



Deluppföljning av projektet för jämsställdhetsintegrering

Ljungby kommun

Malin Olsson

Institutet för lokal och regional demokrati

Växjö, juni 2010



**INSTITUTET FÖR LOKAL
OCH REGIONAL DEMOKRATI**

Videum Science Park
351 96 VÄXJÖ
0470-77 85 50

info@id-vaxjo.com
www.id-vaxjo.com

Innehållsförteckning

1.	Bakgrund	4
1.1	Definition av jämställdhetsintegrering.....	4
2.	Utvärdering av jämställdhetsintegrering i Ljungby kommun - inledning.....	5
2.1	Utvärderingens syfte	5
2.2	Övergripande frågor för utvärderingen	5
2.3	Avgränsningar - Två rapporter inom uppdraget	6
2.4	Tillvägagångssätt- metod och material	6
3.	Projektet och utvecklingsarbetet	8
3.1	Sammanfattning av projektet från projektansökan	8
3.2	Projektets syfte.....	8
3.3	Målgrupp	8
3.4	Beskrivning av utvecklingsarbetet.....	9
3.5	Arbetets organisation	9
3.6	Metod Trappan.....	9
3.7	Projektets organisering	10
4.	Resultat av genomförda intervjuer	12
4.1	Övergripande kring projektet.....	12
4.1.1	Prioritering av jämställdhetsintegrering i kommunen	12
4.1.2	Arbetsätt, upplägg och metoder inom projektet.....	14
4.1.3	Inställning till jämställdhetsintegrering.....	15
4.1.4	Utbildningar och material.....	17
4.2	Resultat av jämställdhetsintegreringen	18
4.2.1	Ett mer naturligt perspektiv på dagordningen?	18
4.2.2	Jämställdhetsintegreringen hittills	20
4.3	Hållbarhet och förankring	21
4.4	Rollfördelning inom projektet	22
4.4.1	Processledarnas insatser	23
4.5	Rekommendationer inför kommande arbete	23
5.	Slutdiskussion	25
6.	Referenser	26
7.	Bilagor.....	27
7.1	Intervjuguide	27
7.2	Intervjupersoner.....	28

1. Bakgrund

För att uppnå de jämställdhetspolitiska målen har Sveriges regering sedan 1994 haft som strategi att arbeta med jämställdhetsintegrering. Genom att jämställdhetsintegrera vill man att alla beslut, från att de tas till att de verkställs och blir synliga för medborgaren, ska genomsyras av ett jämställdhetsperspektiv. Alla nivåer ska likaså genomsyras av ett jämställdhetsperspektiv, där såväl chefer, medarbetare som förtroendevalda ska inkludera detta som en del i sitt vardagliga arbete. Det resultat man vill uppnå med den politiska strategin för att arbeta med jämställdhetsintegrering är jämställdhet.¹

Sveriges Kommuner och Landsting (SKL) har för perioden 2008-2010 fått ett anslag på 125 miljoner kronor av regeringen som är avsedda att utveckla arbetet med jämställdhetsintegrering i kommuner och landsting.²

Finansiären för projektet för jämställdhetsintegrering i Ljungby kommun är SKL. Kommunen ansökte om projektet som beviljades för perioden augusti 2009 – december 2010.

1.1 Definition av jämställdhetsintegrering

Projektets finansiär, SKL, gör på sin hemsida följande definition av jämställdhetsintegrering:

”Jämställdhetsintegrering innebär enligt Europarådet ”(om)organisering, förbättring, utveckling och utvärdering av beslutsprocesser, så att jämställdhetsperspektiv införlivas i allt beslutsfattande, på alla nivåer och i alla steg av processen av de aktörer som normalt sett deltar i beslutsfattandet.”³

¹ SKL:s hemsida: http://skl.se/web/Jamstalldhetsintegrering_1.aspx.

² Regeringskansliet: <http://sweden.gov.se/sb/d/3267>

³ SKL:s hemsida: http://skl.se/web/Jamstalldhetsintegrering_1.aspx.

2. Utvärdering av jämställdhetsintegrering i Ljungby kommun - inledning

Detta inledande kapitel innefattar en introduktion till utvärderingsuppdraget och dess syfte. Tillvägagångssätt i form av metod och material diskuteras under sista rubriken i kapitlet.

Institutet för lokal och regional demokrati (ID) kontaktades i början av 2010 för genomförandet av en utvärderingsstudie av projektet *Jämställdhetsintegrering Ljungby*.

2.1 Utvärderingens syfte

I enlighet med önskemål ifrån projektledningen har utvärderingen som syfte att utvärdera de processer och arbetsmetoder som används inom projektet för jämställdhetsintegrering, samt projektets resultat i förhållande till dess syfte och mål. Vidare kommer även rekommendationer för fortsatt arbete att presenteras.

2.2 Övergripande frågor för utvärderingen

För att uppnå syftet med utvärderingen kommer bland annat följande frågeställningar belysas, på önskemål ifrån projektledningen:

- ✓ Leder detta sätt att arbeta fram till jämställdhetsintegrering?
- ✓ Upplever tjänstemän och förtroendevalda att jämställdhet har blivit ett mer naturligt perspektiv att ha med på dagordningen? Tänker man in jämställdhet i varje ärende?
- ✓ Vilka effekter får arbetet kring jämställdhetsintegrering i varje förvaltning? På de olika arbetsplatserna?
- ✓ Sker det förändringar i attityder hos tjänstemän och förtroendevalda? Hur upplevs detta?
- ✓ Finns det skillnad i inställning till jämställdhet hos förtroendevalda respektive tjänstemän?
- ✓ Är den ev. jämställdhetsintegreringen som skett i så fall hållbar? Hur är arbetet förankrat hos förtroendevalda, förvaltningschefer, övriga chefer och medarbetare? Finns det resurser och vilja att strateger och ombud fortsätter sitt arbete efter projektets slut?
- ✓ Vad är processledarnas, styrgruppens, strategernas och ombudens roll-uppåt och nedåt i organisationen?
- ✓ Upplever skolpersonal som deltagit i en interaktiv forumteater om jämställdhet och genus att de fått en fördjupad förståelse efter detta, och vill de arbeta vidare med frågorna?
- ✓ Hur har kunskapsbasen om jämställdhet utvecklats och hur tillämpas den hos förtroendevalda efter utbildningen i februari, samt efter utbildningen om alternativa mötesformer senare under våren 2010?

- ✓ Hur har kunskapsbasen om jämställdhet utvecklats och hur tillämpas den hos tjänstemän som är "ansiktet utåt" efter de två utbildningarna som ska hållas?

2.3 Avgränsningar - Två rapporter inom uppdraget

Inom ID:s uppdrag ingår att sammanställa två rapporter, den första är denna mindre rapport, deluppföljning, som stod klar i juni 2010, och den andra slutrapporten kommer överlämnas i januari 2011.

Denna första uppföljning baseras dels på skriftligt material som överlämnats av processledarna, och dels på kvalitativa samtalsintervjuer med 8 personer som på olika sätt varit i kontakt med, eller aktivt arbetat med, projektet för jämställdhetsintegrering i Ljungby kommun. Några av intervjupersonerna kommer också att följas upp med en ytterligare intervju under hösten, i syfte att göra en jämförelse och undersöka om det skett en ytterligare jämställdhetsintegrering som resultat av projektet. Deluppföljningens resultat kommer därför även att inkluderas i slututvärderingen.

2.4 Tillvägagångssätt- metod och material

Studiens insamling av information, data och kunskap har i första hand genomförts via 8 kvalitativa intervjuer med personer knutna till projektet och dess genomförande. Resultatredovisningen bygger, utöver de kvalitativa intervjuerna, på granskning av textdokument som tillhandahållits av processledarna såsom projektansökan, utvärderingar av utbildningstillfällen, minnesanteckningar från möten, aktivitetsredovisningar, etc.⁴ Utvärderingens fokus är intervjupersonernas egna tankar, synpunkter, erfarenheter och uppfattningar kring arbetet för jämställdhetsintegrering i Ljungby kommun. Detta har satts i relation till uppsatt syfte och mål i projektansökan, samt övrig genomgången bakgrundsdokumentation.

