd process vid jämställdhetsstöd

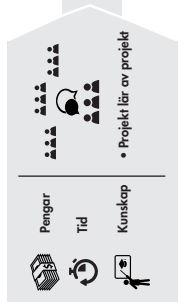
Teddlänge



*JÄMSTÖD – PROCESSOD JÄMSTÄLDHET, JÄMSTYRELSEN VÄSTERGÖTEN

PROCESS ÖVER TID

Projekten utövar ett ökat tryck på att utvärdera och förbättra sin egen projektprocess för att kunna planera, ansöka och utvärdera sig de resurser och kompetenser som erfordras. Här finns en stor möjlighet att nya kompetenser utvecklas, goda redan genomförda projekt.



OMSÄTTA I PRAKTIK

Genom att följt höja kunskapen om jämställdhet ges projekten möjlighet att nyttja till sig ett externt jämställdhetsstöd för att hjälpa projekten att omsätta teori i praktik.



9.1.1 Bilaga 2: Intervjuade projekt

1) E12 Atlantica Transport

Projektledare Andreas Forsgren (Umeå kommun) och Anna Måttis Fransén (VASEK, Vasa). De delar på projektledarskapet.

2) Cleantech Kvarken

Projektledare Peter Hedman (externt upphandlad projektledare, knuten till samordnande stödmottagare Kompetensspridning AB).

3) Renovation Center

Projektledare Annika Glader (Yrkeshögskolan Novia).

4) BioHub

Projektledare Juha Nurmi (LUKE, baserad i Kannus i Mellersta Österbotten).

5) VIMLA

Projektledare Anna Bonde (Närings-, Trafik- och Miljöcentralen; baserad i Vasa).

6) Kulturspår

Projektledare Erik Sandén (Västerbottens museum).

7) Food Bait

Projektledare Anu Hopia (Turun yliopisto, baserad i Seinäjoki i Södra Österbotten).

9.1.2 Bilaga 3: Mönster och slutsatser från intervjuer

Inom ramen för utvärderingen har sammanlagt sju intervjuer genomförts. Urvalet har skett i samråd med programsekretariatet och baserats på vilka länder som äger och ingår i projekten.

Vad ska vi göra med jämställdhet?

Det mönster som kommer fram i samtalen är dels att det upplevs som att processtödet kommer sent in i projektprocessen. Allt är redan skrivet och beslutat. Det finns en ovilja till att bryta upp det som redan satts på pränt – även om det inte skrevs med ett jämställdhetsperspektiv. Men när den tröskeln är passerad så är cirka fyra av sju projekt positiva och tacksamma för stödet. Det behövs kunskaper för att kunna ta till sig en problemformulering som utgår ifrån ett jämställdhetsperspektiv. Flera projekt menar att de kanske har svaga kunskaper om jämställdhet men att projekten ändå är till för alla. Det är inga stängda dörrar utan både kvinnor och män kan delta. Men det finns strukturer inom projekten som gör det svårare för vissa grupper att delta och att höras och att synas. I ett till två projekt uttalas ett direkt motstånd till att använda processtöd jämställdhet med motiveringen att det är onödigt eftersom projektet inte har några problem med (o)jämställdhet.

Kunskapsnivån varierar

Det är tydligt att dem projekt med en redan relativt hög kunskapsnivå får ut mer av processtödet och efter genomförd utbildning kan utveckla projektet ytterligare med ett jämställdhetsperspektiv. Det är dessa projekt som också aktivt söker mer kunskap utöver processtödet. Det som är noterbart är att ingen av projekten har använt hela tidspotten. Något enstaka projekt har kontaktat processtödet för rådgivning efter utbildningstillfället.

Tydligare processtöd

Minst tre av de sju projekten vill skicka med att processtödet bör vara tydligare utformat med bättre relation till varje projekt som tar del av stödet. Samt att stödet i sig behöver vara en process om minst tre tillfällen under projekttiden. Det är för lite med ett utbildningstillfälle för att få till någon skillnad i mindset. Två projekt uttrycker också att programsekretariatet kan vara skarpare när det gäller att "tvinga" projekten att genomgå utbildning och att lägga upp den över fler tillfällen. Detta för att få till en förändring. Och att projekten vill ha stöd/handledning under den resan.

