

Utvärdering av Jämställdhet gör
skillnad 2.0

Handlingsplan för jämställd
regional tillväxt 2016–2018

Innehåll

Sammanfattning	3
Inledning.....	4
Utvärderingen.....	5
Kort om handlingsplanen för Jämställd regional tillväxt	6
Metod	10
Kvalitativ datainsamling	10
Analys.....	12
Kvantitativ datainsamling	13
Analys.....	13
Resultat.....	14
Prioritering 1: Synliggöra ojämlika villkor mellan kvinnor och män genom kartläggning	16
Kvantitativ data (enkät).....	17
Prioritering 2: Bryta trender i könsstereotypa utbildningsval	22
Prioritering 3: Främja jämställdhet vid fördelning av regionala utvecklingsmedel	31
Slutsatser och rekommendationer	36
Appendix 1	45
Appendix 2	48
Appendix 3	50
Enkät genomförd under Länsstyrelsens jämställdhetsnätverksträffar.....	50

Sammanfattning

Emerga Research and Consulting har utvärderat Västra Götalandsregionens arbete med handlingsplanen för jämställd regional tillväxt *Jämställdhet gör skillnad 2.0*. Utvärderingen syftar till att besvara hur väl och på vilka sätt handlingsplanen har implementerats, och där möjligt är, att utsäga vilka resultat som erhållits. Utvärderingen visar att arbetet med handlingsplanen *Jämställdhet gör skillnad 2.0* till övervägande delar uppfyllt de satta målen. Genom arbetet med handlingsplanen har Västra Götalandsregionen ytterligare förstärkt ett redan pågående och utvecklat arbete med jämställd regional tillväxt. Tack vare handlingsplanen för jämställd regional tillväxt har strukturerna för arbetet förstärkts, fler indikatorer och mer långsiktiga mål för att följa upp arbetet med jämställd regional tillväxt har utvecklats. Frågor som kvarstår efter utvärderingen är framförallt fokuserade på framtiden. Hur ska det arbete som genomförts inom ramen för handlingsplanen kunna leva vidare inom Västra Götalandsregionens verksamheter? Hur ska den nya kunskap som producerats kunna användas av tjänstepersoner och politiker? Och hur och på vilket sätt kan det arbete som utförs inom ramen för handlingsplanen bidra till de större strukturförändringar som behövs?

Inledning

Den nationella strategin för hållbar regional tillväxt och attraktionskraft 2015–2020 är vägledande för arbetet med hållbar regional tillväxt och attraktionskraft i hela landet fram till 2020 och ska bidra till att uppnå målet med den regionala tillväxtpolitiken - *Utvecklingskraft i alla delar av landet med stärkt lokal och regional konkurrenskraft*. Inom den nationella strategin pekas fyra områden ut som särskilt betydelsefulla för att nå en **jämställd tillväxt**. Nedanstående områden ligger till grund för arbetet i regionerna.

- Systematiskt ledningsarbete och jämställdhetsintegrering av budget, RUS (regionala utvecklingsstrategier) samt andra strategier och program för exempelvis innovation, boende, transporter, attraktivitet och kompetensförsörjning.
- Kartläggning och synliggörande av skillnader mellan kvinnor och män kopplat till inkomst, sysselsättning, företagande, projektstöd med mera.
- Fortsatta insatser för att främja kvinnors företagande, utrikes födda kvinnors sysselsättning och företagande, jämställd fördelning av projektstöd och företagsstöd, samt minskad könssegregering på arbetsmarknaden.
- Integrera ett jämställdhetsperspektiv i planering och genomförande av projekt inom regionalfondsprogrammen 2014–2020.

Tillväxtverket fick i uppdrag 2015 från regeringen att under 2016–2018 stärka jämställdheten i det regionala tillväxtarbetet. Av de 108 miljoner som följde med uppdraget har den största delen (34 miljoner) fördelats till regioner och länsstyrelser. De använder pengarna bland annat till att:

- utbilda sina anställda och andra företagsfrämjande aktörer
- stärka jämställdhetsperspektivet i styrdokument och processer
- bredda rekryteringen i näringslivet
- kartlägga, synliggöra och följa upp skillnader mellan kvinnor och män avseende inkomst, sysselsättning, företagande, projektstöd med mera.

En genomgående tanke är att jämställdhet ska vara en integrerad del av allt regionalt tillväxtarbete och prägla, arbetssätt, rutiner, analyser och uppföljningar.

Västra Götaland fick medel från Tillväxtverket för att ta fram en handlingsplan för jämställd regional tillväxt och implementera denna i hela regionen. Detta resulterade i handlingsplanen med namnet *Jämställdhet gör skillnad 2.0, Västra Götalands handlingsplan för en jämställd regional tillväxt 2016 - 2018*.

Ägare av handlingsplanen är regionutvecklingsnämnden vid Västra Götalandsregionen. Framtagandet gjordes i samverkan med de fyra kommunalförbunden i regionen, Business Region Göteborg, Länsstyrelsen i Västra Götalands län, Winnet Västra Götaland - Regionalt Resurscentra för jämställd tillväxt och utveckling i Västra Götaland och EDCS i Skaraborg.

Representanter från samtliga organisationer i partnerskapet ingår också i handlingsplanens styrgrupp. Även Fyrbodals kommunalförbund och Boråsregionen/Sjuhärads kommunalförbund bjöds in till partnerskapet, men valde av olika anledningar att tacka nej.

Utvärderingen

Syftet med utvärderingen är att beskriva vad som har genomförts inom ramen för handlingsplanen samt värdera, utifrån de utvärderingsfrågor som anges nedan, hur planen har genomförts och vilka resultat som erhållits. Utvärderingen ämnar inte försöka svara på huruvida de långsiktiga målen har uppnåtts utan fokuserar på det som är möjligt att utvärdera inom ramen för denna handlingsplan. Utvärderingen ska i enlighet med uppdragsgivarens önskemål utgå ifrån nedanstående temata:

- Styrning och ledning (Relevans, effektivitet och måluppfyllelse)
- Spridning och nyttiggörande
- Ökad samverkan mellan olika aktörer
- Koppling till andra övergripande styrdokument

Emerga har tagit fram data, diskuterat och analysera densamma för att uppfylla syftet med utvärderingen samt även bidra med rekommendationer för hur Västra Götalandsregionens arbete med jämställd regional tillväxt kan fortsätta i framtiden. Utgångspunkten för utvärderingen är att handlingsplanen för jämställd regional tillväxt är en del i ett mer långsiktigt arbete med jämställd regional tillväxt; ett verktyg för såväl styrning och ledning som för framtagande av konkreta aktiviteter. Frågor om hur arbetet som genomförts enligt

handlingsplanen kan vidareutvecklas och fortsätta även efter den givna tidsramen har varit ledande i arbetet.

Kort om handlingsplanen för Jämställd regional tillväxt

Riksdagen har beslutat att jämställdhetspolitikens övergripande mål ska vara att kvinnor och män ska ha samma makt att forma samhället och sina egna liv. Det finns även fyra jämställdhetspolitiska delmål varav främst målet om ekonomisk jämställdhet har relevans för arbetet med jämställd tillväxt. Enligt det målet ska kvinnor och män ha samma möjligheter och villkor i fråga om utbildning och betalt arbete som ger ekonomisk självständighet livet ut.

Med jämställd tillväxt menar Tillväxtverket att kvinnor och män ska ha samma förutsättningar att nå inflytande i det regionala tillväxtarbetet och få tillgång till tillväxtresurser. Jämställdhet bidrar till att göra regionen attraktiv och leder till ett mer innovativt klimat, vilket lockar till sig fler människor och skapar förutsättningar för hållbar tillväxt och utveckling. Kön är dock inte det enda som påverkar människors villkor och möjligheter. Även faktorer som ålder, bakgrund, bransch och företagsform spelar in. Därför menar Tillväxtverket att ett intersektionellt perspektiv ska tillämpas i arbetet med jämställd tillväxt. Med intersektionalitet menar Tillväxtverket ett normkritiskt arbetssätt som förutom kön även beaktar ålder, funktionalitet och utländsk bakgrund och hur kombinationen av dessa faktorer samverkar och skapar maktordningar.

Västra Götalandsregionen är utvecklingsansvarig för regional tillväxt i länet. I Västra Götalandsregionens budget för 2017 står att jämställdhet inte ska drivas separat utan integreras i ordinarie rutiner i alla nämnder och styrelser. Budgetar, utredningar, beslutsunderlag, investeringsprocesser, utvärderings- och uppföljningsarbetet nämns som specifika områden där förhållanden för kvinnor och män ska redovisas och förslag för ökad jämställdhet ska lämnas. Budgeten uppger även att kvalitén i den stödjande innovationsstrukturen med Science Parks och inkubatorer ska öka, bland annat behöver jämställdheten i insatserna förbättras och har därför fått uppdraget att ta fram prioriterade områden för jämställd tillväxt. Regionutvecklingsnämnden fick i uppdrag att ta fram en handlingsplan för Jämställd regional tillväxt samt att implementera och utvärdera handlingsplanen. Det övergripande syftet med handlingsplanen är att bidra till mer jämlika och jämställda arbets- och levnadsvillkor för kvinnor och män i Västra Götaland. Handlingsplanen innehåller prioriterade aktiviteter för

jämställd regional tillväxt, vilka inom tidsramen för handlingsplanen ska implementeras för att det övergripande målet på sikt ska kunna nås.

Handlingsplanen utgår från en nuläges- och behovsanalys om jämställd regional tillväxt i Västra Götaland. Nuläges- och behovsanalysen presenterades vid en workshop där ett antal aktörer med ansvar för regional tillväxt och utveckling samlats för att identifiera behov och prioritera vilka områden som ansågs viktigast att arbeta med under planperioden. Workshopen resulterade i tre prioriterade områden för jämställd regional tillväxt under 2016–2018.

Handlingsplanen utgår från dessa tre prioriterade områden:

Prioritering 1

Det första området i planen, härnäst kallat Prioritering 1, handlar om att synliggöra ojämlika villkor för kvinnor och män genom systematiskt arbete med jämställdhetskartläggningar på lokal, delregional och regional nivå. Tanken är att den kunskap som kartläggningarna ger kan hjälpa regionala tillväxt- och utvecklingsaktörer samt kommuner bli bättre på att utveckla ett inkluderande samhälle och att erbjuda invånarna en service som bygger på rättigheter för kvinnor och män i olika åldrar, med olika bakgrund etcetera.

Syfte med prioritering 1

Med hjälp av jämställdhetskartan skapa möjlighet att sprida kunskaper om, synliggöra, visualisera och jämföra villkoren för kvinnor och män inom ett antal områden på regional, delregional och lokal nivå som är väsentliga för kommunernas och regionens attraktivitet och utveckling.

Långsiktigt mål/Effekter:

- Resultatet av jämställdhetskartläggningarna har använts för att skapa mer jämlika och jämställda arbets- och levnadsvillkor för kvinnor och män inom de områden som kartläggs.
- Kvinnors och mäns olika villkor, behov och förutsättningar är synliggjorda i samtliga länets kommuner.

Förväntat resultat/Mål 2018:

- Minst 75 procent av länets 49 kommuner har antagit erbjudandet att anslutas till den digitala jämställdhetskartan.
- 100 procent av de kommuner som har anslutit sig till jämställdhetskartan har gjort en jämställdhetskartläggning.
- 50 procent av kommuner som har genomfört en jämställdhetskartläggning använder resultatet i sitt utvecklingsarbete

Prioritering 2

Det andra området, i planen och härnäst kallat Prioritering 2, handlar om att bryta trender i utbildningsval genom att ha ett genusmedvetet och normkritiskt förhållningssätt i de främjandestrukturer som ska vägleda individer i utbildnings- och yrkesval.

Syfte med prioritet 2

Bryta trender i utbildningsval genom att ha ett normkritiskt förhållningssätt i de främjandestrukturer som ska vägleda individer till utbildnings- och yrkesval.

Långsiktigt mål/Effekter:

- Insatserna ska bidra till att normer inte begränsar människors studie- och yrkesval.

Förväntat resultat/Mål 2018:

- Studie- och yrkesvägledare har tillgång till kunskap och verktyg om normkritik för att motverka cementering av stereotypa studie- och yrkesval.
- 50 procent av studie- och yrkesvägledarna i kommunalförbundens nätverk har deltagit i träffarna om normkritik utifrån handlingsplanen.

Prioritering 3

Det tredje området, i planen och härnäst kallat Prioritering 3, handlar om hur regionen kan främja jämställdhet vid fördelning av regionala utvecklingsmedel. Detta genom att underlätta jämställdhetsintegrering i verksamheter och projekt som får regionala utvecklingsmedel och bli en bättre kravställare gentemot genomförarna/utförarna.

Syfte med prioritering 3

Syftet är att höja kvaliteten på regionala utvecklingsinsatser och därmed få ett bättre resultat som bygger på att vi tar tillvara kvinnors och mäns resurser utifrån ett intersektionellt perspektiv i det regionala tillväxt- och utvecklingsarbetet.

Långsiktigt mål/Effekter

- Kvinnor och män startar, driver och utvecklar företag, projekt och andra sorters verksamheter på likvärdiga villkor.