Då intervjumaterialet är av stor vikt för utvärderingen har intervjupersonerna strategiskt valts ut med syfte att få representanter från projektets styrgrupp, ledning, strateger, ombud samt förtroendevalda, tjänstemän och chefer som kommit i kontakt med jämställdhetsintegrering i sitt arbete eller medverkat vid någon av projektets aktiviteter. Personerna har valts ut på grund av att de på olika sätt har varit involverade i, eller kommit i kontakt med, projektets verksamhet. I största möjliga mån har intervjuerna genomförts genom direkta samtal på plats i Ljungby. De personer som av olika anledningar inte kunnat intervjuas på plats har intervjuats per telefon. Det konstruerades inledningsvis en intervjuguide som reviderades och anpassades efter intervjupersonens koppling till projektet.⁵

⁴ En lista över textdokumenten finns under rubriken "referenser" på s. 26.

⁵ Den intervjuguide som legat till grund för alla intervjuer presenteras på s. 27.

Motivet till att använda kvalitativa samtalsintervjuer som metod är att fånga intervjupersonernas erfarenheter, åsikter samt tankar kring ämnet i fråga. Det är därmed inte intervjupersonerna själva som i huvudsak är det intressanta för utvärderingen, utan deras roll samt erfarenheter av projektet.

Intervjupersonerna har själva valt hur mycket information de vill dela med sig av och har getts möjligheten att kommentera och godkänna anteckningarna från respektive intervju. Bakgrunden till att ge intervjupersonerna möjlighet att kommentera den renskrivna intervjun är att de ska kunna stå för formuleringarna vid användande av ett direkt citat i utvärderingen. Utvärderaren har tagit hänsyn till kommentarer då direkta citat använts, dock har inte intervjupersonerna kunnat ändra sina resonemang eftersom man då hade kunnat ifrågasätta hela intervjumaterialet. Alla intervjupersoner har gått med på att medverka i intervjun och de har därmed kunnat styra vad de tagit upp under intervjun. Samtliga intervjupersoner har kommenterat och/eller godkänt sin intervju. Då ett intervjumaterial alltid är färgat av intervjupersonernas åsikter har detta kompletterats med publicerat material.

Processledarna har tillsammans ansvarat för att tillhandahålla utvärderaren relevant skriftligt material/dokumentation, kontaktuppgifter och annan information av vikt. Kontakter med intervjupersonerna har utvärderaren i sin tur ansvarat för.

3. Projektet och utvecklingsarbetet

Detta kapitel innehåller bakgrundsinformation om projektet och arbetet med jämställdhetsintegrering i Ljungby kommun. Ytterligare relevant information om projektets syfte, målgrupp, metod och organisering finns presenterat i denna del.

Finansiären för projektet för jämställdhetsintegrering i Ljungby kommun är Sveriges Kommuner och Landsting (SKL). Kommunen ansökte om projektet 2009 och det beviljades för perioden augusti 2009 – december 2010. Inom projektet anställdes två processledare som tillsammans ansvarat för att leda processerna inom arbetet för att jämställdhetsintegrera Ljungby kommun.

3.1 Sammanfattning av projektet från projektansökan

”Ljungby vill arbeta såväl uppifrån politik och ledning som medborgarnära i vardagen för att jämställdhetsintegrera all verksamhet. Kommunfullmäktige har antagit jämställdhetsprogram och nämnderna jämställdhetsplaner som ska säkerställa implementering av jämställdhet även efter utvecklingstidens slut. Medborgare både kvinnor och män kommer att involveras genom debattartiklar och interaktiva möten. Olika metoder och verktyg kommer att prövas med handledning och coachning av en kommunövergripande processledare och sakkunniga i olika moment. Jämställdhetsombud och jämställdhetsstrateger på förvaltningsnivå stödjer arbetets utveckling efter projekttiden.”⁶

3.2 Projektets syfte

Syftet med projektet och utvecklingsarbetet med jämställdhetsintegrering beskrivs på följande sätt i projektansökan till SKL:

”Syftet är att Ljungby kommun skall garantera både kvinnor och män, pojkar och flickor lika förutsättningar och möjligheter. Genom metodisk jämställdhetsintegrering där såväl ledare som genomförare ansvarar för sin del skall konkreta och bestående förbättringar i verksamheten, ledningssystem och verktyg garanteras på kort och lång sikt.”⁷

3.3 Målgrupp

Direkta målgrupper är förtroendevalda, ledare, chefer och verksamhetsansvariga, jämställdhetsombud och jämställdhetsstrateger i kommunen. Indirekta målgrupper är kommunens tjänstemän samt de som bor och verkar (företagare m.fl.) i Ljungby kommun och besökare (turister, arbetspendlare m.fl.) i kommunen som möter kommunens verksamhet.⁸

⁶ Projektansökan, s. 1.

⁷ Projektansökan, s. 2.

⁸ Projektansökan, s. 2.

3.4 Beskrivning av utvecklingsarbetet

I projektansökan beskrivs arbetet inom projektet på följande sätt⁹:

1. Informations- och utbildningsinsatser för de som leder, utvecklar och följer upp verksamheten. Jämställdhetsintegrering i hela organisationen. Ansvariga förtroendevalda, ledningsgruppen och de förvaltningsvisa jämställdhetsombuden har uttryckt behov av jämställdhetsstrategier som har kunskap om jämställdhet, förändringsarbete och den aktuella verksamheten. I linje med tidigare erfarenhet av att utveckla verksamheten skall 140 jämställdhetsstrategier förses med verktyg och kunskap för att inspirera och utveckla jämställdhetsarbetet.
2. I det vardagliga arbetet på verksamhetsnivå. Kollegiegranskning, forskningscirkel m.fl. metoder skall användas.
3. Kvalitetssäkring av system och metoder för verksamhetsutveckling. Kommunens visionsarbete och kvalitetsgarantier, skall granskas och jämställdhetsintegreras.
4. Processledning och handledning. Centralt i kommunen en processledare som anlitas eller anställs. Två jämställdhetsombud på varje förvaltning.
5. Uppföljning av mål och resultat.

3.5 Arbetets organisation

Utvecklingsarbetet är enligt projektansökan förankrat i Kommunfullmäktige och i Kommunstyrelsen. Personalutskottet har fastställt ett strategiskt ställningstagande, där även ordförande och en ledamot återfinns i länets jämställdhetsråd.

Kommunchefen och förvaltningscheferna bildar ledningsgrupp. Två processledare, direkt underställda kommunchefen, ansvarar för att resurser finns för att genomföra jämställdhetsintegreringen. Varje förvaltnings jämställdhetsombud samordnar och följer upp arbetet så att varje chef, nämnd och styrelse får redskap att följa utvecklingen. Arbetsplatsens jämställdhetsstrateg är lokal handledare och coach i det vardagliga genomförandet.¹⁰

3.6 Metod Trappan

Utvecklingsarbetet för att jämställdhetsintegrera Ljungby kommun ska, enligt projektansökan, följa de olika stegen i metoden som kallas *Trappan*. Metoden beskrivs följande, genom bilden nedan som är hämtad ifrån hemsidan [Jämställ.nu](http://www.jamstall.nu).¹¹

⁹ Projektansökan, s. 2.

¹⁰ Projektansökan, s. 2.

¹¹ Jämställ.nu: http://www.jamstall.nu/web/Trappan_1.aspx



Ljungby kommun menar att genom att systematiskt fördela ansvar, dokumentation och medverkan inkluderas var och en att göra sin del av arbetet i projektet för jämställdhetsintegrering. Som stöd ska det finnas ett nät av sakkunniga som har ansvar för frågan såsom, jämställdhetsstrateger, jämställdhetsombud och processledare.¹²

3.7 Projektets organisering

Inom projektet återfinns ett antal olika personer som på olika sätt arbetar utvecklande för att jämställdhetsintegrera Ljungby kommun. Idén med att jämställdhetsintegrera en organisation bygger på att alla led i organisationen ska medverka till att jämställdhet blir en naturlig del i arbetet. Alla nivåer inom organisationen ska omfattas av denna integrering. Det finns därför personer på alla nivåer som fått i uppdrag att på olika sätt verka för att jämställdhet blir ett prioriterat område. Nedan presenteras de olika grupperna/personerna och deras roller, uppdrag och koppling till varandra.

Styrgrupp

Styrgruppen består av de två processledarna, sex förvaltningschefer inklusive kommunchefen som också är förvaltningschef på Kommunledningskontoret. Styrgruppen har som uppgift att ge stöd till arbetet med jämställdhetsintegrering. Förvaltningscheferna har också varit ansvariga för att utse jämställdhetsstrateger på respektive förvaltning och skapa förutsättningar för att arbetet kan bedrivas.