Konkreta exempel till komplexa projekt

De projekt som har haft utbildningen live är mer nöjda än de som haft den via skype/lync. Här har programsekretariatet själva tagit initiativ till att inte använda digitala plattformar. Processtödet har också tagit till sig av feedback från projekt som deltagit i utbildningarna. Det som främst efterfrågats är konkreta exempel som visar på vilket sätt jämställdhet kan vara relevant i det egna projektet. Det är en utmaning eftersom de beviljade projekten har stor bredd när det gäller områden att arbeta med. Samtidigt som varje projekt är komplext. Här ligger också förklaringen till att det fungerat mycket bättre när processtödet funnits i samma lokal som projektmedarbetare och styrgrupp. Det behövs en dialog och utbyte av kunskaper för att skapa en förståelse och ett förtroende kring jämställdhetsområdet. Det

krävs samtal och frågor för att ringa in vilken problemformulering som är aktuell för varje projekt. Med mer tid för att fylla på med kunskap och att träna på att upptäcka ojämställdhet och att göra något åt den kommer motståndet att minska.

9.1.3 Bilaga 4: Sammanfattning enkätundersökning

Projektet fick svara på en enkät med frågor kring hur de upplevde processtödd jämställdhet. Frågorna var inriktade på att ge svar och reflektioner kring utvärderingens frågeställningar. Svarefrekvensen var mycket god, då nästan samtliga pågående projekt svarade, 17 st.

Av de projekt som deltagit på utbildning har projektet haft bra representation – oftast har styrgrupp, projektledning och övrig projektpersonal deltagit och i vissa fall även administrativ personal.

De allra flesta projekten bedömer själva att de har använt mindre än 5 timmar av processtödd jämställdhet. Inget projekt bedömer att de har använt mer än 13 timmar.

Information

Nästan hälften av de svarande projekten (8 av 17) uppger att informationen inte varit helt tillfredställande. Det finns potential att förbättra informationen.

Förväntningar

Många av projekten förväntade sig mer konkret stöd i projektarbetet/aktiviteterna, vilket är något som de också lyfter fram som förbättringsförslag: *"Förväntningarna var konkreta åtgärder kring hur detta projekt kan arbeta med jämställdhet och integrera detta i projektets specifika aktiviteter, snarare än en allmän jämställdhetsföreläsning."* Även feedback på det arbete projekten genomför efterfrågas.

Andra förslag på förändringar är:

- Tydligare info om hur stödet kan användas.
- Ett aktivare stöd genom hela projektet.
- Bättre anpassat till att det är tre länder (gränsöverskridande).
- Besök på plats hos projekten.

Exempel på positiva erfarenheter av processtödd jämställdhet som projekten lyfter fram är att de fick nya idéer för hur de kan engagera också de grupper som naturligt inte deltar, bra kompetent stöd och att utbildningen var intressant och skapade livliga diskussioner.

Exempel på negativa omdömen är att det var lite mycket teori, att utbildning via Lync fungerade dåligt samt att utbildningen inte gav projektet bättre möjligheter att nå sina mål eller höjde sin kapacitet att genomföra projektaktiviteterna.

Påverkan

Utbildningsinsatsen har i viss mån påverkat projektets arbete med jämställdhet men i mycket liten omfattning påverkat projektets övergripande mål och aktiviteter.

Resultat

Exempel på resultat av processtöd jämställdhet som projekten har uppgett är: Projektmedarbetare från Finland och Sverige fick en gemensam bas att stå på. Bättre förståelse om hur projektet/verksamheten/organisationen bildligt syns. Inkluderar jämställdhet i kommunikation.

Förstått arbetets omfattning och vikten av detta och har därför engagerat en jämställdhetsstrateg i projektet som kommer att fokusera på arbetet i ett av våra arbetspaket som är mycket viktigt för helheten.

Tudelad bild

Hälften av de svarande projekten upplever att de har fått användbara verktyg för arbetet med jämställdhet i projektet – vilket också visar att hälften inte instämmer i påståendet.

Slutsats

Sammanfattade är svaren på nästan samtliga frågor tudelade. Väldigt tillspetsat är det 60/40 med nöjda/bra och resterande är mindre nöjda. När projekten får sätta ett helhetsbetyg hamnar de flesta i mitten (4 av 7) men med en svans av svarande som inte är nöjda och ett antal som tycker att processtödet har varit mycket bra.

Både förväntningar och efterfrågan är på mer hands-on support. Att få praktiskt stöd till projektet över tid. Det uppskattas ett konkreta stöd, vilket gör att de "bättre förstår teorin". Information är viktigt och är något som måste vara tydligt och upprepas ofta för att få genomslag. Det efterfrågas också mer tydlig information om vilken typ av stöd de kan få av processtödet.