Förväntat resultat/Mål 2018

- Innovations- och företagsfrämjande organisationer som får regionala utvecklingsmedel har mål och aktiviteter för ökad jämställdhet som en del av sin ordinarie verksamhet.
- Handläggare av regionala utvecklingsmedel arbetar systematiskt med att integrera jämställdhet i handläggning av bidrag.

Metod

Kvalitativ datainsamling

För att skapa förståelse för hur parterna som genomfört och tagit del av handlingsplanens aktiviteter har utvärderarna under perioden 15 maj till 19 juni 2018 genomfört 34 enskilda intervjuer med personer som på olika sätt deltagit i arbetet med handlingsplanen, 29 kvinnor och fem män. Uppdragsgivaren identifierade lämpliga intervjupersoner genom att delge utvärderarna namn på styrgruppens medlemmar, samt förse dem med deltagarlistor till tidigare aktiviteter som genomförts inom ramen för handlingsplanen. På så vis kunde utvärderarna själva arbeta fram ett urval. Intervjufasen inleddes med djupintervjuer med styrgruppens medlemmar, detta för att utvärderarna skulle kunna skapa sig en tydligare bild gällande organisering och då dess medlemmar antagits ha den överblick över hela handlingsplanen som krävts för att kunna uttala sig på en mer övergripande nivå. Till varje prioritering arbetades en särskild frågeguide fram, och intervjuer genomfördes därefter prioritering för prioritering. Inom prioritering 1 intervjuades kommunala och regionala tjänstepersoner som på olika sätt kommit i kontakt med handlingsplanen, inom prioritering 2 intervjuades utförarna av prioritering 2 och inom prioritering 3 intervjuades fyra ideella föreningar och fyra företags- och/eller innovationsfrämjande aktörer. Se förtydligad redogörelse för urval nedan.

Åtta djupintervjuer med samtliga av styrgruppens medlemmar genomfördes. Djupintervjuerna med styrgruppens medlemmar hade som syfte att skapa en djupare förståelse för planerings och implementeringsarbetet med handlingsplanen, partnerskapet, samt tillvarata styrgruppens egna perspektiv på utmaningar och framgångar i arbetet med handlingsplanen. Intervjuerna varade i ca 1h vardera. Tre intervjuer genomfördes på respondentens arbetsplats och fem intervjuer genomfördes över telefon. Den av utvärderarna framtagna frågeguiden till djupintervjuerna innehöll frågor kring samtliga tre prioriteringar och strukturerades i sex övergripande teman:

- Organisering och utförande;
- Relevans, effektivitet och måluppfyllelse;
- Spridning;
- Synergi, effekter och samverkan;
- Koppling till övergripande styrdokument;

- Nyttiggörande

Appendix 1 är en sammanställning av de frågor som ställdes till medlemmarna i styrgruppen. Samtliga djupintervjuer ljudbandsinspelades och transkriberades.

Urval

Inom prioritering 1 genomfördes 15 stycken telefonintervjuer; 10 av dessa var med kommunala tjänstepersoner och fem med regionala tjänstepersoner, de senare utsedda av uppdragsgivaren. De 10 kommunala tjänstepersonerna valdes ut av utvärderarna, med tanke på representation avseende regional spridning, kommunalförbund och kommungruppsindelning. Uppdragsgivaren försåg utvärderarna med deltagarlistor från ett antal aktiviteter som genomförts inom ramen för handlingsplanen. Utifrån deltagarlistan från en spridningskonferens som genomförts inom prioritering 1 identifierades representanter från totalt 18 kommuner. Utvärderarna listade och kategoriserade kommunerna per kommunalförbund och kommungruppsindelning. Den senare utgår ifrån SKL:s kommungruppsindelning 2017, där A representerar storstäder och storstadsnära kommuner, B större städer och kommuner nära större städer och C mindre städer/tätorter och landsbygdskommuner.¹ Kriteriet om regional spridning av kommunerna ledde till valet av en kommun per respektive kommunalförbund och ytterligare en kommun per identifierad kommungrupp. Detta innebar totalt åtta kommuner och alltså åtta intervjuer. Dessa åtta kompletterades med en extra kommun från de mest representerade kommungrupperna bland de 18 kommunerna som haft representanter på plats under spridningskonferensen. Detta innebar en A2 respektive C7-kommun. En av styrgruppsmedlemmarna var utförare av aktiviteter inom prioritering 1, och intervjuades även om detta.

Inom prioritering 2 genomfördes tre längre telefonintervjuer med personer ur kommunalförbundet Göteborgsregionens arbetsgrupp, som är en av utförarna av prioritering 2,

¹ Sveriges Kommuner och Landsting (2017) *Kommungruppsindelning*, tillgänglig på:
<https://skl.se/tjanster/kommunerlandsting/faktakommunerochlandsting/kommungruppsindelning.2051.html>

framför allt med fokus på syvonline och studie- och yrkesvägledning. En styrgruppsmedlem var också utförare av aktiviteter inom prioritering 2 och intervjuades även om detta.

Inom prioritering 3 genomfördes åtta telefonintervjuer: fyra med representanter för ideella föreningar, och fyra med innovations- och företagsfrämjande aktörer/ aktörer som främjar ungt entreprenörskap. Urvalet baseras på deltagarlistor från två olika utbildningstillfällen inom ramen för handlingsplanen; ett riktat till ideella organisationer, om jämställdhetsintegrering av projekt och verksamheter, och ett riktat till handläggare av regionala utvecklingsmedel och företagsfrämjande aktörer om jämställdhetsintegrering för företagsfrämjande organisationer. Båda utbildningstillfällen genomfördes under hösten 2017. Bland de ideella föreningarna räknades antalet representanter från respektive organisation. De föreningar som skickat flest representanter till utbildningen blev de fyra som kom att intervjuas. Antalet deltagare på utbildningen riktad gentemot företagsfrämjande aktörer var färre. Därmed föreslogs en sammanslagning av kategorierna innovations- och företagsfrämjande aktörer och aktörer som främjar ungt entreprenörskap och fyra organisationer kunde identifieras och intervjuades.

Appendix 2 är en sammanställning av frågeguiderna som utarbetades till de tre respektive prioriteringsområdena. Intervjuerna varade runt 30 minuter i genomsnitt. Samtliga telefonintervjuer ljudbandsinspelades och transkriberades.

Analys

Det kvalitativa materialet analyserades genom tematisk analys. Först lästes samtliga transkriberade intervjuer igenom noggrant av båda utvärderarna och idéer om en möjlig struktur för materialet noterades. Därefter diskuterades materialet och koderna sammanställdes i enlighet med temana *relevans, effektivitet och måluppfyllelse, spridning och nyttiggörande och synergi/effekter*, uppdelade inom respektive prioritering. Under prioritering 1 redogörs också för temat organisering och utförande. Det strukturerade materialet granskades därefter för att säkerställa att det fångade och passade hela materialet. Slutligen valdes citat ut ur intervjuerna, som exemplifierade det respondenterna gett uttryck för.

Kvantitativ datainsamling

Med fokus på prioritering 1 genomfördes även kvantitativ datainsamling. En enkät distribuerades till 29 deltagare vid en av Länsstyrelsens nätverksträffar för länets jämställdhetshandläggare. Enkäten innehöll sju frågor: tre bakgrundsfrågor och fyra frågor om Jämställdhetskartläggningen. På frågorna om jämställdhetskartläggningen ombads respondenten att notera sitt svar på en femgradig Likert-skala: från ” (1) i mycket låg utsträckning” till ” (5) i mycket hög utsträckning”.² Respondenten erbjöds att kommentera vardera av sina svar och sist i enkäten gavs utrymme att ytterligare kommentera svaren eller enkäten i stort. *Appendix 3* är en sammanställning av de frågor som ingick i enkäten. 12 personer av de 29 deltagarna besvarade enkäten, vilket innebär en svarsfrekvens på runt 41 %. Av respondenterna var 10 kvinnor och två män. Åtta respondenter arbetade kommunalt, en respondent arbetade regionalt och tre respondenter uppgav att de arbetade inom kategorin ”annat”. 10 av 12 respondenter uppgav att de hade tagit del av resultaten från Jämställdhetskartan.

Västra Götalands regionen har genomfört en egen undersökning i april 2018 efter konferensen *Jämställdhet en motor för samhällsutveckling*. Svarsfrekvensen på denna undersökning låg över 70 procent, vilket vi anser ger en tillförlitlig bild. Vi har tagit del av resultaten från denna undersökning och då vi finner den intressant redovisas data även från den.

Analys

Enkätsvaren analyserades dels deskriptivt i Excel, dels med hjälp av Friedmans test i dataprogrammet SPSS (version 21) med fokus på skillnader i uppfattning kring vilka förändringar jämställdhetskartan kan bidra till.

²² En Likertskala är en skala där forskaren mäter olika attityder hos respondenterna genom observation av en eller flera reaktioner på påståenden/frågor. Måttenheten bestäms genom olika sifferskalor där respondenten får markera i vilken grad hen instämmer i de givna påståendena.

Resultat

Analysen av intervjuerna presenteras i fem övergripande huvudteman, med underteman som fokuserar de olika prioriteringsområdena. *Tabell 1* är en sammanställning av huvudteman och respektive undertema. Resultaten presenteras med en beskrivande text och citat för att belysa respondenternas tankar och erfarenheter. Vi inleder kapitlet med att redovisa hur styrgruppen upplever den interna organiseringen och styrningen av arbetet med handlingsplanen. Då det är svårt att mäta dem övergripande och långsiktiga målen inom ramen för denna utvärdering, fokuserar vi på de kortsiktiga målen och indikatorer som utvecklades i samband med att handlingsplanen skrevs 2016. De långsiktiga målen/effekterna av arbetet är svåra att mäta inom ramen för denna utvärdering, däremot kan resultaten ge in viss indikation på om målen/effekterna är möjliga att uppnå i framtiden.

Tabell 1. Huvudtema och undertema.

Huvudtema	Undertema
Prioritering 1: Synliggöra ojämlika villkor mellan kvinnor och män genom kartläggning	<i>Relevans, effektivitet och måluppfyllelse</i> <i>Spridning av resultat och kunskap</i> <i>Samverkan</i> <i>Nyttiggörande: Effekt och utmaningar</i>
Prioritering 2: Bryta trender i könsstereotypa utbildningsval	<i>Relevans, effektivitet och måluppfyllelse</i> <i>Spridning av resultat och kunskap</i> <i>Samverkan</i> <i>Nyttiggörande: Effekt och utmaningar</i>
Prioritering 3:	<i>Relevans, effektivitet och måluppfyllelse</i>

Främja jämställdhet vid fördelning av regionala utvecklingsmedel

Spridning av resultat och kunskap

Samverkan

Nyttiggörande: Effekt och utmaningar

Styrgruppens interna organisering och samarbete

Styrgruppens medlemmar delade i stort uppfattning om arbetet med handlingsplanen och organisering av styrgruppen. Merparten av de svarande ansåg att arbetet i styrgruppen och i partnerskapet på det stora hela fungerat bra. Ett par av medlemmarna har också varit utförare av aktiviteter i handlingsplanen. Enligt en majoritet av respondenterna är en viktig faktor till att arbetet flutit på bra att det har funnits en tydlig projektplan, arbets-, ansvars och rollfördelning samt tydligt ledarskap från projektledaren från Västra Götalandsregionen.

Jag tycker det har fungerat bra. Bra styrgruppsmöten, ett väl definierat uppdrag i det här projektet, tydlig projektplan vad som ska åstadkommas under projektet, så att det har känts som att det har varit ett stabilt projekt.

På samma gång uppger flera respondenter ur styrgruppen att samarbetet i styrgruppen varit flexibelt, och att man när någon aktivitet eller utförare stött på patrull under styrgruppens sammanträden tillsammans försökt lösa problemen. Respondenterna uppger att de i olika grad haft insyn i planering och genomförandet av aktiviteter, men att det var under ständig diskussion.

Men just i styrgruppen så har det funkade bra, alltså de är ju engagerade, en del kan inte komma på alla möten, men bra forum för beslut. De har verkligen tagit det mandatet, varit med och beslutat. Vissa, till exempel Länsstyrelsen skulle ganska passivt liksom vara med i styrgruppen och stödja oss, men inte vara med i partnerskapet och inte utföra något och sen så har det ändå vuxit fram att vi har gjort mer och mer tillsammans.

En respondent lyfter det faktum att två av kommunalförbunden inte funnits med i styrgruppen eller partnerskapet, och frågade sig om det innebar att frågan om jämställd regional tillväxt därmed prioriteras olika mycket i olika delar av regionen.

Det tycker jag har fungerat bra i de flesta avseenden. Det bygger naturligtvis på att vi är sammansatta på det här sättet sen när man väl sökte projektet så blev det ju den här styrgruppen och då är det ganska tydligt med våra roller. [...] Det som är synd är att man inte i det här partnerskapet har alla delregioner med. Det blir liksom lite snett där.