Processledare

Det är processledarna som har ansvar för att leda processerna i arbetet för att jämställdhetsintegrera Ljungby kommun. Det finns två processledare anställda inom projektet även om det i projektansökan endast finns sökta medel för en

¹² Projektansökan, s. 2.

process på heltid. Ljungby kommun valde själva att anställa två processledare på 75 % vardera och därmed själva täcka en anställning på 50 %. Processledarna arbetar med att skapa förutsättningar för att integrera jämställdhetsperspektivet som en naturlig del av det vardagliga arbetet inom alla förvaltningar, alla arbetsplatser och på alla nivåer inom kommunens organisation. Tanken är att de, vid projektets slut, ska ha skapat förutsättningar för att arbetet med att förbättra jämställdheten lever vidare och därmed är integrerat. Processledarna är ansvariga för att utbilda, inspirera och ordna träffar för jämställdhetsstrategerna och jämställdhetsombuden som utsetts inom kommunen. De svarar även för redovisning av projektet till SKL samt till projektets styrgrupp inom kommunen.

Jämställdhetsstrateger

Jämställdhetsstrategerna¹³ är mellan 10-12 personer och varje förvaltning kan utse 1-3 strateger. Strategerna utgör kärnan i arbetet med jämställdhetsintegrering och bildar en grupp som är direkt stöd till de 140 jämställdhetsombud som finns ute på arbetsplatserna. Det är processledarna som ansvarar för utbildning och inspiration av strategerna som förväntas lägga ner i genomsnitt 4-5 timmar i månaden på sitt arbete. Processledarna ska även förse strategerna med olika metoder och verktyg, som de i sin tur kan sprida vidare till jämställdhetsombuden. Jämställdhetsstrategerna medverkar vid de 3-4 träffar som kommer att anordnas för ombuden, vilka de fungerar som stöd till. Strategerna har ansvar för jämställdhetsplanerna som arbetas fram under 2010, utifrån en mall som processledarna tillhandahåller.

Efter projektets slut ska gruppen med jämställdhetsstrateger fortsätta sitt arbete och själva kunna anordna föreläsningar och träffar för ombuden. Målet är att arbetstiden kommer att vara densamma för uppdraget även efter projektets slut.¹⁴

Jämställdhetsombud

Det har utsetts omkring 100 *jämställdhetsombud*¹⁵ inom Ljungby kommun, och alla arbetsplatser har fått i uppdrag att utse ett ombud. Huvuduppgiften för ombuden är att se till att jämställdhetsarbetet hålls levande på arbetsplatsen. Det är processledarna som har ansvar för att utbilda ombuden kring deras uppgift och även inspirera dem i sitt arbete och de kommer anordna träffar vid 3-4 tillfällen under projektets gång. Jämställdhetsombuden fungerar som länken ut till arbetsplatserna och medarbetarna samt får information och verktyg av processledarna och strategerna som de ska sprida vidare. När projektet löper ut, vid årets slut, är tanken att jämställdhetsombuden ska fortsätta sitt arbete ute på arbetsplatserna med stöd från strategerna som likaså fortsätter sitt uppdrag.¹⁶

¹³ Jämställdhetsstrategerna är de som i projektansökan står omnämnda som jämställdhetsombud, men man har under projektets gång valt att byta namn på dem.

¹⁴ *Uppdrag för jämställdhetsstrateger*, s. 1.

¹⁵ Jämställdhetsombuden är de som i projektansökan står omnämnda som jämställdhetsstrateger, men man har under projektets gång valt att byta namn på dem.

¹⁶ *Uppdrag för jämställdhetsombud sammanställt av processledarna*, s. 1.

4. Resultat av genomförda intervjuer

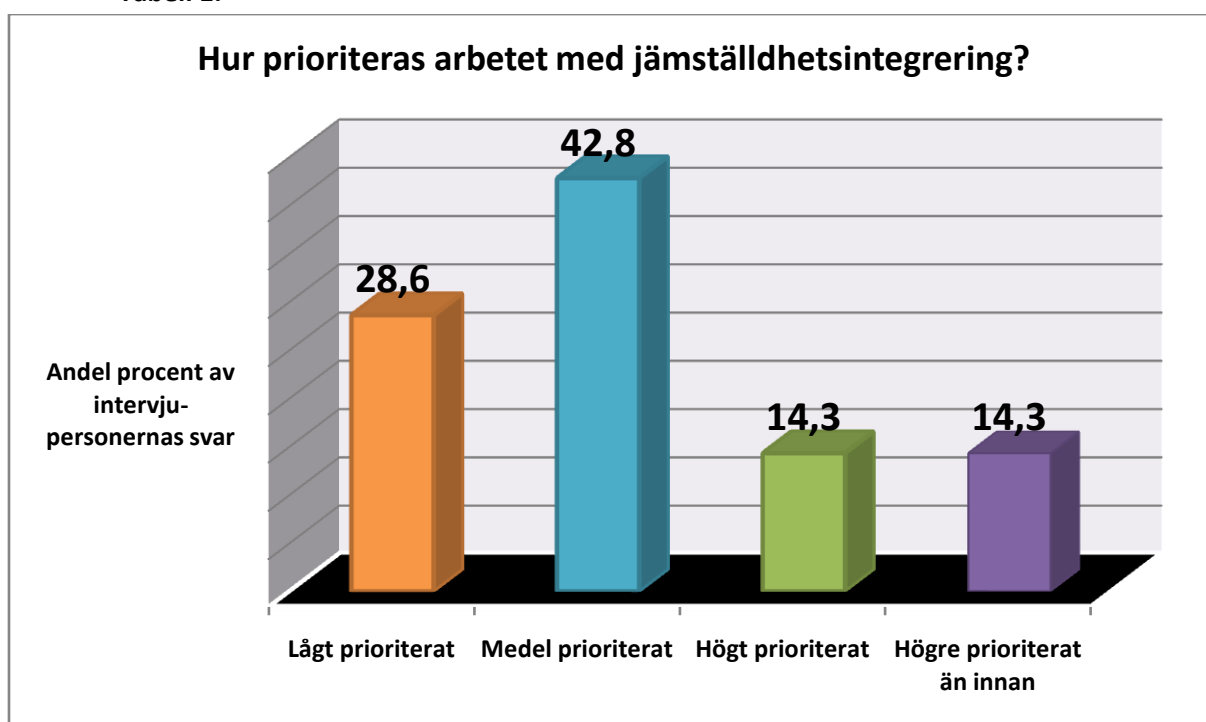
I kapitlet redovisas information som har inhämtats från det material som tillhandahållits av processledarna kring projektet och dess verksamhet samt information från intervjuer med personer som på olika sätt kommit i kontakt med projektet. De resonemang och åsikter som presenteras i denna del bygger helt på intervjupersonernas erfarenheter och kunskaper kring jämställdhetsintegrering i Ljungby kommun. Utvärderaren redovisar inga egna åsikter kring projektet i detta kapitel, detta finns istället under rubriken "slutdiskussion" på s. 25.

4.1 Övergripande kring projektet

4.1.1 Prioritering av jämställdhetsintegrering i kommunen

Under intervjuerna fick intervjupersonerna besvara frågan "Hur prioriteras arbetet med jämställdhetsintegrering i Ljungby kommun?". Svaren presenteras i tabellen nedan.

Tabell 1.



Utifrån tabellen kan det utläsas att majoriteten, sammanlagt 71,4 %, av intervjupersonerna anser att arbetet med jämställdhetsintegrering är medelprioriterat eller lågt prioriterat. En utav anledningarna till detta har enligt några intervjuade varit att detta är något nytt som ska in bland alla andra arbetsuppgifter. Det finns en diskussion från intervjuerna kring att projektet skapats uppifrån och att det inte har funnits en efterfrågan ute i verksamheterna på dessa insatser, vilket gör att arbetet prioriterats lågt.

”Eftersom det inte har tillkommit av en behovsefterfrågan underifrån prioriteras det lågt. (...) Generellt är det fel timing och ett projekt som initierats uppifrån som tyvärr inte är så accepterat ute i verksamheten. Det är viktigt i och för sig, men kanske något fel i tid. Det är inte ett så synligt eller upplevt behov som har tillfredsställts.”¹⁷

Ämnet finns med på agendan men det finns enligt några intervjupersoner inte tillräckligt med tid att lägga ned på arbetet, vilket gör att det ibland blir svårt att hålla arbetet vid liv och få kontinuitet. Ett par intervjupersoner påpekar att de hade önskat att jämställdhetsstrategerna som finns inom varje förvaltning hade fått mer tid för sitt arbete. Dock anser de flesta att arbetet borde ha hög prioritering och att detta är önskvärt, men att det tidsmässigt inte alltid är möjligt. Eftersom projektet endast har nått halvvägs finns det också röster som menar att man har kommit en bit på väg, men att det är en bit kvar för att nå ut till alla medarbetare i organisationen vilket det kommer arbetas vidare med under kommande höst. En intervjuperson menar kritiskt att projektet inte har uppkommit utifrån en behovsefterfrågan underifrån, och att det är en av anledningarna till att projektet fått en relativt låg prioritet.

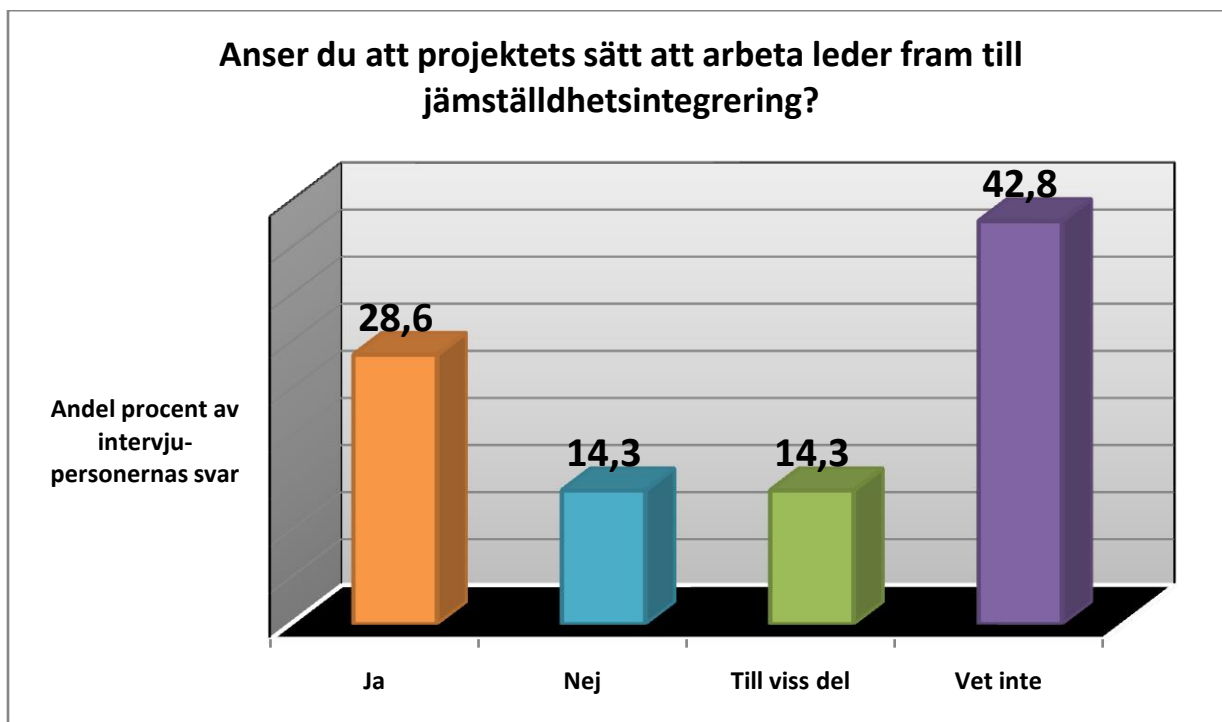
De som ansett att arbetet med jämställdhetsintegrering har fått hög eller högre prioritet än innan har främst menat att det från chefsnivå finns goda kunskaper och en vilja att prioritera arbetet. Att sedan nå ut i hela organisationen kommer att ta tid och projektet är fortfarande inne i en process. Det finns dock en övervägande önskan att arbetet får högre prioritet på alla nivåer inom kommunens organisation.

¹⁷ Intervju med Bengt Gustafsson/ Förvaltningschef på Miljö och Bygghuset, samt styrgruppsmedlem.

4.1.2 Arbetssätt, upplägg och metoder inom projektet

På frågan "Anser du att projektets sätt att arbeta leder fram till jämställdhetsintegrering?", svarade intervjupersonerna följande, enligt tabellen nedan.

Tabell 2.



Störst andel intervjupersoner menade att de inte vet om sättet att arbeta inom projektet kommer att leda till en jämställdhetsintegrerad kommun. Främsta anledningen till detta uppges vara att projektet fortfarande är inne i en planeringsfas, och att det ännu inte syns några konkreta verktyg för att genomföra integreringen av jämställdhet.

"Vi är mycket i planeringsfasen och konkreta verktyg behövs. Det har varit en för lång planeringsfas och ibland måste man starta igång och reda ut saker efter hand."¹⁸

Någon intervjuperson menar även att det är en nackdel att man lägger mycket av ansvaret för att jämställdhetsintegrera på cheferna eftersom de redan har mycket att göra, och också har varit ansvariga i flera projekt tidigare. Det finns en risk att de känner att det blir för mycket med ytterligare ett projekt, och att de inte lägger ned den tid som behövs.

"Det är en början. Men jag kan önska att man hade avsatt ett visst antal timmar för oss strateger som vi ska arbeta med detta per vecka. Jag ser att vi strateger lägger ner olika mycket tid och det hade varit bra att få ett riktmått så att man får en tidsuppfattning kring uppdraget."¹⁹

¹⁸ Intervju med Eva-Gun Berglund/ Chef för Barn och utbildningsförvaltningen.

¹⁹ Intervju med Carolin Stjernqvist/ PA Specialist på Barn och utbildningskontoret, samt Jämställdhetsstrateg.

Av de 14,3 % som svarade nej på frågan berodde detta framförallt på att jämställdhet överlag är ett svårarbetet ämne och att man genom projektet kan komma en bit på väg, men förmodligen inte lösa jämställdhetsfrågan.

De 28,6 % som istället anser att arbets sättet kommer att leda till en jämställdhetsintegrering baserar detta på att projektet omfattar alla förvaltningar och även olika nivåer inom förvaltningarna. Något som också påpekats som positivt är att det har funnits två anställda processledare som har kunnat ägna sig fullt ut åt att leda och guida i processerna inom projektet. Flera intervju personer har framhävt att styrgruppen och kommunchefen har varit engagerade och därmed bistått arbetet på ett positivt sätt.

4.1.3 Inställning till jämställdhetsintegrering

Som en inledande fråga fick intervju personerna under intervjun ge sina synpunkter på befintliga attityder kring jämställdhet hos förtroendevalda och tjänstemän på kommunen. Mellan 30-40 % av intervju personerna kommenterade att det under utbildningarna uppkommit en del opassande kommentarer och s.k. roliga historier som gick helt tvärtemot syftet med utbildningen. De menar också att detta visar på de attityder som faktiskt finns hos vissa enskilda personer, och att de gärna velat visa att de inte tycker att arbetet är viktigt. Processledarna har likaså vittnat om att de i något fall blivit illa bemötta och även ifrågasatta på grund av att de är två kvinnor. Under utbildningarna har flera personer satt sig i försvar, både män och kvinnor, och även andra deltagare har påpekat att det inte alltid har varit enkelt att bedriva arbetet för de två processledarna. Men processledarna menar själva att det också funnits många positiva reaktioner och att det är viktigt att man tar tillvara de positiva exempel som finns för att istället uppmuntra arbetet.