Prioritering 1: Synliggöra ojämlika villkor mellan kvinnor och män genom kartläggning

Förväntade mål att uppnå fram till 2018

- Minst 75 procent av länets 49 kommuner har antagit erbjudandet att anslutas till den digitala jämställdhetskartan.
- 100 procent av de kommuner som har anslutit sig till jämställdhetskartan har gjort en jämställdhetskartläggning.
- 50 procent av kommuner som har genomfört en jämställdhetskartläggning använder resultatet i sitt utvecklingsarbete

Matris över inplanerade och genomförda aktiviteter inom ramen för prioritering 1

Inplanerade aktiviteter	Genomförda aktiviteter
Erbjudande till kommuner via kommunalförbunden om att få göra en jämställdhetskartläggning med hjälp av jämställdhetskartan	Genomfört
Förberedelsearbete kring jämställdhetskartläggningar på delregional nivå: -Förankring i kommuner -Presentation av digitalt verktyg och genomgång av förutsättningar	Genomfört
Utökning av databasen med fler diskrimineringsgrund än kön, till exempel ålder, inrikes och utrikes födda	Genomfört
Genomförande av jämställdhetskartläggningar i: Fyrbodal, 13 kommuner Skaraborg, 15 kommuner Sjuhärads/Boråsregionen, 9 kommuner Göteborgsregionen, 12 kommuner	Målet var 36 kommuner - utfallet blev 49 kommuner
Samordning av kartlägningsarbetet på delregional nivå	Samordningen mestadels skett av Winnet

Spridningsseminarium och presentation av resultat

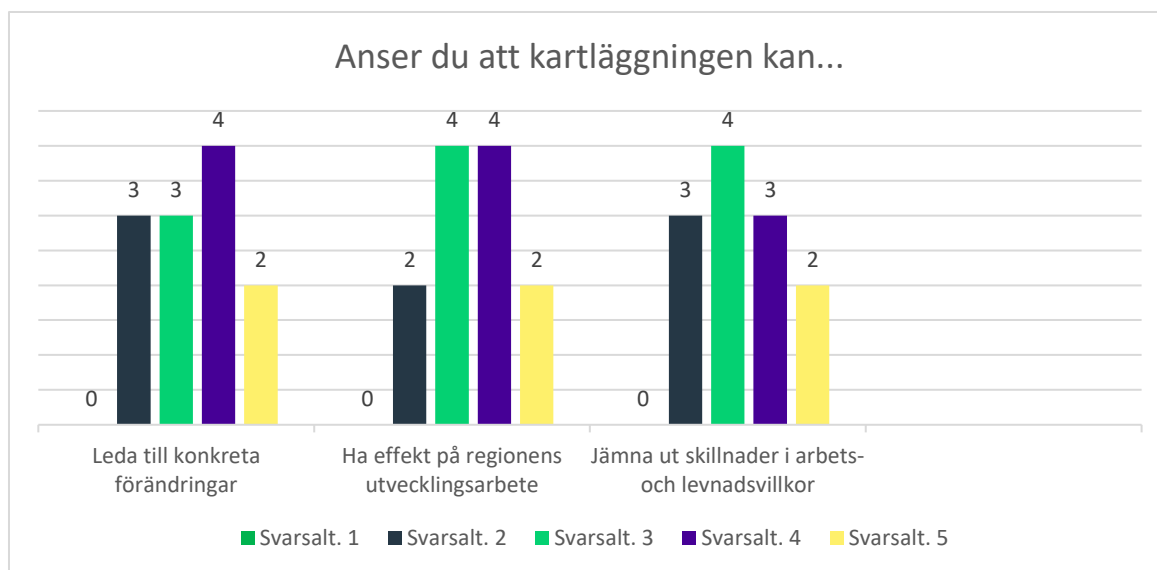
Konferens, miniseminarium, informationsmöte, artikel på nyhetssajten VGR i fokus och information till kommunchefer och kommunpolitiker genom kommunalförbundens chefs- eller politikernätverk.

Kvantitativ data (enkät)

På frågan om Jämställdhetskartläggningen kan leda till konkreta förändringar valde de flesta respondenter svaralternativ 4 (medelvärde 3,42). På frågan om Jämställdhetskartläggningen kan få effekt på utvecklingsarbetet i regionen valde de flesta respondenter svarsalternativ 3 eller 4 (medelvärde 3,5). På frågan om Jämställdhetskartläggningen kan bidra till att jämna ut kvinnors och mäns olika arbets- och levnadsvillkor valde de flesta respondenter svarsalternativ 3 (medelvärde 3,25). Ingen respondent valde det lägsta alternativet (1) på någon av frågorna.

I *figur 1* redovisas svarsfrekvens avseende i vilken utsträckning respondenterna ansåg att Jämställdhetskartan kan leda till konkreta förändringar, förändringar i det regionala utvecklingsarbetet och om kartläggningen kan bidra till att jämna ut skillnader i kvinnors och mäns olika arbets- och levnadsvillkor.

Figur 1. Svarsfrekvens (från 1 "i mycket låg utsträckning" till 5 "i mycket hög utsträckning").



Västra Götalandsregionen använde en enkät för att samla in information om jämställdhetskartans användning vid konferensen Jämställdhet - en motor för samhällsutveckling. Totalt svarade 77 responderandet på enkäten vilket motsvarar en svarsfrekvens på 67%. Av samtliga respondenter anser 95 procent att statistik från jämställdhetskartan bör användas i organisationens utvecklingsarbete. Samtidigt svarar 57 procent av respondenterna att det redan finns planer på att använda underlaget från jämställdhetskartan i organisationens framtida arbete. Ingen svarar att de inte kommer att använda underlaget men däremot anser 43 procent att de ännu inte vet om och framförallt hur den kommer att användas i framtida utvecklingsarbete. Bland de öppna frågorna lyfts det fram behov av mer handfasta verktyg för att inleda ett konkret utvecklingsarbete utifrån resultat från jämställdhetskartan.

Relevans, effektivitet och måluppfyllelse

Samtliga styrgruppsmedlemmar är överens om att man nått de uppsatta målen och mer därtill vad gäller prioritering 1 och utförandet av jämställdhetskartan. Målet i handlingsplanen var att kunna kartlägga 75 % av kommunerna. Samtliga av Västra Götalandsregionens 49 kommuner finns representerade i kartläggningen, vilket innebär 100 %.

Jämställdhetskartan, alltså i projektet det var ju att faktiskt ta fram en nulägesbild. Så att det är ju projektets syfte och mål och det har vi ju gjort och även spridit då informationen till kommunerna. Så det är ju definitivt måluppfyllelse och sen så blir det ju, efter det här projektet också ett "hur kommunerna ska arbeta med det här som ett underlag i sitt fortsatta arbete med jämställdhet". (Styrgruppsmedlem)

Vad gäller handlingsplanens relevans effektivitet och måluppfyllelse svarar en majoritet av styrgruppsmedlemmarna att de anser att de uppsatta mål som anges i handlingsplanen är realistiska. Många anser också att de uppsatta målen uppnåtts, i så måtto att man genomfört det som planerats att genomföras, i form av konkreta aktiviteter. Samtidigt har flera av styrgruppens medlemmar haft tankar om de satta målen i relation till effekter och hur de kan förstås. Ett återkommande tillägg som många respondenter gör i relation till effekter av prioritering 1 och jämställdhetskartan, och övriga prioriteringar, är att ökad jämställdhet är något som kräver långsiktiga perspektiv och systematiskt arbete inom ramen för ordinarie verksamhet. Slutsatsen de flesta av styrgruppsmedlemmarna därmed kommer till är att det i nuläget inte går att säga att planen som sådan bidragit till ökad jämställdhet i länet. För att kunna se effekter av de insatser som genomförts inom ramen för handlingsplanen krävs betydligt längre tidsperspektiv. Det är

viktigt att påpeka att det pågår redan insatser för att stärka arbetet med jämställdhet i länet så att just kunna isolera denna handlingsplans inverkar i det omfattande arbetet som pågår är svårt. Däremot är det viktigt att se den som en viktig pusselbit som tack vare sin storlek, omfattning och strategiska betydelse kan ha en stor inverkan på arbetet.

En respondent ur styrgruppen påtalar att hen upplever det som paradoxalt att arbeta med jämställdhetsintegrering i projektform, som handlingsplanen, och menar att det motsäger hela tanken med jämställdhetsintegrering som någonting som ska integreras i ordinarie verksamhet. Behovet av att få in och behålla jämställdhetsperspektiv i det dagliga arbetet och i regionens övergripande styrdokument har lyfts ett flertal gånger under intervjuerna.

Spridning av resultat och kunskap

Handlingsplanen har haft en tillhörande kommunikationsstrategi för spridning av resultat inom prioritering 1, vilken respondenterna anser är bra och viktigt. Kommunikationsstrategin har tagits fram i dialog mellan styrgruppen och Västra Götalandsregionens kommunikationsavdelning och innehållit bland annat aktiviteter som spridningsseminarium, artikel i Västra Götalandsregionens digitala nyhetskanal *VGRFokus* och informationsbesök hos kommunalförbunden. Samtliga inplanerade aktiviteter har genomförts.

Men det är främst jämställdhetskartan, men det är också, styrgruppen, vi hade en liten diskussion kring det, vad i det här projektet är intressantast för externa att ta del av, och då kom vi fram till att det är nog den som är det mest kommunikativa liksom, det som bör spridas till flest. De andra sprids ju, alltså när man har seminarieserien så är ju det en spridning, så de har ju en lite annan karaktär så. (Styrgruppsmedlem)

När arbetet med jämställdhetskartan var klart anordnades en spridningskonferens, som var välbesökt. Flera av respondenterna inom kommunal sektor berättade att de bjudit in / planerade att bjuda in utföraren av prioritering 1, Winnet, för en föreläsning, för att ytterligare kunna sprida resultatet från kartan i kommunen. Många angav att de var mycket nöjda med och inspirerade av utföraren.

Jag var ju på den här konferensen i Göteborg, och vi har ju en styrgrupp för de här frågorna, då tänkte jag att jag skulle presentera det här, ta hit xxx från Winnet. Hon var väldigt duktig på att presentera. Jag tror att när de får se, det var ju väldigt intressant när hon visade. Jag tänker att när man tror att så himla mycket har ändrats, så ser man att det går inte ens framåt, inte sakta och inte säkert. Det var en ögonöppnare för mig och det tror jag man behöver. Det behöver de i ledningen också inse. (Tjänsteperson)

Samverkan

Frågor kring samverkan har varit något svåra för respondenterna att relatera till. Samverkan mellan de aktörer som har varit direkt involverade i handlingsplanen har fungerat väl. Men att sedan utveckla arbetet med samverkan utifrån de olika aktiviteterna menar många har varit något svårare. Visst finns det ett stort mervärde av att träffa andra, att förstå hur andra kommuner och förbund arbetar men att det skulle leda till en utvecklad samverkan var något svårare för respondenterna att ta hänsyn till.

Nyttiggörande: Effekt och utmaningar

Varken styrgruppsmedlemmarna eller de regionala eller kommunala tjänstepersonerna angav att de redan nu kunde se några direkta effekter av jämställdhetskartläggningen, då kartläggningen är så pass ny. Flera respondenter lyfter dock återkommande jämställdhetskartans *potentiella* nyttiggörande. Många menar att det är nyttigt för kommunerna att ha en så pass deskriptiv nulägesbeskrivning, utifrån vilken man sedermera kan formulera aktiviteter för jämställdhetsarbetet. Styrgruppsmedlemmarna menar att en förutsättning och utmaning för att jämställdhetskartan ska kunna ha någon framtida effekt på jämställdhetsarbetet i regionen är att det finns resurser att omhänderta och uppdatera själva kartan löpande, och för att kunna göra jämförelser över tid.

[utmaningen är] ... ju det här att det ska bli användbart så. Winnet är ute och informerar och kan fortsätta att vara ute och informera om några önskar. Det är en av sakerna, det andra är den långsiktiga finansieringen av det, att den kan leva kvar, så att det inte bara blir det här och att ingen kan underhålla det. (Styrgruppsmedlem)

Ja det är det. Jag skulle ju vilja att man gjorde en exakt likadan karta om en två tre år för att alla kommuner ska kunna se vilka skillnader som finns. Ja, för att nu har vi ju liksom det och nu behöver vi sätta igång projekt som jobbar med de här frågorna. Och kunna scanna av två tre år senare för att se "vad har vi lyckats med och vad har vi misslyckats med" (Tjänsteperson)

Men sedan så tror jag att det finns ett jobb kvar att göra med att sprida kartan. Nu är den framtagen och nu är den lanserad, och den behöver uppdateras kontinuerligt och även spridas då. Det arbetet kvarstår. (Tjänsteperson)

Även majoriteten av de intervjuade kommunala och regionala tjänstepersonerna tror att jämställdhetskartan kan fungera som ett effektivt verktyg i jämställdhetsarbetet i de respektive kommunerna, då kartan presenterar en nulägesbeskrivning som gör att behovet av jämställdhetsarbete bli svårt att blunda för.

Kartläggningen är ju en förutsättning för att åstadkomma förändring, vi måste ju veta hur nuläget är. Så jag vill säga att på sikt kommer detta bidra till en förändring. Detta har ju uppmärksammat vissa saker och nu vet vi ju vad läget är 2018 och då kan vi ju göra olika insatser för att det ska bli mer jämställt (Stygruppsmedlem)

En respondent berättar att spridningskonferensen för jämställdhetskartan utgjort ett startskott för ett förnyat och fördjupat jämställdhetsarbete i kommunen.

Absolut, absolut, jag tyckte att den [jämställdhetskartan] var superbra, det var väl nästan det som var det, en utav de stora behållningarna med den här konferensen tyckte jag att den här jämställdhetskartan, det var tycker jag, väldigt tydligt och väldigt användbart och väldigt, ja.. tydligt och användbart. (Tjänsteperson)

Respondenterna poängterade vikten av att se kopplingen mellan den genomförda kartläggningen och det långsiktiga perspektivet på förändring. Även ett behov av stöd i att omvandla statistiken som samlas i jämställdhetskartläggningen till konkreta aktiviteter och handlingar i kommunerna lyftes fram av många respondenter.