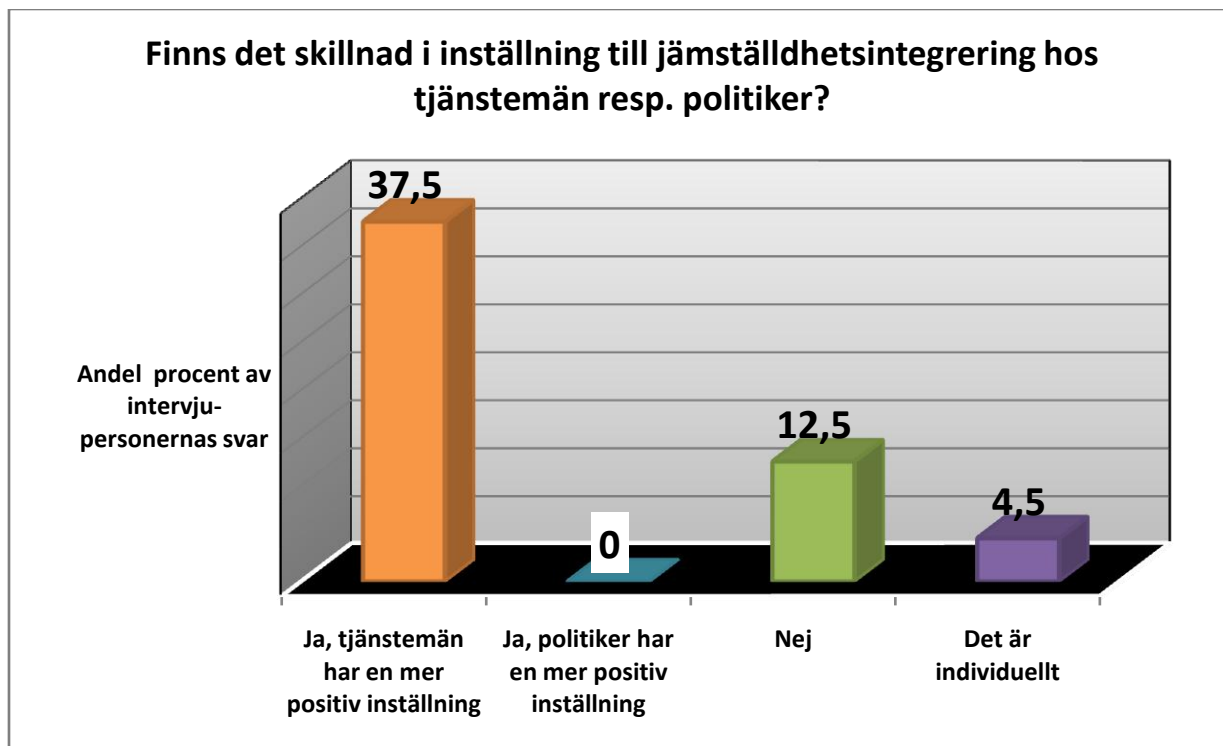
”Positivt är att vi är två processledare och att vi har stöd från styrgruppen. Vi är fler som arbetar åt samma håll. Vi måste vända detta och se möjligheter i att vi får *godor* från olika personer. Det är fler som reagerar och det är positivt att vi kan arbeta med detta och se det som utmaningar.”²⁰

I övrigt menade de flesta att det finns en vilja att förändra och göra kommunen mer jämställd, men att det inte alltid funnits verktyg eller att det getts tillräckligt utrymme för dem som arbetat med frågan.

²⁰ Intervju med Maria Johansson/ Processledare.

Intervjupersonerna ombads att svara på frågan "Finns det skillnad på inställning till jämställdhetsintegrering hos tjänstemän respektive förtroendevalda på kommunen?" och resultaten av svaren finns i tabellen nedan.

Tabell 3.



Som syns i tabellen ovan ansåg 37,5 procent av intervjupersonerna att tjänstemän har en mer positiv inställning till jämställdhetsintegrering i jämförelse med förtroendevalda. Det tåls att påpeka att de som svarade för denna stapel själva är tjänstemän och därmed inte heller opartiska. Det är dock ingen som svarat att förtroendevalda har en mer positiv inställning, trots att även förtroendevalda intervjuats. Anledningen har främst varit att tjänstemännen sett att det är dem som verkligen arbetar med integreringen i organisationen, och att det ibland uppfattas som att förtroendevalda pratar om jämställdhet, men att det när det kommer till kritan inte alltid prioriteras.

De övriga har ansett att det antingen inte funnits någon skillnad, eller att denna skillnad i sådant fall beror på att det är olika individer, och inte på om man arbetar som tjänsteman eller förtroendevald.

Intervjupersonerna tillfrågades även kring vilka resultat de tror att projektet kommer att nå gällande förändring av attityder kring jämställdhet hos förtroendevalda och tjänstemän på kommunen. De flesta intervjupersoner tror att projektet kommer att bidra till att skapa en större förståelse kring jämställdhetsproblematiken och öppna ögonen för ojämställda situationer, relationer och miljöer på kommunen. Det finns dock en viss tveksamhet kring huruvida projektet verkligen kommer att kunna förändra arbetsätten så att ett jämställdhetsperspektiv slutligen genomsyrar all verksamhet. En intervjuperson

menade att det är relativt enkelt för människor att ta till sig ny information, men att sedan verkligen inkludera den nya kunskapen i sitt vardagliga arbete är betydligt svårare.

4.1.4 Utbildningar och material

Det har inom projektet anordnats ett antal träffar och utbildningar för att öka kunskaperna kring jämställdhetsfrågan och arbetet med jämställdhetsintegrering. Dessa sammankomster har anordnats både för tjänstemän och förtroendevalda, samt de jämställdhetsstrateger och jämställdhetsombud som direkt arbetar med projektet.

Majoriteten av intervjupersonerna som medverkat vid någon utbildning eller träff var generellt nöjda, men det fanns ett antal områden som kan förbättras, såsom:

- ✓ Mer praktiska övningar
- ✓ Mer värderingsdiskussioner
- ✓ Mer dialog
- ✓ Mer gruppövningar
- ✓ Mer konkreta verktyg och metoder för att jämställdhetsintegrera ute i verksamheterna.

Arne Johansson som var med under utbildningstillfället för de förtroendevalda hade följande tips på hur nästa utbildning skulle kunna förbättras:

”När jag tänker på utbildningsdagen borde man ha mer grupparbeten så att man får tänka själva. Det var mycket presentationer. Vi var cirka 20 stycken och det var en lagom stor grupp. Det var för lite dialog och hade kunnat vara mer sådant. Man hade kunnat dela upp i mindre grupper för jag tror att man får mer sagt då än i större.”²¹

Någon intervjuperson menade att det har getts mycket information inledningsvis, som visserligen behövts, men att det har varit en del ”korvstoppning”. Det har även påpekats att startsträckan för projektet har varit lång och att det nu är tid att sätta igång det praktiska integreringsarbetet.

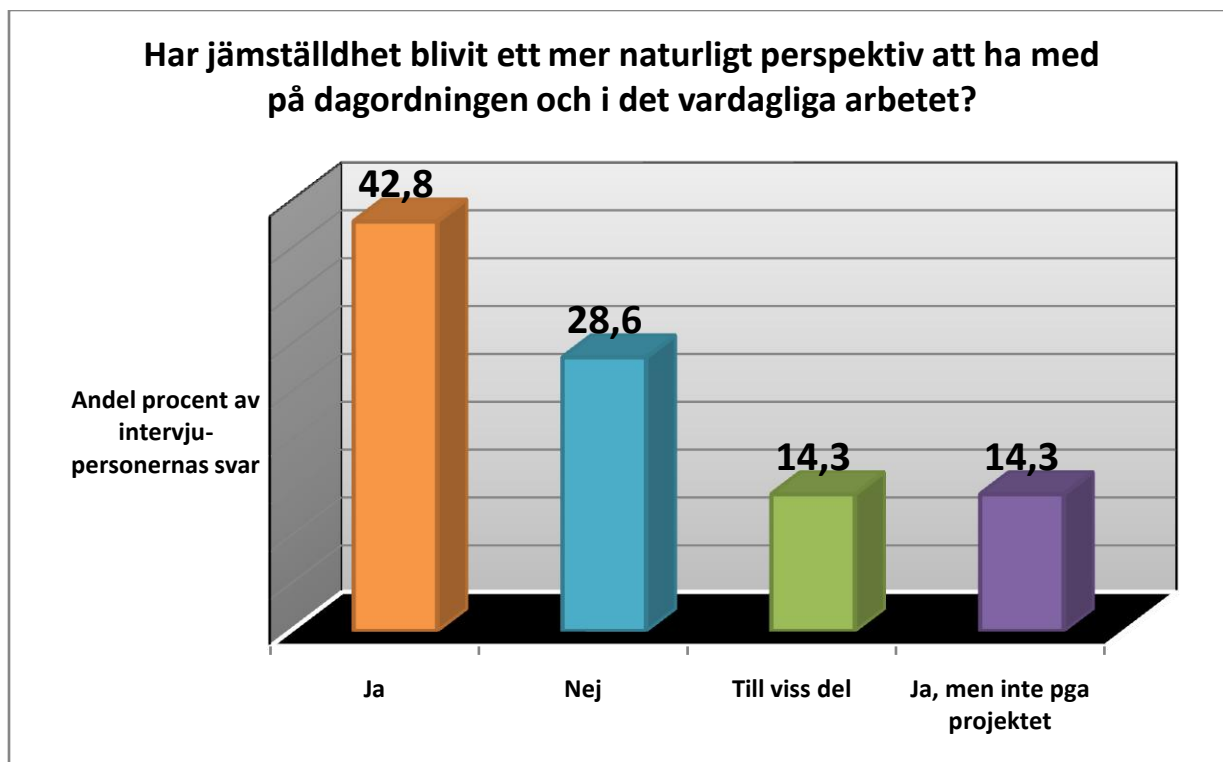
²¹ Intervju med Arne Johansson/ Förtroendevald.