Resultatet är att kartläggningen är klar. Och vi har presenterat den enligt plan, vi har förankrat den enligt plan, allting det är gjort. Sen kommer den stora utmaningen av det här och det är "hur kommer det att förändra, hur kommer det att påverka, hur kommer det att förändra vad man sen har för möjligheter att använda sig av detta för att faktiskt ändra på nånting?" (Stygruppsmedlem)
Det är ingen ide att ha massa statistik om man inte använder den. Det är fint och bra med kartläggning, men på verksamhetsnivå – hur kan vi använda den? [...] Kartläggningen är lite otydlig på det. Styrning och ledning måste välja att arbeta med det. (Tjänsteperson)

De första två målsättningarna inom prioritering 1 har uppfyllt. Samtliga kommuner har fått erbjudande om att genomföra en kartläggning och samtliga kommuner har genomfört en jämställdhetskartläggning. Den sista målsättningen är svårare att redogöra för. Resultat från intervjuer med regionala och kommunala tjänstemän samt resultat från enkätundersökningarna som har presenterats, pekar på att jämställdhetskartläggningen uppfattas som ett mycket bra verktyg som de tror kommer att användas på olika sätt i respektive kommuns utvecklingsarbete. Detta kräver dock långsiktigt arbete och regelbunden uppföljning.

Prioritering 2: Bryta trender i könsstereotypa utbildningsval

Förväntade mål att uppnå fram till 2018:

- Studie- och yrkesvägledare har tillgång till kunskap och verktyg om normkritik för att motverka cementering av stereotypa studie- och yrkesval.
- 50 procent av studie- och yrkesvägledarna i kommunalförbundens nätverk har deltagit i träffarna om normkritik utifrån handlingsplanen.

Inplanerade aktiviteter	Genomförda aktiviteter
Komplettera syvonline.se med verktyg för normkritiska metoder	Normkritiska metoder för studie- och yrkesvägledare har utifrån en kartläggning lagts upp på Syvonline.se.
Kompetenshöjande aktiviteter i normkritik för studie- och yrkesvägledare	Kompetenshöjande insatser i normkritik har förlagts på en skola, kommun, en delregional studie- och yrkesvägledarträff och en öppen utbildning har genomförts. Målet var 115 deltagare- utfallet är 124 kvinnor och 33 män = 157 deltagare för hela planperioden
Undersöka genuskontrakten i tre strategiskt utvalda testkommuner	Har genomförts i två av inplanerade tre kommuner
Bortfallsanalys av varför de tjejer som deltagit i programmet ung företagsamhet har fallit bort	Genomfördes under hösten 2019
Delregional samordning	Inte genomförbart

Relevans, effektivitet och måluppfyllelse

Inom prioritering 2 genomfördes en rad olika aktiviteter; kompletteringar av plattformen syvonline.se, utbildningsträffar med studie- och yrkesvägledare, undersökning av genuskontrakt i två kommuner samt en bortfallsanalys av varför tjejer/kvinnor som deltagit i **entreprenörsfrämjande aktiviteter** fallit bort. Flera styrgruppsmedlemmar uppgav att arbetet med bortfallsanalysen visat sig vara svårt att genomföra på det sätt som avsetts. Dels hade det

visat sig svårt för utföraren att få tillgång till deltagarlistor för att kunna få kontakt med potentiella intervjupersoner, dels verkade insamlade data inte stämma överens med problemformuleringen. Arbetet med analysen var vid tiden för intervjuerna inte klart³. Styrgruppsmedlemmarna var överens om att det finns goda chanser att den data som redan var insamlad skulle vara av nytta för andra, för att besvara frågan om varför tjejer och kvinnor hoppar av **entreprenörsfrämjande aktiviteter** i högre utsträckning än män. Arbetet med genuskontraktet är i skrivande stund så gott som klart. Istället för tre kommuner som anges i handlingsplanen har arbetet genomförts i två kommuner. Det krävs att kommunerna själva är villiga att lägga tid på att delta i arbetet. Hur arbetet med genuskontrakten ska fortsätta att utvecklas vidare i framtiden är inte specificerat i skrivande stund. I övriga delar av prioritering 2, som utbildning i normkritik riktad till studie och yrkesvägledare har ett antal styrgruppsmedlemmar såväl som utförare påtalat att området kräver fler och bredare insatser. Förutsättningar för att uppfylla de långsiktiga målen, nämligen att bryta könsstereotypa yrkesval kräver uthållighet, långsiktighet och mer strukturella förändringar som det inte finns utrymme att uppfylla inom ramen för arbetet med denna handlingsplan. Däremot menar alla styrgruppens medlemmar att de länge känt till de könsstereotypa yrkesvalen och att denna satsning som fokuserar på att skapa förutsättningar för att bryta dessa var högst relevant.

Det är ju utmaningar som vi har känt till som vi har fått bekräftade. Just detta att män väljer ofta traditionella manliga yrken och kvinnor väljer typiska traditionella kvinnliga yrken, så att det finns ett stort arbete att göra framöver där. (Styrgruppsmedlem)

Satsningen på utbildning riktad till just studie- och yrkesvägledare uppfattades av styrgruppsmedlemmarna som övervägande relevant. Några av styrgruppsmedlemmarna påtalade dock att satsningen med att bryta könsstereotypa yrkesval måste börja långt tidigare än då eleverna får eller uppsöker studie- och yrkesvägledning. Att satsa på normkritik i relation till studie- och yrkesval redan i förskola lyftes därför fram som viktigt. Det är viktigt att det finns denna medvetenhet hos respondenterna som lyfter behovet av tidigare insatser och det går helt i linje med läroplanen och skollagen som båda lyfter fram betydelsen av normkritiskt tänkande inom förskolan, grundskolan och gymnasiet.

Det är ju ganska klart sen när de kommer till studie- och yrkesvägledare, vad man ska bli när man kommer upp i åttan och så /.../ man ska leka yrken i förskolan liksom och allt det där. Det här att göra de insatserna, men det krävs betydligt bredare insatser för att det ska leda till

³ Bortfallsanalysen blev klar i september 2018.

*en förändring av studieeval. Det ligger inte på studie- och yrkesvägledarna själva.
(Styrgruppsmedlem)*

Flera styrgruppsmedlemmar upplevde att indikatorn att 50 % av studie- och yrkesvägledarna i kommunalförbundens nätverk skulle ha deltagit i träffarna om normkritik var svåruppnåeligt och hade likaledes svårt att avgöra om så hade skett.

Ja... där undrar jag naturligtvis om vi uppnått det målet, de har nog fått inbjudan, men jag har svårt att tänka mig att man lyckas få så många personer till utbildningen. Det målet tror jag var för högt satt. (Styrgruppsmedlem)

Några styrgruppsmedlemmar beskrev också att kommunalförbundens nätverk var tänkta att användas för att nå ut till studie- och yrkesvägledare, men att dessa nätverk inte var så fasta och etablerade som man först trott, vilket gjort det svårare att nå ut med utbildningarna än man förutsett. Detta blev tydligt under projektet GRSYVO vars syfte var att just kompetensutveckla studie och yrkesvägledare med bland annat normkritiskt tänkande och där olika organisering av studie och yrkesvägledning i olika kommuner försvårade arbetet med att nå ut på bredden till många studie och yrkesvägledare.

Tanken att man skulle använda de nätverken för att kunna nå ut. Men det var svårare, de var inte så fasta som vi trodde så, utan det har sett lite olika ut/.../ Så det har inte blivit målgruppen på samma sätt, det har ändrats lite. (Styrgruppsmedlem)

Även utförarna av aktiviteterna under prioritering 2, beskrev hur indikatorn att 50% av studie- och yrkesvägledarna skulle ha deltagit i workshoparna var otydlig och att det fanns en oklarhet kring vilka "nätverken" egentligen var.

När det står där i den här handlingsplanen, är det nätverk som i det nätverket eller är det 50 procent av alla studie och yrkesvägledare i [kommunen]? För det har vi ju inte nått ut till. (Utförare)
Jag vet inte vad det innebär, det är inte tydligt formulerat vad det faktiskt innebär och om det är möjligt att uppnå det målet. (Utförare)

Respondenterna beskrev också hur flera andra projekt tidigare arbetat med normkritik och studie- och yrkesvägledare i regionen. Till viss del beskrevs det därför som en utmaning att få studie- och yrkesvägledarna att ta del av ytterligare en utbildning, eftersom det finns mycket konkurrens om deras tid och intresse och studie-och yrkesvägledarna själva inte uttryckt behovet av en sådan utbildning.

De har också ett annat projekt och jobbar redan med de här frågorna, och vi har varit i kontakt med dem kopplat till det och de har sina normkritiska kvartar och vad det heter, där de jobbar med sina studie och yrkesvägledare så att det är också lite såhär att man måste

känna av lite vad, på vilket sätt, om inte de uttrycker behovet så kan inte vi heller tvinga oss in (Utförare)

Respondenterna lyfte också fram att flera studie- och yrkesvägledare de mött menar att normkritik ingår som en del av deras grundutbildning och att de redan arbetade på ett normkritiskt sätt. De flesta respondenter var överens om att enskilda projekt behöver tydligare lyfta fram vikten av ett ständigt pågående normkritiskt jämställhetsarbete och på så sätt göra det till en del av verksamheternas systematiska kvalitetsarbete.

Med hjälp av ett sånt projekt då lyckas påverka de strukturerna, så att om någon sitter och ska utveckla studie- och yrkesvägledningen på skolan då måste den personen se till jämställdhet och jämlikhet, måste på nåt sätt tänka normkritiskt. Och då handlar det om att lyfta fram styrdokument och att det finns i uppföljningsrutiner och så vidare, få in frågan på APT. Så att det hela tiden stöts och blöts, det är väl sådana systemförändringar som jag tror är viktigast. (Utförare)

Spridning av resultat och kunskap

Styrgruppsmedlemmarna beskrev hur kompletteringen med normkritiska verktyg och metodstödmateriel på hemsida www.syvonline.se, varit ett mycket bra verktyg för att sprida informationen som förmedlats vid träffarna.

Men hemsidan används av studie- och yrkesvägledare i hela landet och är väldigt välarbetad, så jag tror det kan få en större spridning än de här träffarna så inom handlingsplanen är det någonting som jag tror kan få leva kvar. (Styrgruppsmedlem)

Utförarna talade mycket om hur spridning var en viktig del av deras arbete. Bland annat lyftes hur projektet presenterats på ett flertal nätverksträffar och i olika nyhetskanaler inom kommunerna. Information om hemsidan [syvonline](http://www.syvonline.se) och om de förändringar som gjorts där hade också presenterats i olika mötessammanhang.

Och syvonline är vi ju liksom hela tiden ute och ja men kommunicerar med folk då, vi har ju mycket såhär mötesarenor och då pratar vi alltid om syvonline och nu har vi haft ett stort fokus på att också visa på de förändringarna, vi har gjort en hel del förändringar på sidan och uppdaterat den och inte minst då att vi har lagt in temat med normkritik nu då också, så att vi försöker förtydliga det. (Utförare)

En av utförarna uttryckte ett behov av att få komma ut i verksamheterna och genomföra fler träffar och workshops, att gå bortom hemsidan och få till en pågående dialog kring utvecklingsområden.

Att komma ut på fler genomföranden, det hade varit en väldigt viktig del av det, men det har vi inte haft möjlighet till. Att träffa fler studie- och yrkesvägledare, träffa fler rektorer, träffa

lärare, att få dialogen oftare. Att "vår tolkning av normkritisk studie- och yrkesvägledning är det här, vad säger ni?" och hitta utvecklingsområden tillsammans. Att få konstant dialog, det hade vi behövt mer av. (Utförare)

Synergieffekter och samverkan

Alla styrgruppsmedlemmar har inte varit lika engagerade i samtliga prioriteringsområden. Därmed hade en del också begränsad insyn i hur samarbetet under prioritering 2 hade sett ut. En styrgruppsmedlem lyfte behovet av dels ökad kommunikation mellan Tillväxtverket och regionala tjänstepersoner, dels ökad kommunikation mellan regionala och kommunala tjänstepersoner.

De [Tillväxtverket] borde kanske också komma ut och träffa regionerna och prata med tjänstemännen ute på plats och se liksom hur ser de regionala förutsättningarna ut. Och vi som jobbar på regionen, vi behöver också ut på fältet, vi behöver ut och träffa kommunerna och se hur ser de lokala förutsättningarna ut. (Styrgruppsmedlem)

Respondenterna anger att samarbetet med Västra Götalandsregionen varit och är gott. Dock uppgavs även att samarbetet stundvis präglats av vad respondenterna upplevt vara bristande information, framförallt gällande hur aktiviteterna i handlingsplanen skall följas upp och utvärderas. Även beträffande målformulering och indikatorer i handlingsplanen uppgav en del respondenter att de haft svårt att förstå den konkreta innebörden. Detta i sig kan uppfattas som motstridigt eftersom målformuleringarna och indikatorer i handlingsplanen är väl formulerade. Det som respondenterna uppfattar som utmaning är att det finns en diskrepans mellan de kortsiktiga målen möjliga att uppnå under tiden för handlingsplanen och de långsiktiga effekterna som kan mätas om många år. Respondenterna menar att det finns ingen självklar koppling mellan att syvonline uppdateras med normkritiska verktyg och att det på sikt skulle leda till mindre könsstereotypa val av arbete.

Det har varit lite otydligt, t.ex. den här målformuleringen. Jag har iallafall inte fått någon klarhet i vad det faktiskt innebär, hur vi kan nå dit. (Utförare)
Vi hade ju gärna gjort utvärderingar och sådär lite tydligare om vi hade vetat att det skulle komma in så (Utförare)

Den upplevda otydligheten i kommunikation förstods inte som enbart på grund av Västra Götalandsregionen, respondenterna nämnde även Tillväxtverkets direktiv som otydliga emellanåt.

Jag har förstått det som att det är nog inte bara ifrån deras [VGR] håll heller utan det är väl också att det har skett lite förändringar utifrån Tillväxtverket, vad man har velat ha för rapporteringsmallar och sådär. (Utförare)

Vikten av bredare satsningar och av att inkludera fler aktörer i samverkan kring att medvetandegöra en normkritiskinställning betonades också. Bland annat lyftes här vikten av att också inkludera de kommande arbetsplatser på vilka ungdomarna efter sin utbildning skall arbeta, till exempel genom prao-verksamhet.

Det handlar ju mycket om att jobba med arbetsplatserna också, det spelar inte någon roll hur mycket vi jobbar i skolan om inte eleverna sen kommer ut till arbetsplatser där de får, en välkomnande arbetsplats någonstans som också speglar det som vi visar i skolan då. Så det handlar mycket om att jobba utifrån det perspektivet också. (Utförare)

Behovet av att inkludera lärare och att ett normkritiskt arbete är hela skolans ansvar betonades också.

Jag tror att dels så är det lite snävt att tänka att det bara är studie och yrkesvägledarna man ska jobba med. Eleverna träffar så otroligt många andra, framförallt lärarna som träffar eleverna ofta, och där kanske eleverna i ännu högre grad kommer med såna här frågor, de behöver ju också vara medvetna om det här arbetet och vad man förmedlar. (Utförare)

Och sen i skolan när man träffar lärare och vägledare, vägledare är ju en person som i många fall, en lärare träffar man ju nästan varje dag. Den personen påverkar dig troligtvis ganska mycket, det finns incitament att det är hela skolans ansvar. (utförare)

En synergieffekt som beskrevs, var att normkritik och jämställhetsarbete lyfts fram och stötts och blötts så mycket inom GRs arbetsgrupp att den nu också kommit att ingå som en fråga i andra yrkessammanhang och i möte med kollegor i andra projektuppdrag.

Vi i projektgruppen har så mycket mer fokus på det så att vi tar ju med oss det här in i andra projekt vilket gör att jag tror ändå någonstans, eller jag upplever att det är många kolleger som ändå någonstans pratar utifrån det här och vi hade också möjlighet att prata på ett personalmöte lite om vårt arbete kring studie och yrkesvägledning och så så att jag tror också att fler här uppmärksammas kring det. (Utförare)

Nyttiggörande: Effekt och utmaningar

Alla respondenterna betonade att de tror att det kommer att ta lång tid att se effekterna av handlingsplanen. De aktiviteter som utförts beskrevs samtliga som en del av ett större förändringsarbete, där effekterna av arbetet inte ännu kan mätas.

Man ser problem, men det som skapar förändringar det tar ju år kanske tar ett decennium. Det är så pass stora frågor att förflytta normer. (Styrgruppsmedlem)

Det här med att försöka förändra könsstereotypa utbildning och yrkesval så, det är ju ingenting som vi kan förändra genom en sån här handlingsplan, det enda vi kan jobba med, det är ju att utbilda studie och yrkesvägledare i tekniker så att de kan jobba på ett normkritiskt sätt och skapa en genusmedvetenhet och så vidare men, där får vi ju jobba med liksom påverkan av olika slag men resultatet, det kanske man inte ser förrän efter en eller två generationer. (Styrgruppsmedlem)

Vikten av att det arbete som har satts igång i och med handlingsplanens aktiviteter fortsätter på lång sikt och att framtida beslutsfattare tar med den kunskap som genererats och fortsätter att prioritera normkritik i skolan betonades av många respondenter.

Men just inom de utbildningssystem som finns, det är ju bra om man pratar om att försöka få, ja tryck på de där traditionella könsrollsvägen. Men det är ju viktigt att man fortsätter att arbeta med det. /.../ Det hoppas jag ju verkligen att de som tar de besluten har med detta i sitt arbete. (Styrgruppsmedlem)

En effekt som beskrevs som synbar redan nu, var att jämställdhetsarbetet och vikten av ett normkritiskt arbete hade förts upp på agendan på ett tydligare sätt, vilket beskrevs skapa förutsättningar för kommunerna att arbeta vidare med frågorna.

Men... jag tror att en effekt som vi har och som vi ser redan nu det är att kommunerna har blivit mer vakna för frågan. Mer positivt inställda till att se att det här är nånting som man kan liksom arbeta med (Styrgruppsmedlem)

Eftersom effekterna av arbetet beskrevs ligga långt fram i tiden lyfte utförarna tid som en utmaning och behovet av att kontinuerligt hålla satsningen igång genom processtöd i förändringsarbetet.

Tid skulle jag säga, någonstans bygger man ju upp en kunskapsbank, vi bygger ju kunskap tillsammans och har olika kompetenser och skulle man få mer tid så skulle man kanske kunna vara något processtöd, några skolor skulle säkert vara jätteintresserade, då kanske man behöver ett processtöd, någon som hjälper personen som driver uppdraget. (Utförare)

Respondenterna anser att den största utmaningen i framtiden är det normkritiska arbetet och integreringen av detta i verksamheternas systematiska utvecklingsarbete. Behovet av att involvera fler aktörer lyftes också som en utmaning.

Utmaningarna är i huvudsak att få arbetet att fortsätta, att arbeta med det kontinuerligt. För när det är så integrerat med ens arbete, att man inte tänker på att man gör det. Jag tänker studie och yrkesvägledare, vi presenterar ju yrken och planerar och stöttar, självklart behöver vägledarna en kompetensutveckling kring det här och man behöver få med sig läraren också, tillsammans kan man skapa en förändring. (Utförare)

Jag tänker att det behövs någon med kompetens som kan stötta en verksamhet som behöver utvecklas, och då behöver man få tid till den kompetensutvecklingen. Kan man integrera detta

i det systematiska kvalitetsarbetet och i skolans huvudsakliga uppdrag, att man får in det som en fråga i ett lönesamtal, arbetar med det, att det inte blir ett tomtebloss. (Utförare)

Samtliga medlemmar i både styrgruppen och utförare av aktiviteter menar att det finns förutsättningar för att uppnå det långsiktiga målet: nämligen att bryta könsstereotypa yrkesval, men att det kräver ett systematiskt arbete och att de normkritiska verktyg som syvonline har uppdaterats med används i dagligt arbete. GR utbildning har tagit fram handledningsmaterial för att stötta studie och yrkesvägledare i deras dagliga arbete med att integrera ett normkritiskt perspektiv i studie och yrkesvägledningen.

Tyvärr tror jag att det kommer krävas ett ganska stort arbete utöver den här insatsen som skulle krävas för att det skulle bli stora förändringar. (Utförare)

Att beviljas medel för kommande liknande satsningar för att kunna få till stånd en kontinuitet i det fortsatta arbetet betraktades som viktigt. En av respondenterna betonade också vikten av att framtida projekt innefattar krav på integrering av det normkritiska arbetet i befintliga verksamheter, så att verksamheterna själva kan driva frågorna vidare efter projektavslut. Förutsättningarna för detta upplevdes finnas på plats; utmaningen beskrevs bestå i att skapa långsiktighet i de satsningar som genomförts.

Det är väl att få ha såna här uppdrag i fortsättningen, så att vi på nåt sätt kan väva samman det och få kontinuitet i det, så att det inte blir de här korta projekten. Och att det blir ett krav på oss att koppla det till den befintliga verksamheten, det är nog det viktigaste. Att det är det som följs upp skulle jag säga. Men det handlar väldigt mycket om att ta tag i frågan själva. Jag tror att förutsättningarna finns, det gäller bara att formulera det på ett sätt som gör det långsiktigt. (Utförare)

Det framkommer tydligt i utvärderingen att båda målen med prioritering 2 nämligen att på olika sätt förse studie- och yrkesvägledare med normkritiska verktyg och att nå 50 procent av samtliga studie och yrkesvägledare inom kommunalförbundet har uppnåtts. Detta har gjorts bland annat genom att den nationella syvonline plattformen har uppdaterats med normkritiska verktyg och metoder och genom kompetensutvecklingsinsatser riktade till skolpersonal inklusive studie- och yrkesvägledare. Alla respondenter är överens om att det genom aktiviteter i handlingsplanen har skapats förutsättningar för att på sikt uppnå det långsiktiga målet nämligen att bryta könsstereotypa yrkesval. Men detta menar alla kräver ett fortsatt systematiskt arbete och uthållighet. Handlingsplanen har fört frågan på agendan i flertal kommuner och

påmint om betydelsen av att diskutera, involvera fler yrkeskategorier och arbeta långsiktigt med frågan.

Prioritering 3: Främja jämställdhet vid fördelning av regionala utvecklingsmedel

Förväntade mål att uppnå fram till 2018

- Innovations- och företagsfrämjande organisationer som får regionala utvecklingsmedel har mål och aktiviteter för ökad jämställdhet som en del av sin ordinarie verksamhet.
- Handläggare av regionala utvecklingsmedel arbetar systematiskt med att integrera jämställdhet i handläggning av bidrag.

Inplanerade aktiviteter	Genomförda aktiviteter	Utfall
Jämställdhetskartläggning av ideella föreningar som regional utveckling ger bidrag till	Genomfört	
Fem halvdagars workshops med handläggare av bidrag inom regional utveckling, Västra Götalandsregionen	Genomförde tre halvdagsworkshop	Målet var 50 deltagare - utfallet är 36 kvinnor för hela planperioden
Seminarie serie med sju frukost- och lunchhalvdagsseminarier per år i jämställdhetsfrågor	Genomfört totalt sju frukost och lunchseminarier	Målet var 100 deltagare - utfallet är 381 kvinnor och 78 män = 459 deltagare för hela planperioden
Fyra öppna halvdagsutbildningar i jämställdhetsintegrerad handläggning för företag och föreningar som ska söka stöd av Västra Götalandsregionen	Genomfört totalt tre öppna halvdagsutbildningar	
Utbildning för handläggare av regionala utvecklingsmedel och tillväxtansvariga på kommunalförbund i hur jämställdhet ska integreras i genomförandeplanerna för VG2020	Genomfört en utbildning	
Processtöd för handläggare i jämställdhetsintegrering	Genomfört i mindre omfattning än tänkt	
Delregional samordning	Inte genomfört	

Relevans, effektivitet och måluppfyllelse

Flera styrgruppsmedlemmar säger att de kortsiktiga målen inom prioritering 3 har uppfyllts i så måtto att det har genomförts aktiviteter, avsatta att genomföras enligt handlingsplanen. För att uppfylla de långsiktiga målen krävs ett fortsatt systematiskt och strukturerat arbete som spänner sig över mycket längre tid än föreliggande handlingsplan, däremot finns det indikationer som tyder på att handlingsplanen är en av flera olika motorer som skapar förutsättningar för att uppnå de långsiktiga målen, nämligen att: *kvinnor och män startar, driver och utvecklar företag, projekt och andra sorters verksamheter på likvärdiga villkor.*

Det är en utmaning överhuvudtaget att prioritera jämställdhet, att liksom säkerställa att utvecklingsmedel till jämställdhet främjas. Hela det området det är ju svårt. (Styrgruppsmedlem)

Ja, det ger effekt. Jag vill inte säga att det blir jämställt dagen därpå men det skapar en ökad kunskap om att det här är inte givet, att man problematiserar en fråga som man har tyckt är common-sense så där. Alltså, det till synes neutrala måste analyseras. (Styrgruppsmedlem)

Vad gäller deltagande vid utbildningsinsatserna som riktats till externa aktörer anger styrgruppsmedlemmarna att de i stort är nöjda med uppslutningen, innehållet i utbildningarna och genomförandet i stort.

Alltså det har ju varit, det är klart att det är inte lika lätt kanske att få, att få deltagare från externa aktörer att komma hit, men vi har väl haft, det ska inte vara för stora grupper heller så de gångerna jag har varit med så tycker jag nog att det har varit en hyfsat bra uppslutning. (Styrgruppsmedlem)

Respondenterna från ideella föreningar respektive företagsfrämjande sektor svarade olika på frågan om huruvida utbildningsinsatsen lett till ökad jämställdhet inom deras egna organisationer. Flera representanter från ideell sektor uppger även efter att ha gått utbildningen att deras intresseområde inte har särskilt mycket med jämställdhet att göra.