4.2 Resultat av jämställdhetsintegreringen

4.2.1 Ett mer naturligt perspektiv på dagordningen?

I tabellen nedan redovisas resultaten av svar på frågan "Upplever du att jämställdhet har blivit ett mer naturligt perspektiv att ha med på dagordningen och i det vardagliga arbetet?".

Tabell 4.



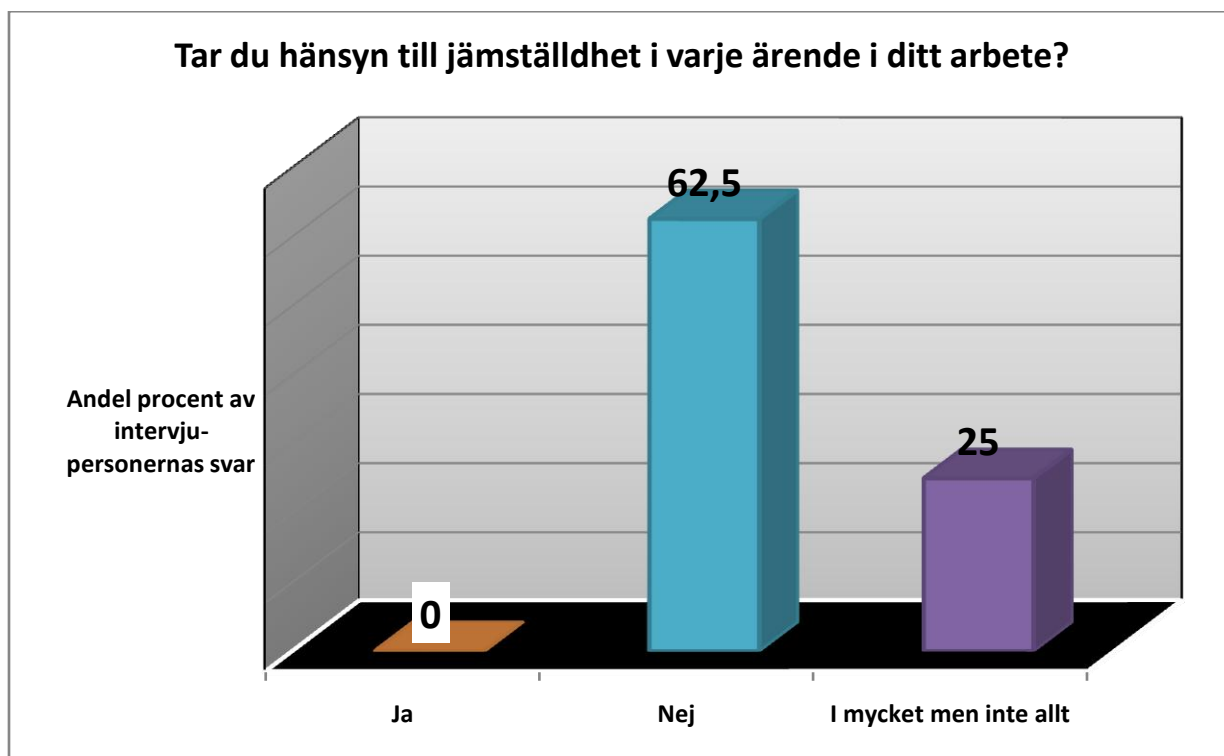
Av svaren ovan går att utläsa att majoriteten anser att jämställdhet har blivit ett mer naturligt perspektiv att ha med på dagordningen och i det vardagliga arbetet. Inom denna kategori finns motiveringarna att projektet har lyckats lyfta frågan och uppmärksamma ojämställda förhållanden som gjort att alltfler som arbetar inom kommunen har fått upp ögonen för frågan.

De 28,6 % som svarat tvärtom på frågan, dvs. nej, motiverar detta med att projektet ännu inte är i hamn och att sådana resultat förmodligen är mer långsiktiga. Denna motivering återkommer även hos de personer som på frågan gett svaret "till viss del".

14,3 % av intervjupersonerna har sett att det skett en förändring, men att denna varit på gång under de senaste åren och att det därför inte går att dra slutsatsen att det är ett resultat av detta projekt. Jämställdhetsfrågan har under de senaste åren kommit att bli alltmer aktuell, både på nationell och lokal nivå, och man menar att denna utveckling är en naturlig del i detta led.

Som en vidare fråga inom området ombads intervjupersonerna även att svara för huruvida de själva tar hänsyn till jämställdhet i varje ärende i sitt arbete, och svaren finns i tabellen på nästa sida.

Tabell 5.



Det var ingen av intervjupersonerna som ansåg att de tar hänsyn till jämställdhet i alla delar av sitt arbete. De flesta kommenterade detta med att det vore övermaga att påstå att jämställdhetsperspektivet finns med överallt i arbetet. Någon menade även att det är viktigt att man inte går runt och tror att man arbetar helt jämställt, eftersom man då inte ser att det behövs förändringar.

25 % av de intervjuade ansåg sig vara tillräckligt medvetna för att ha med jämställdhetsperspektivet i stora delar av arbetet, men inte i allt. Det finns likaså en medvetenhet hos processledarna att även om de arbetar med frågan ständigt påverkas de också av de rådande strukturerna som oftast är ojämsställda.

"Jag gör det mycket eftersom mitt uppdrag som processledare är att ha fokus på det, men säkert inte i varje ärende."²²

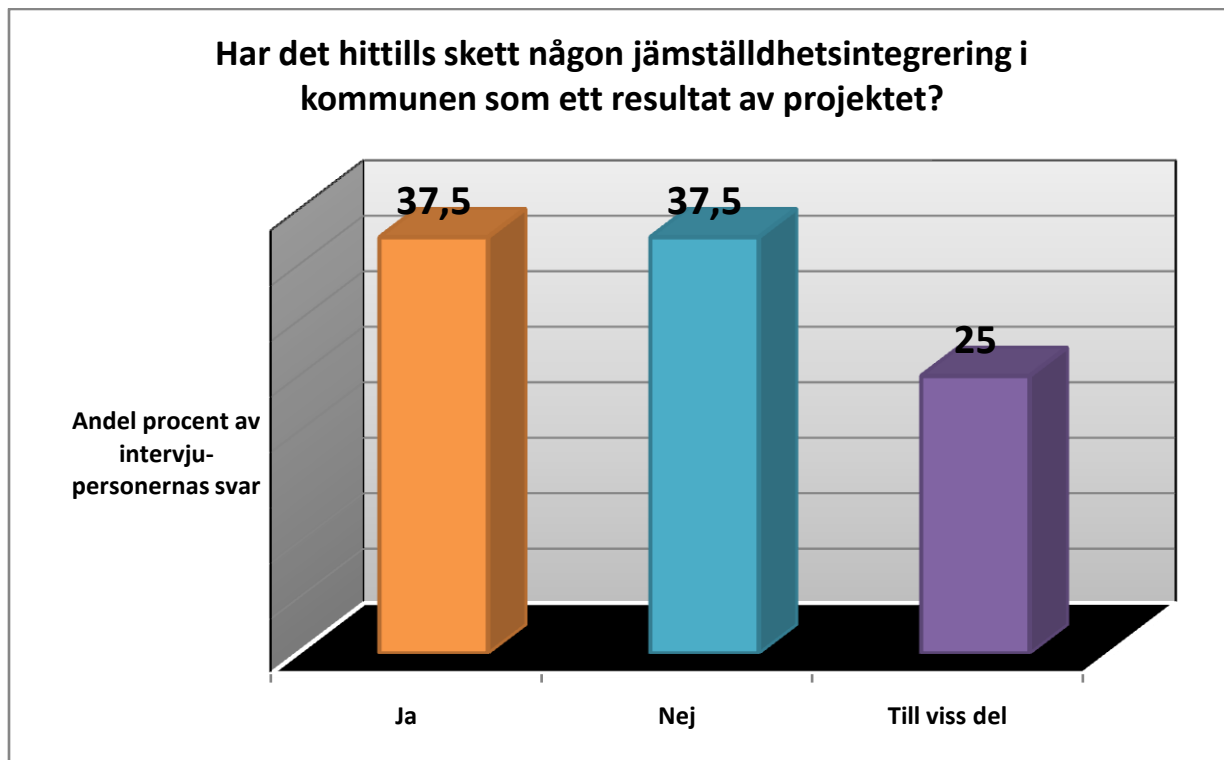
En utav intervjupersonerna, som svarade nej på frågan, menade att det inte alltid är så att man tänker i banorna kring jämställdhet rent praktiskt, men att detta inte alltid behövs. Majoriteten var dock överens om att jämställdhetsperspektivet borde vara en del av arbetet och att detta kan förbättras.