I vår organisation handlar det inte så mycket om manligt och kvinnligt, det handlar om alla. (Representant för ideell aktör)

Jämställdhet finns ju med som en del i det hela, vi ska ha det med i tanken det här med jämställdhetsfrågor, men man kan säga att det inte är riktigt lika mycket i framkant med våra frågor, som andra frågor vad gäller vår grupp. Fokus är ju [frågan], oavsett kön, det är människan som är i fokus, oavsett vad det är för något kön på den. (Representant för ideell aktör)

Samtliga företagsfrämjande aktörer nämnde att de har pågående jämställdhetsarbete inom den egna organisationen.

Jag kommer från en organisation där frågan [jämställdhet] är väldigt högt prioriterad.

Intervjuare: - **Hur är den integrerad?**

Det syns i allt, externa processer, interna, vi leder projekt och utbildningar, det är alltid en del av vårt arbete, inpräglad i våra aktiviteter. Vi tänker inte ens på det, det är självklart. (Representant för företagsfrämjande aktör)

Vi jobbar mycket med den frågan i vårt bolag, jag är också fackligt ansluten och just i rekryteringsprocessen försöker vi kartlägga internt, vad har vi för behov, hur ser vår medarbetarkartläggning ut, vad är önskvärt för att det ska vara en jämställd och representativ arbetsgrupp, mångfald och kulturell bakgrund, vi funderar redan kring detta. Så utbildningen var lite som en klapp på axeln, att vi är på god väg, men vi har givetvis mycket kvar att jobba med. (Representant för företagsfrämjande aktör)

Spridning av resultat och kunskap

Ingen av respondenterna från ideella föreningar och företagsfrämjande aktörer uppgav att de gjort någon särskild strategisk spridning av den kunskap de fick med sig från respektive utbildningsinsats. Ett par nämnde att de nämnt utbildningen på ett styrelsemöte, andra sa att de inte gjort någonting för att sprida kunskapen, då de är ensamma om att driva utvecklingsarbetet i organisationen. Spridning av kunskap och erfarenhet har skett via seminarier, utbildningar och workshops som har genomförts inom ramen för handlingsplanen. Respondenterna lyfter fram att dessa tillfällen har varit uppskattade och värdefulla. Däremot kan vi inte uttala om deltagarna i sin tur har spridit kunskap och erfarenhet vidare inom respektive verksamhet.

Synergieffekter och samverkan

Gällande prioritering 3 är de utförda aktiviteternas synergieffekter och möjliggörande av samverkan svåra att mäta på ett tillfredsställande sätt. Att kunskaperna sprids och leder till samverkan och vidareutveckling av arbetet med frågorna bygger till stor del på att enskilda inom de ideella respektive företagsfrämjande aktörerna ges tid, utrymme och mandat att arbeta vidare med frågorna.

Nyttiggörande: Effekt och utmaningar

Styrgruppsmedlemmarna menar att det är svårt att se direkt nytta av de aktiviteter som har genomförts på kort sikt. Utmaningarna är flera inom prioriteringen, vilket respondenterna från ideell och företagsfrämjande sektor vittnar om. Exempelvis så skiljer sig dessa aktörers verklighet från offentlig sektors i så måtto att det inte finns några lagstadgade skallkrav på varken ideella och företagsfrämjande aktörer att arbeta med jämställdhet. Incitamenten att jobba aktivt med frågor om jämställdhet är således inte alltid lika tydliga för dessa aktörer.

Man diskuterade att det är här är ett problem, de som var där, vissa kom från offentliga verksamheter, de har en annan motivation att jobba med de här frågorna, men för oss, vi måste ju fråga oss varför ska vi jobba med de här frågorna överhuvudtaget. Mycket

diskussioner kring varför då, vilka argument för att varför det är viktigt, inte bara ur mänskliga rättigheter synpunkt, men även den ekonomiska, vi fick med oss motivation att kunna jobba. (Representant för företagsfrämjande aktör)

För oss blev det ju först tvärtom, först pratade vi om att det är svårare för kvinnor, svårare i pitchar och investeringar, och då blev det som att 'men om vi jobbar med riskminimering då ska vi inte jobba med kvinnor eller minoritetsgrupper'. [...]. Det är en skillnad mot offentliga verksamheter, vi måste ju liksom inte jobba med de här frågorna. Men vi landade ändå i att ideologiskt och värdemässigt så vill vi ha en organisation som är känt för att ha grymma värderingar, annars lyckas man inte med rekryteringar ändå, vi ska stötta med de kvinnor vi jobbar med genom olika resurser, tid, pengar, stöttning. Vi ska inte stötta alla våra entreprenörer på samma sätt utan anpassa, eftersom alla entreprenörer inte har samma förutsättningar. (Representant för företagsfrämjande aktör)

Samtliga respondenter bland företagsfrämjande aktörer och ideell sektor var positivt inställda till fler och utökade utbildningsinsatser i Västra Götalandsregionens regi, liknande den de varit på. Flera eftersökte dock även mer konkreta verktyg än den manual som har utvecklats inom ramen för handlingsplanen och som användes vid utbildningarna och möjligheter att få uppföljning på eller stöd i sitt jämställdhetsarbete. Manualen består av konkreta frågor som syftar till att integrera jämställdhet i projekt och verksamheters olika delar. Det finns en manual för externa organisationer och en för handläggare av regionala utvecklingsstöd.

Det är bra, men svårt att arbeta med allt det där i praktiken för att det gäller att nå personerna också [...] Det viktiga är att det förs ner på en konkret nivå, att man får veta hur man kan göra rent praktiskt, tips på hur man kan göra för att nå en målgrupp som är svår att nå. (Representant för ideell aktör)

Av respondenternas svar att döma går det att dra slutsatsen att respondenterna som representerar ideell och företagsfrämjande sektor inom prioritering 3 står inför andra utmaningar än de kommunala och regionala tjänstepersonerna som intervjuats i de övriga prioriteringarna. Bland de företagsfrämjande aktörerna handlar det till stor del om att hitta incitament för att driva arbete med frågorna, andra incitament än de som finns inom offentlig sektor, såsom ökad affärsnytta och liknande. Respondenterna eftersökte också fler konkreta verktyg, mer anpassat innehåll och eventuellt möjlighet till uppföljning och processtöd från Västra Götalandsregionen.

Man skulle kunna nischas innehållet, det var inte jättestora grupper, man skulle kunna göra utskick innan man kommer dit, liksom vad känner ni att ni har svårt för, vad behöver ni hjälp med. Vad exakt är det ni jobbar med. Det är inget problem att aktörerna är blandade, men all information var ju inte aktuell för oss, och vice versa. (Representant för företagsfrämjande aktör)

Kanske kan man ha en uppsamling efteråt? I presentationen så pratade vi mycket om uppföljning, då borde man få tillbaks det i VGR. Det blir också ett incitament att faktiskt fullfölja arbetet. (Representant för företagsfrämjande aktör)

Inom ideell sektor är en av utmaningarna att kunna driva jämställdhetsarbete inom organisationer där det stora flertalet är ideellt engagerade.

[...] Det går inte. Man kan hålla på och göra drömscenarion, men det handlar om hur många man är, hur stora man är. Det är en väldig utmaning med utvecklingsarbete när man jobbar med ideella, de gör det med sin tid, de kan ju bara pausa hux flux, så för mig som en av få anställda är det svårt att driva utvecklingsarbete. (Representant för ideell aktör)

Respondenterna efterlyste konkreta verktyg (förutom manualen) för att kunna arbeta med jämställdhet i sina organisationer.

Mer konkret. Mer konkret, kanske något processtöd eller stöd från någon som vet just hur man kan arbeta inom våra frågor. (Representant för ideell aktör)

Eftersom målen för prioritering 3 är formulerade i form av värderande indikatorer är det svårt att inom ramen för utvärderingen uttala sig om i vilken utsträckning målen har uppfyllts. De inplanerade aktiviteterna inom ramen för handlingsplanen har genomförts och respondenterna har i stor utsträckning uppfattat kompetensutvecklings aktiviteterna som bra och användbara. Respondenter upplever att de har fyllt en viktig funktion. Det är tydligt att näringslivet och den ideella sektorn behöver andra typer av ”incitament” för att kunna driva frågorna i det interna och det externa arbetet. Jämställdhetsarbetet måste kopplas tydligare till olika styrdokument som årsredovisning och verksamhetsplan för att få en större genomslagskraft. Det finns behov av anpassade verktyg och metoder som manualen för näringslivet och ideell sektor och det finns ett större behov av stöd i processen för att skapa kunskap kring frågan och få möjlighet att utbyta erfarenheter. Precis dessa aktiviteter har genomförts inom ramen för handlingsplanen och det kan också leda till att respondenterna inser vad de behöver/vill arbeta med och efterfrågar därför mer av det som de redan har fått genom denna handlingsplan.

Slutsatser och rekommendationer

Emergas uppdrag som utvärderare har varit att undersöka hur väl- och på vilka sätt handlingsplanen har implementerats i form av olika aktiviteter, och där möjligt är, redovisa vilka resultat som detta har lett till.

Att jämställdhetsintegrera det regionala tillväxtarbetet är komplext och inrymmer en mängd aktiviteter inom många samhällsområden. Arbetet drivs av många aktörer och ingen äger ensam helheten. Inom området uppstår ständigt nya frågor och arbetsområden men det finns inga färdiga lösningar. Därför kräver jämställdhetsintegrering av det regionala tillväxtarbetet både lärande och kontinuerlig avstämning med flexibilitet i genomförandet. VARFÖR vi ska arbeta med det är ofta väldigt klart, men HUR (vi ska genomföra arbetet) – VAD (vi ska fylla innehållet med) – VEM (som ansvarar för genomförande och implementering) är inte alltid lika självklart i arbetet för en långsiktig hållbar tillväxt, med jämställdhet som drivkraft.

Att ta fram en övergripande regional handlingsplan för jämställd tillväxt som passar olika aktörer och verksamheter är en utmaning. Oavsett omfattningen av förarbete och olika försök att anpassa aktiviteter och insatser till målgruppens behov och förutsättningar är det svårt att formulera målsättningar som är specifika, mätbara, accepterade av alla parter, realistiska och relevanta och tidsbegränsade. Slutsatser från denna utvärdering tyder på att målen har varit specifika och i mångt och mycket mätbara. Vi har både kvalitativa (intervjuer) och kvantitativa (enkäter) data som tyder på att mål inom prioriteringarna i olika hög utsträckning blivit uppfyllda. Huruvida alla parter verkligen har accepterat målen är diskutabelt och svårt att utvärdera. En av förklaringarna är komplexa verksamheter som är föränderliga över tid och där behov förändras i takt med omvärlden. Målen inom olika prioriteringar har varit relevanta och realistiska utifrån givna områden och även tidsbegränsade. Det är viktigt att komma ihåg att regionen i mångt och mycket kan inspirera, motivera samt förse olika aktörer med kunskap och metoder. Implementeringsarbetet hänger dock avkortat på aktörernas egna vilja att arbeta med jämställdhetsintegrering. Som stöd i arbetet med jämställd tillväxt i hela regionen finns flertal olika styrdokument som aktörerna kan använda i det fortsatta arbetet när handlingsplanen är slutrapporterad. Strategin ”Jämställt Västra Götaland 2014 – 2017 har ”*makt, inflytande och ekonomisk jämställdhet*” som ett av temana. Inom det temat finns två mål och några insatser som berör handlingsplanens prioriterade områden: att *jämställdhetsintegrera* regionalt tillväxtarbete och att *bryta* den könssegregerade arbetsmarknaden. Totalt har 59 aktörer som

kommuner, myndigheter och ideella organisationer anslutit sig till strategin. I deklARATIONEN om jämställdhet mellan kvinnor och män på kommunal och regional nivå, även kallad CEMR – deklARATIONEN, är ett av områdena ekonomisk jämställdhet. Västra Götalandsregionen och många kommuner har anslutit sig till denna deklARATION och därmed förbundet sig till att ta fram en handlingsplan för att realisera deklARATIONEN. I Västra Götalandsregionen kommer denna plan under åren 2017 – 2020 vara en handlingsplan för mänskliga rättigheter. Jämställdhet ska även genomsyra allt tillväxt och utvecklingsarbete i linje med VG2020 som är en strategi för tillväxt och utveckling i Västra Götaland

Inledningsvis vill utvärderarna lyfta fram att prioritering 1 har varit i fokus för denna utvärdering. Detta beror på flera orsaker men bland annat då insatserna inom prioritering 1 har varit omfattande och berört många kommuner. Flest intervjuer har genomförts inom ramen för prioritering 1 och det finns mest underlag för att kunna dra slutsatser och lämna rekommendationer. Intervjuer har genomförts med respondenter inom prioritering 2 och 3 men då dessa inte har varit lika många som i prioritering 1 är slutsatserna och rekommendationerna något vagare i sin utformning.

Genomgående har intervjuerna visat att det funnits en förståelse och insikt för att jämställd regional tillväxt är något som aktualiseras och realiseras på kommunal och regional såväl som inom privat och ideell sektor, samt att respektive aktör har **ansvar** för att arbeta med jämställdhet inom sina verksamheter. Detta är i sig ett stort steg framåt och det är viktigt att betona just ordet ansvar. Det betyder nämligen att samtliga aktörer ser möjligheterna att positivt inverka på jämställdhetsintegrering genom att beakta jämställdhetsaspekten i planering, genomförande och utvärdering av olika insatser och inom tjänste- och produktinnovation. Själva förekomsten av en handlingsplan som innefattar flera olika dimensioner av jämställd regional tillväxt inom olika prioriteringsområden istället för en enda övergripande handlingsplan för jämställdhet är också något som i sig ger ett mer strukturerat och tydligt fokus för arbetet med dessa frågor.

Ett återkommande tillägg som många respondenter gör i relation till effekter av samtliga prioriteringar, är att ökad jämställdhet är något som kräver långsiktiga perspektiv och systematiskt arbete inom ramen för ordinarie verksamhet. Slutsatsen de flesta av styrgruppsmedlemmarna därmed kommer till är att det i nuläget inte går att säga att planen som sådan bidragit till ökad jämställdhet i länet. För att kunna se effekter av de insatser som

genomförts inom ramen för handlingsplanen krävs betydligt längre tidsperspektiv. Däremot är det viktigt att lyfta fram handlingsplanen som en viktig pusselbit i det övergripande arbetet som redan pågår och i relation till andra styrdokument som nämns tidigare. Att aktiviteterna inom handlingsplanen i sig skulle leda till ökad jämställdhet är både orimligt och orealistiskt. Men att förvänta sig att genom aktiviteter/insatser belysa utmaningar, lyfta goda exempel och sprida erfarenhet och kunskap, skapa nätverk, skapa samverkan som på sikt förväntas leda till jämställd tillväxt är fullt möjligt och görbart.

Slutsatser prioritering 1

Samtliga av dem kortsiktiga mål med handlingsplanen har enligt resultat från utvärderingen uppfyllts. Jämställdhetskartan omfattar samtliga 49 kommuner i regionen och alla kommuner har genomfört en jämställdhetskartläggning. Allt underlag finns tillgängligt online och kan användas för kunskapsspridning. Exempel på områden som kan kartläggas är offentlig service, kvinnors och mäns representation i beslutande församlingar, deltagande i föreningsliv, tillgång till transporter, sysselsättningsmöjligheter, företagande, utbildningsmöjligheter och boende. Målet att 50 procent av kommunerna ska använda jämställdhetskartan i utvecklingsarbete är svårare att mäta. Enkätundersökningen från ett av utbildningstillfällena kring kartan visar att nästan samtliga medverkande vill använda kartan i utvecklingsarbete. Huruvida det sedan kommer att ske i praktiken (eller redan sker i vissa kommuner) kräver en annan uppföljning om några år. För att utveckla arbetet vidare och förstärka det enligt de riktlinjer som har satts upp nationellt, nämligen att det bör finnas ett intersektionellt perspektiv på jämställdhetsarbetet har databasen utvecklats med de nya jämställdhetspolitiska målen, möjligheterna att föra ny statistik i form av inrikes och utrikesfödda samt ålder har lagts in. Det intervjuerna med såväl styrgruppsmedlemmar som kommunrepresentanter visar är att jämställdhetskartan är ett mycket uppskattat och nyttigt verktyg. Många lyfter fram att jämställdhetskartan har fungerat som ett startskott för att lyfta behovet av ett strukturerat och systematiskt arbete med jämställdhet i kommunerna. En av de utmaningar som många anställda möter i arbetat med jämställdhet/mångfald- och rättighetsfrågor är att det är svårt att föra in frågan på styrning- och ledningsnivå. Ofta möts de av ett motstånd som dels bygger på okunskap men det finns också de som menar att det inte går att mäta arbetet med jämställdhet och det försvårar arbetet över tid. Att då faktiskt kunna utgå ifrån jämställdhetskartan och peka på tydliga framgångar och brister både stärker och legitimerar arbetet på sikt. Dock efterfrågar nästan samtliga respondenter i vår utvärdering mer praktiska och tydliga metoder/verktyg för hur

jämställdhetskartan kan användas i praktiken för att leda och driva utvecklingsarbete i olika verksamheter. Respondenterna efterfrågar mer exempel på hur de kan använda statistiken för att t ex påverka vissa frågor i verksamhetsplanen, för att initiera nya projekt, för att kunna använda statistiken i befintliga/pågående projekt, för att kunna lyfta frågorna med HR avdelningen och med stadsledningen. Eftersom arbetet med jämställdhetskartan har varit framgångsrikt och det har inom ramen för handlingsplanen aktiviteter getts möjlighet till erfarenhetsutbyte och kunskapshöjande insatser är det intressant att fundera på om och hur arbetet med jämställdhetskartan kan fortsätta att utvecklas och implementeras efter att insatsen med handlingsplanen är avslutad.

Utvärderarnas rekommendationer:

- *Skapa förutsättningar för att en lämplig aktör kan fortsätta ansvara för jämställdhetskartan genom att utöka den insamlade statistiken, uppdatera befintlig statistik, föreläsa om kartan i kommunerna och på regional nivå. Samma aktör kan utarbeta och sprida exempel på hur statistik i jämställdhetskartan kan användas för att driva utvecklingsarbete för ökad jämställdhet i kommunerna*
- *Informera och lyft fram jämställdhetskartan vid relevanta tillfällen som ges, som handlar om jämställdhets/mångfald och mänskliga rättigheter kompetensutvecklingsinsatser. Det kan också vara relevant att informera om det vid start av nya projekt som initieras i samverkan mellan VGR, kommuner och andra organisationer.*

Slutsats prioritering 2.

Syftet med prioritering 2 i handlingsplanen är att bryta trender i utbildningsval genom att ha ett genusmedvetet och normkritiskt förhållningssätt i de främjandestrukturer som ska vägleda individer i utbildnings- och yrkesval. Det pågår en mängd satsningar i Västra Götaland på att bryta de könsstereotypa utbildnings- och yrkesvalen, bland annat inom socialfondsprojekt inom ramen för kompetensplattform Västra Götaland. Genom att synkronisera med dessa kan insatser inom ramen för handlingsplanen stärka det redan pågående arbetet.

För att uppnå det övergripande syftet har VGR i handlingsplanen formulerat två kortsiktiga mål och kopplat ett flertal olika aktiviteter för att uppnå målen. De inplanerade aktiviteter inom ramen för handlingsplanen har genomförts och målet att förse studie- och yrkesvägledare med tillgång till kunskap och verktyg om normkritik för att motverka cementering av stereotypa studie- och yrkesval har uppfyllts genom ett flertal olika aktiviteter som har genomförts. Bland annat genom att syvonline har uppdaterats med normkritiska verktyg och metoder, genom metodstöd och genom kompetensutvecklingsinsatser. Målet att 115 studie- och yrkesvägledare från kommunalförbunden skulle medverka vid kompetensutvecklingsinsatserna har uppfyllts med 157 deltagare och har överträffat de ursprungliga målen. Uppslutningen vid dessa tillfällen har varit stor och uppskattad. Resultat från utvärderingen pekar på att aktiviteterna har varit mycket uppskattade och väl genomförda. Insatserna har mött ett reellt och identifierat behov hos målgruppen och utformats för att på bästa sätt vara hållbara på sikt. Att uppdatera en syvonline som flitigt används av både studie och yrkesvägledare samt annan personal på skolan med verktyg och metodstöd är mycket fruktbart på sikt

För att få ytterligare stöd i arbetet har en analys av genuskontraktet i två kommuner genomförts och i början av hösten genomfördes även en bortfallsanalys av varför de tjejer som deltagit i programmet ung företagsamhet har fallit bort. Studien av genuskontrakt har genomförts i två av tre inplanerade kommuner. Det är ett samverkansprojekt med kommunerna som har varit mycket engagerade för att analysera de tre beståndsdelarna som genuskontraktet består av nämligen; bilden av kommunen, jämställdhetsstatistik och intervjuer med unga om deras villkor och framtida möjligheter av bo och leva kvar i kommunen. Kommunerna har i samband med analysen identifierat möjliga ingångar för att arbeta vidare med frågan utifrån analysens resultat. Vi kan endast konstatera att genuskontraktet och bortfallsanalysen har genomförts men kan inte utifrån utvärderingens resultat svara på effekten av dessa.

Många respondenter resonerar kring hur de långsiktiga målen kan uppnås, som går bortom vad som är möjligt att uppnå inom ramen för en två års period som denna handlingsplan har. Många lyfter fram att det behövs bredare och tidigare satsningar för att nå det långsiktiga målet och syftet med prioriteringsområdet. Med bredare satsningar avses framförallt insatser som innefattar fler yrkesgrupper än studie- och yrkesvägledare. Med tidiga insatser menar respondenterna att insatser kring normperspektiv måste presenteras för eleverna långt innan högstadiet, nästan på förskolan och i och med detta behöver det finnas en rödtråd kring frågorna genom alla skolår, något som idag inte är självklart för alla elever. Många lyfter också fram att

fler professioner inom skolan måste börja äga och driva frågan kring studie- och yrkesvägledning också något som Skolverket lyfter fram i de allmänna råden för studie- och yrkesvägledning. Elever träffar olika professioner i skolan, som lärare och elevassistenter, vars kunskaper i normkritik avseende yrkes- och utbildningsval troligen påverkar dem mer eller lika mycket som studie- och yrkesvägledares.

Utvärderarnas rekommendationer:

- *Undersök intresset och möjligheter att sprida material om normperspektiv till fler målgrupper. Materialet upplevs som användbart och alla verksamheter ska arbeta normmedvetet*
- *Att tillsammans med utföraren av genuskontrakt hitta ett lämpligt sätt att sprida resultatet från genuskontrakten. Det kan inspirera andra kommuner att ta tag i frågorna på liknande sätt.*
- *Sprid och informera både företag och innovationsfrämjande aktörer om allt underlag som har genererats från aktiviteterna i handlingsplanen, dvs manualen, verktyg för att arbeta normmedvetet, analys från genuskontrakt och bortfallsanalysen. Det finns mycket bra underlag som kan vara användbart för dessa aktörer i arbetet med att bryta könsstereotypa yrkesval.*

Slutsats prioritering 3

Syftet med prioritering 3 i handlingsplanen är att höja kvaliteten på regionala utvecklingsinsatser och därmed få ett bättre resultat som bygger på att vi tar tillvara kvinnors och mäns resurser utifrån ett intersektionellt perspektiv i det regionala tillväxt- och utvecklingsarbetet. För att uppnå det övergripande syftet har VGR i handlingsplanen formulerat två kortsiktiga mål och kopplat ett flertal olika aktiviteter för att uppnå målen. Bland annat har det genomförts flertal olika kompetensutvecklingsinsatser i syfte att belysa hur en jämlik och jämställd fördelning av resurser i regionala utvecklingsarbetet kan förbättras samt hur jämställdhet och jämlikhet kan integreras i olika verksamheter och främja olika projekt. Det har även genomförts en studie för att undersöka hur jämställda föreningar är som regionen stödjer

genom olika projektbidrag. Denna studie pekar på samma resultat som vår utvärdering nämligen att jämställdhet i sig är ingen intressant fråga för föreningarna, utan snarare som en icke-fråga som integreras i verksamhetens arbete när det förefaller vara aktuellt. Detta omfattar dock inte de verksamheter vars kärnuppdrag är att arbeta med jämställdhet och jämlikhet.

Båda kortsiktiga målformuleringarna inom prioritering 3 är av värderande art och svåra att mäta. Vi kan inte inom ramen för denna utvärdering svara på i vilken utsträckning som *Innovations- och företagsfrämjande organisationer som får regionala utvecklingsmedel har mål och aktiviteter för ökad jämställdhet som en del av sin ordinarie verksamhet* eller i vilken utsträckning *Handläggare av regionala utvecklingsmedel arbetar systematiskt med att integrera jämställdhet i handläggning av bidrag*. Vi vet till exempel att organisation som får regionala utvecklingsmedel ska inom ramen för sin verksamhet ha mål och aktiviteter för ökad jämställdhet (ett krav för att kunna få utvecklingsmedel), men huruvida dessa följs upp och får en inverkan på verksamheten kan vi inte svara på. Vi vet också att handläggare ska arbeta systematiskt för att integrera jämställdhet i handläggning och bidrag (finns formulerat för att kunna bevilja regionala utvecklingsmedel) men vi kan inte svara på i vilken utsträckning det faktiskt sker eller vilken effekt det får på innovations och företagsfrämjande organisationers arbete.

Resultat från intervjuerna inom prioritering 3 visar att respondenterna upplever att det finnas ett glapp mellan det långsiktiga målet (*Kvinnor och män startar, driver och utvecklar företag, projekt och andra sorters verksamheter på likvärdiga villkor*) och de aktiviteter som genomförts under handlingsplanens tid. Flera menar att det i kommunikationen kunde ha förtydligats hur utvalda aktiviteter kan komma att stärka det långsiktiga målet med arbetet. Det finns även ett önskemål om att förtydliga vem eller vilka som är den främsta målgruppen för prioriteringen. Prioriteringens förväntade mål 2018 innefattar såväl Västra Götalandsregionens egna handläggare som externa aktörer som erhåller utvecklingsmedel från Västra Götalandsregionen. Det är viktigt att arbeta parallellt på två plan och tydliggöra varför båda processerna behövs. Det är strategiskt viktigt att fortsätta att erbjuda eller kräva att aktörer som får medel från Västra Götalandsregionen deltar i utbildning i jämställdhetsintegrering. Detta för att hela tiden lyfta frågan och säkerställa att det erbjuds kompetensutveckling för att stärka arbetet. Samtidigt bör man fokusera på det interna perspektivet och fortsätta att stärka det systematiska arbetet inom regionen för att få till stånd främjande av jämställdhet vid utlandet

av regionala utvecklingsmedel. Det finns en efterfrågan på fler och/eller fördjupade utbildningar för aktörer som emottar regionala utvecklingsmedel och det finns även en efterfrågan på fler och långtgående interna satsningar liknande det som genomfördes som aktivitet i handlingsplanen riktad mot handläggare inom Västra Götalandsregionen.