²² Intervju med Caroline Cederlund/ Processledare.

4.2.2 Jämställdhetsintegreringen hittills

Frågan "Har det hittills skett någon jämställdhetsintegrering i kommunen som ett resultat av projektet?" fick relativt jämnt fördelade svar, vilka presenteras nedan.

Tabell 6.



Det var lika många personer som ansåg att det skett en jämställdhetsintegrering i kommunen som ett resultat av projektet, som de som ansåg att så inte är fallet. Av de som svarade nej på frågan kommenterades bland annat att man inte sett någon direkt förändring i sitt arbete eller på sin arbetsplats. Det fanns även dem som menade att det är för tidigt att se detta nu, då projektet endast är i halvtid, och att resultaten förmodligen kommer visa sig senare. Men det finns också intervjupersoner som har märkt förändringar kring jämställdhet på sina arbetsplatser och på kommunen.

"Den kommunövergripande policyn och planen är ett led i det. Man försöker få in siffror i verksamhetsmått, ombuden presenterar på arbetsplatsträffar och vi har strategier som arbetar med det. Jag tror också att man ska få in i internkontrollen att följa upp detta och ha en plan för det. Det har man inte idag och det har inte heller varit uppe för diskussion."²³

Flera intervjupersoner har också berättat att de sett av att fler personer än tidigare börjat diskutera jämställdhet i arbetet, men också på rasterna. Fler än tidigare uppmärksammar ojämställda situationer och tar också upp detta i samtal med kollegor på bland annat rasterna. En intervjuperson menade dock att det är viktigt att politiken ger förutsättningar för att det ska kunna ske en

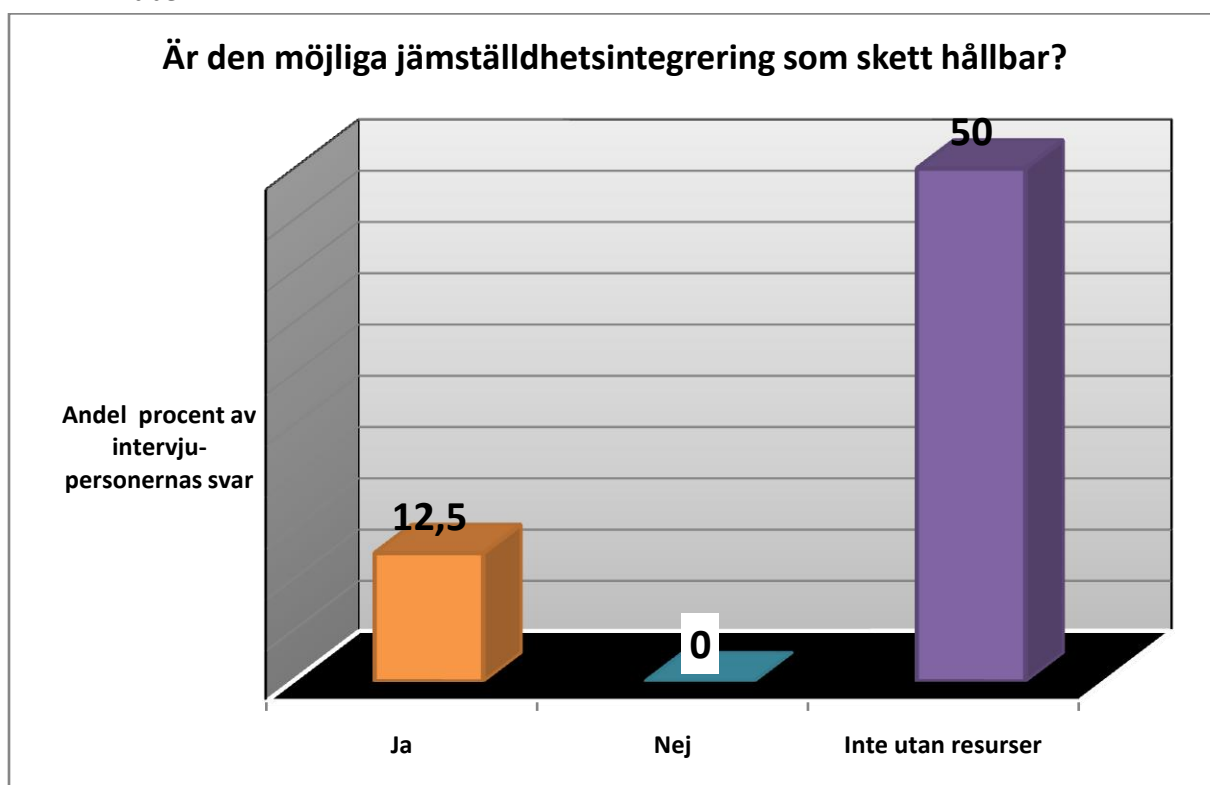
²³ Intervju med Ing-Marie Byström/ Chef för Socialförvaltningen.

jämställdhetsintegrering och att jämställdhet får utrymme på dagordningen och senare även i det vardagliga arbetet. Tanken är att jämställdhetsstrategier och ombud ska få utrymme att exempelvis anordna värderingsövningar på personalmöten och det är viktigt att de ges utrymme till detta.

4.3 Hållbarhet och förankring

Som en följdfråga till den förra fick intervjupersonerna reflektera över huruvida den jämställdhetsintegrering som i sådant fall skett, är hållbar. Svaren presenteras nedan.

Tabell 7.



En stor majoritet av de tillfrågade som svarade på frågan menade att jämställdhetsintegreringen endast är hållbar om den tilldelas resurser samt följs upp.

”Om man följer upp, men gör man inte det då faller det igen. Det måste också finnas någon nyckelperson som arbetar med det och ser till att det finns återkommande utbildningar.”²⁴

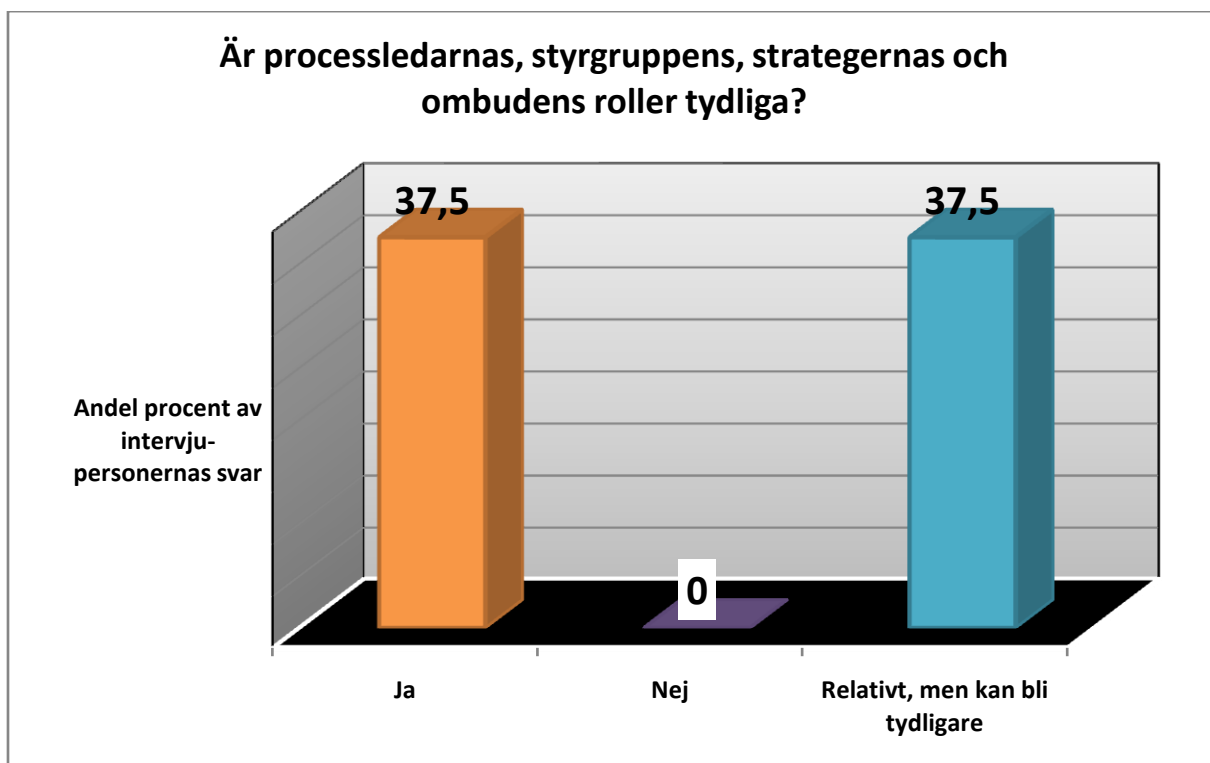
De som ansåg att jämställdhetsintegreringen var hållbar menade att det är bra när det väl sker något positivt inom området och då får kommunen inte släppa det. Men detta förutsätter också att arbetet fortsätter och får utrymme.