Utvärderarnas rekommendationer:

- *Underlätta för såväl handläggare inom Västra Götalandsregionen som aktörer som emottar regionala utvecklingsmedel genom att fortsätta att informera om den manual för jämställdhetsintegrering som finns och lyft fram den vid lämpliga tillfällen. Sprid sedan detta i Västra Götalandsregionens många olika kanaler, till berörda aktörer.*

Handlingsplanen för jämställd regional tillväxt utgår från en nuläges- och behovsanalys om jämställd regional tillväxt i Västra Götaland. Nuläges- och behovsanalysen tittade på följande faktorer utifrån de utmaningar Västra Götaland står inför: befolkningsstruktur, utbildning och arbetsmarknad samt ekonomiska tillgångar och inflytande i samhället. Utifrån nuläges- och behovsanalysen identifierades tre olika prioriteringsområden som Västra Götalandsregionen fick i uppdrag att adresseras genom olika insatser under en två års period. Till samtliga prioriteringsområden kopplades olika aktiviteter och mätbara delmål. Syftet har varit att genomföra insatser som på olika sätt kan främja och stärka jämställd regional tillväxt i hela regionen och skapa ytterligare förutsättningar för att fortsätta att utveckla arbetet på sikt. Handlingsplaner är sårbara i den meningen att det är oklart eller osäkert hur mycket av de genomförda insatserna som faktiskt implementeras i ordinarie verksamhet och lever kvar efter handlingsplanens slut. Vår bedömning utifrån utvärderingens resultat är att det finns goda förutsättningar för att genomförda insatser inom ramen för denna handlingsplan blir hållbara över tid, i synnerhet arbetet med jämställdhetskartläggningen och synonline plattformen. Resultat visat att aktiviteter har genomförts och att både form, innehåll och genomförande har hållit en hög kvalitet. Respondenterna inom samtliga tre prioriteringsområden anser att de genomförda insatserna har varit välbehövda och adresserat reella behov som finns hos målgruppen som arbetar med samtliga områden. Respondenterna upplever att det finns en stor behållning och värde av allt underlag som har genererats i form av normmedvetna verktyg på syvonline.se, handledningen i normkritik för studie- och yrkesvägledare, den utvecklade databasen jämställdhetskartan och manualen för att jämställdhetsintegrera projekt och

verksamheter samt manual för att främja jämställdhet vid handläggning av projekt och verksamheter. Respondenter är överens om att materialet är användbart och tillgängligt för verksamheterna.

De tre övergripande frågeställningar som denna utvärdering bygger på är nämligen: styrning och ledning (relevans, effektivitet och måluppfyllelse av handlingsplanen), på vilket sätt den har fått spridning och varit användbar för olika aktörer och huruvida den har lett till ökad samverkan mellan olika aktörer. Resultat från utvärderingen tyder på att handlingsplanens prioriterade områden har varit relevanta för att på sikt nå jämställd regional tillväxt. Nästan samtliga kortsiktiga mål inom de tre prioriteringarna har uppnåtts och mycket pekar på att flera insatser kommer att vara hållbara över tid. Mängden genomförda aktiviteter inom hela regionen för att sprida handlingsplanen för olika aktörer och mängden träffar då olika aktörer har träffats för att diskutera och genomföra olika insatser tyder på en bred spridning. Att däremot svara på frågan om handlingsplanen har lett till ökad samverkan mellan olika aktörer är för tidigt.

Att faktiskt lyckas bidra med kunskap och erfarenhetsutbyte kring ett brett och omfattande område som jämställdhet, som anses vara användbart och som redan används av verksamheter är i sig en framgångsfaktor. Insatserna inom ramen för handlingsplanen har varit utformade för att både möta behov av praktiska verktyg och metoder, men även behov av kunskap och möjlighet att diskutera, resonera och utbyta erfarenheter. Vår bedömning är att insatserna inom ramen för denna handlingsplan har skapat goda förutsättningar för att ytterligare bidra till att stärka jämställd regional tillväxt i regionen på sikt. Samtidigt kan vi se att det verkligen finns behov av likande handlingsplaner och insatser. Trots allt som har genomförts finns det fortfarande respondenter som behöver mer stöd för att överföra och konkretisera ny kunskap om jämställdhet i sitt ordinarie arbete. Kopplingen mellan de stora strukturella problemen som till exempel planen för jämställd regional tillväxt adresserar och den enskilda tjänstepersonen, kommunen eller regionens roll, behöver ständigt aktualiseras och problematiseras. Det är viktigt att sprida allt material som har producerats och säkerställa att detta används av verksamheterna och i framtida projekt som syftar både till att stärka jämställd regional tillväxt men också inom ramen för arbetet med skolutvecklingsfrågor, mänskliga rättigheter, hälsa osv.

Appendix 1

Frågeguide djupintervju styrgruppen

Inledning

Berätta kort om vem du är och hur du kommit att ingå i styrgruppen. Vilken roll har du haft i utvecklandet och implementering av handlingsplanen jämställd regional tillväxt?

Organisering och utförande

Hur har samarbetet i styrgruppen och partnerskapet fungerat?

Har du någon insyn i hur har utförandet av aktiviteter planerats och genomförts?

Har du någon insyn i huruvida aktiviteterna nått alla målgrupper som avsågs?

Relevans, effektivitet & måluppfyllelse

Vad tycker du om kartläggningen av kommunerna i Jämställdhetskartan?

Upplever du att jämställdhetskartläggningen skulle kunna ha någon effekt på utvecklingsarbetet i regionen?

Har ni stött på några utmaningar i arbetet med prioritering 1?

Har du insyn i arbetet med att sprida av normkritiska verktyg gentemot studie och yrkesvägledare?

Om ja, hur skulle det kunna leda till att motverka de stereotypa utbildningsvalen?

Har du insyn i andra aktiviteter som ingår i prioritering 2, som undersökningen av genuskontrakt, bortfallsanalysen av varför kvinnor hoppar av Ung Företagsamhet och jämställdhetskartläggningen av ideella organisationer?

Om ja, hur går det med genomförandet av undersökningarna?

Tror du att de skulle kunna vara användbara underlag inför framtida utvecklingsarbeten?

Har ni stött på några utmaningar i arbetet med prioritering 2?

Har du insyn i utbildningarna, seminarieriet och workshoparna i jämställdhet och jämställdhetsintegrering inom prioritering 3?

Om ja, tror du att de har lett till att jämställdhet har främjats med regionala utvecklingsmedel?

Har ni stött på några utmaningar i arbetet med prioritering 3?

Allmänt

Tycker du att handlingsplanens uppsatta mål är realistiskt satta?

Upplever du att de satsade resurserna varit tillräckliga?

Finns det några områden som skulle behöva ytterligare resurser?

Upplever du att satsningarna har lett till några konkreta effekter?

Har satsningarna varit tillräckliga för att möta de behov som identifierats i handlingsplanen?

Finns det något område som behöver fler satsningar?

Spridning

Finns eller har det funnits några strategier för att sprida den kunskap som förmedlats genom utbildningarna (samtliga prioriteringar) regionalt?

Synergieffekter/samverkan

Vilken är tanken bakom vilka samarbetspartners som ingår i partnerskapet?

Hur har ni kommunicerat vilka satsningar som finns tillgängliga till andra aktörer?

Har ni noterat om några förändringar skett avseende samarbete (mellan region och olika samarbetspartners) som en följd av de aktiviteter som utförts?

Om ja, vilka, ge exempel? Om nej, varför inte?

Hur har samarbetet med Tillväxtverket fungerat?

Har det funnits några arbetsformer som har varit extra gynnsamma gällande samverkan?

Vilka svårigheter har funnits gällande samverkan?

Koppling till övergripande styrdokument

På vilket sätt kopplar handlingsplanens aktiviteter an till regionens övriga jämställdhets/mänskliga rättighetsarbete?

På vilket sätt kompletterar handlingsplanen övriga relevanta styrdokument?

Nyttiggörande

Vilka långsiktiga konsekvenser ser ni att...

- Arbetet med jämställdhetskartläggningen kan komma att leda till?
- Arbetet med utbildning av studie och yrkesvägledare kan komma att leda till?
- Arbetet med jämställdhetsintegrering av regionala utvecklingsmedel kan komma att leda till?
- Arbetet med handlingsplanen kommer ha på kvinnors och mäns "arbets- och levnadsvillkor"? (då utjämnandet av dessa ju är planens huvudsakliga syfte)

Finns det några utmaningar med det långsiktiga perspektivet?

Finns det några målgrupper som är svårare att nå än andra?

Om ja, vilka är dessa och finns det några strategier för att nå dessa på sikt?

Appendix 2

TELEFONINTERVJUER

Prioritering 1: Totalt 15 telefonintervjuer; 10 kommunala och fem regionala tjänstepersoner.

På vilket sätt har du varit involverad i arbetet med jämställdhetskartläggningen?

Har du även varit involverad i aktiviteter i prioritering 3, som seminarieriet och utbildning i jämställdhetsintegrerad handläggning av stöd?

Har kunskapen som erhållits från kartläggningen fått spridning inom kommunen?

Hur används eller skulle kunskapen från kartläggningen kunna användas i framtida utvecklingsarbete?

Har kartläggningen lett till eller skulle den kunna leda till mer inkludering?

Har kartläggningen underlättat eller skulle den kunna underlätta en mer rättighetsbaserad service?

Upplever du att kartläggningen har lett till några andra relevanta förändringar? Eller skulle kunna leda till några andra relevanta förändringar?

Finns det någonting, relaterat till kunskapen från kartläggningen, som du upplever att ni behöver förbättra/arbete vidare med?

Finns det något konkret ni skulle behöva för att ytterligare föra arbetet framåt?

Hur har kontakten med Västra Götalandsregionen fungerat?

Prioritering 2: 3 telefonintervjuer med utförare av aktiviteter

Vilken roll har du haft i relation till handlingsplanen? – Personligt och din organisation

Vilka delar av handlingsplanen har du arbetat med?

Vilka aktiviteter har ni genomfört – berätta om vad ni gjort inom ramen för handlingsplanen.

Har ni tagit del av någon feedback från utbildningsdeltagare?

I planen står att ”50% av studie- och yrkesvägledare i kommunalförbundens nätverk” skall ha deltagit i träffarna om normkritik – Vet du om ni har uppnått det målet? (varför inte?)

Vad innebär att ha ett genusmedvetet och normkritiskt förhållningssätt för er?

Vad innebär det att just studie- och yrkesvägledare har detta förhållningssätt?

Hur har ni arbetat med att kunskapen ska få spridning i organisationen och verksamheterna?

Finns det något ni behöver arbeta mer med för att säkerställa att kunskapen får spridning?

Vilka vinster ser ni att arbetet på kort respektive lång sikt kommer att kunna leda till?

Har ni kunnat se några förändringar än?

Finns det några delar av vägen mot det slutgiltiga målet som ni ser att man behöver jobba mer med?

Finns det något konkret ni skulle behöva för att ytterligare föra arbetet framåt?

Hur upplever du att samarbetet med Västra Götalandsregionen har fungerat?

Prioritering 3: Sju telefonintervjuer, fyra med ideella föreningar och tre med företags-/innovationsfrämjande aktörer.

Har några krav ställts på er i samband med att ni ansökte om/beviljades medel?

Arbetar ni just nu med jämställdhetsintegrering inom er verksamhet?

Fick ni några viktiga nya insikter/kunskaper genom den utbildning ni gick?

Fick du några praktiska verktyg för att arbeta med jämställdhetsintegrering med dig från utbildningen?

Har kunskapen från utbildningen spridits i organisationen?

Har kunskapen från utbildningen lett till några konkreta förändringar avseende jämställdhetsintegrering i er organisation/ projekt ni driver? ’

Vilken nytta ser ni framför er att ert arbete med jämställdhetsfrågor kan komma att leda till?

Finns det någonting konkret ni behöver för att ytterligare kunna utveckla arbetet?

Vilken nytta ser ni att ökad jämställdhetsintegrering i relation till innovation och företagsfrämjande kan leda till?

Appendix 3

Enkät genomförd under Länsstyrelsens jämställdhetsnätverksträffar

1. Är du 1) Man Kvinna 2) Annat
2. Jobbar du inom 1) Kommun Region 2) Annat
3. Har du tagit del av Jämställdhetskartan? 1) Ja Nej
4. I vilken utsträckning anser du att kunskapen från kartläggningen kan leda till konkreta förändringar? (markera från 1, mycket låg utsträckning till 5, mycket hög utsträckning)
5. I vilken utsträckning anser du att kartläggningen kan få effekt på utvecklingsarbetet i regionen? (markera från 1, mycket låg utsträckning till 5, mycket hög utsträckning)
6. I vilken utsträckning anser du att kartläggningen kan bidra till att jämna ut kvinnors och mäns olika arbets- och levnadsvillkor? (markera från 1, mycket låg utsträckning till 5, mycket hög utsträckning)
7. Nedan ges utrymme att om du vill kommentera dina svar eller enkäten i stort.