²⁴ Intervju med Ing-Marie Byström/ Chef för Socialförvaltningen.

4.4 Rollfördelning inom projektet

Inom projektet finns det personer som har olika ansvar för processerna med att jämställdhetsintegrera kommunen, såsom styrgrupp, processledare, jämställdhetsstrateger och jämställdhetsombud. Intervjupersonerna fick därför frågan huruvida de anser att dessa roller är tydliga inom projektet, och svaren finns i tabellen nedan.

Tabell 8.



Utav svaren kan det utläsas att rollerna är tydliga, men att det i vissa fall skulle kunna göras ännu tydligare. Även om intervjupersonerna själva ansåg att de, och de som är direkt involverade, hade kunskaper kring rollfördelning och uppdrag på de olika posterna, menade några att det inte nått ut till alla medarbetare att arbetet bedrivs och hur det organiseras. Det som påpekades som mest otydligt var kring ombudens funktion ute på arbetsplatserna, och även att ombuden ibland känt sig osäkra på sitt uppdrag. Det var ingen som ansåg att rollerna var otydliga, och en utav intervjupersonerna menade att det till och med har varit övertydligt ibland.

Det som av några har tagits upp som ett problem är att flera jämställdhetsstrateger är chefer och att de inte har tid, eller tar sig tid, att prioritera arbetet. Inom gruppen med strateger har det därför varit olika ambitionsnivå, vilket en del tycker är synd. En del strateger tilldelades också uppgiften trots att de egentligen inte ville, vilket också är en bidragande orsak till att arbetet inte prioriteras av alla. Det har enligt någon intervjuperson också framkommit negativa attityder från vissa chefer som inte velat ha "ännu ett ombud".

4.4.1 Processledarnas insatser

Intervjupersonerna fick möjlighet att kommentera processledarnas insatser i projektet. Samtliga intervjuade svarade att processledarna har gjort ett bra jobb, och det var inte någon som ansåg sig missnöjd med deras insatser.

”De har haft ett komplett motstånd men har ändå skött det bra. Det är ett lågt intresse hos både tjänstemän och politiker. Det är synd att det var två kvinnor som blev processledare, jag tror att man vunnit mer om man även haft en man. Processledarna har sagt att de alltid får slåss mot det. Det är en miss i rekryteringen för jag tror att det hade fått en annan tyngd om även en man var med eftersom det inte bara blir en kvinnofråga.”²⁵

Processledarna har under projektets gång själva velat tydliggöra att det handlar om att integrera jämställdhet i verksamheten och att de därför inte ligger på deras bord att ordna en jämställd kommun. Det har funnits missuppfattningar kring att processledarna har ansvar för om det blir en ökad jämställdhet efter projektet eller inte, men detta har förtydligats under arbetets gång. Processledarna menar att det inte hänger på dem huruvida kommunen blir jämställd eller inte, utan att alla inom kommunen bär ansvar för att detta ska ske.

”Vi har fått ett uppdrag och har en projektplan att följa vilket innebär bland annat att sätta igång processer i kommunen och genomföra aktiviteter för att öka medvetenhet och synliggöra jämställdhet i organisationen vilket i sin tur ska leda till jämställdhetsintegrering.”²⁶

Några intervjupersoner har också påpekat att det inte alltid varit lätt för processledarna, och att de även i några fall har blivit dåligt bemötta eller utsatta för provokationer av enskilda individer. Även processledarna har delgett att det finns ett motstånd från vissa håll inom kommunen, men att det är viktigt att ta tillvara de positiva förändringar som skett och använda dem som morötter för att skapa ett mer effektivt utvecklingsarbete.

4.5 Rekommendationer inför kommande arbete

Projektet har i skrivande stund varit i gång i omkring 10 månader och det är fortfarande 6 månader kvar till dess avslut. Rekommendationerna som presenteras i detta kapitel kommer därför att främst avse resterande arbete, även om en del rekommendationer också kommer att kunna ses i ett längre perspektiv. Rekommendationerna syftar till att belysa områden som kräver ytterligare fokus och utveckling under kommande höst, och presenteras i rutan på nästa sida.

²⁵ Intervju med Ann-Charlotte Wiesel/ Förtroendevald.

²⁶ Intervju med Caroline Cederlund/ Processledare.

UTMANINGAR

- Fler konkreta verktyg till jämställdhetsstrategier och jämställdhetsombud i syfte att förtydliga deras uppdrag och underlätta i deras implementering av jämställdhetsintegreringen i organisationen. Verktyg för ombuden att kunna lyfta problematiken på sin arbetsplats, men också för att kunna hantera och leda de reaktioner och den diskussion som förhoppningsvis uppkommer.
- Komplettera utbildningstillfällen och träffar med mer praktiska övningar, såsom exempelvis värderingsövningar och gruppövningar där deltagarna själva får tänka till och problematisera.
- Arbeta mer med att få en jämn satsning i tid från jämställdhetsstrategerna, där det idag är synligt att de lägger ned olika mycket tid på sitt arbete.
- Skapa strategier/möjligheter för uppföljning av olika indikatorer, nyckeltal och mål inom kommunen som även fortsätter att följas upp efter projektets avslut.
- Politiken sätter mål och visioner för de olika verksamheterna inom kommunen, och det är därför viktigt att förtroendevalda har med jämställdhetsperspektivet i dessa mål. Mer satsningar på de förtroendevalda så att jämställdhet prioriteras redan i mål och visioner för en verksamhet och att det får utrymme och ges förutsättningar.
- Arbeta för att skapa förutsättningar för att jämställdhetsarbetet ska få resurser även efter projektets slut. Om arbetet lämnas utan någon som kan vara drivande och fortsätta leda processerna är risken stor att frågan återigen prioriteras bort. Alla områden som är viktiga och där man vill se en utveckling kräver resurser, så även jämställdhet.
Strategier och ombud ska fortsätta sitt arbete efter projekttidens slut, men det krävs någon samordnare som ser till att möten sker och att dessa grupper förses med uppdaterad information och utveckling av metoder, arbetssätt och verktyg. Det behövs en strategi och arbetas fram resurser för detta.
- Att under hösten lägga grunden för att arbetet med jämställdhetsintegrering blir långsiktigt och hållbart.

5. Slutdiskussion

I detta kapitel presenteras utvärderarens sammanfattande analys av rapportens resultat som redovisats i tidigare kapitel.

Utifrån intervjupersonernas svar är det övervägande positiva inställningar till arbetet med jämställdhetsintegrering i Ljungby kommun. Det har dock uppkommit diskussioner under intervjuerna kring att det inte tagits emot med lika stor entusiasm från alla håll i kommunens verksamheter. De utmaningar som processledarna har att arbeta med under den avslutande delen av projektet är att försöka få detta arbete att integreras och bestå även efter projektets avslut. För att detta mål ska åstadkommas behöver fler personer få ökad medvetenhet och kompetens kring jämställdhet, vad en jämställdhetsintegrering innebär, men framförallt få verktyg för att driva arbetet vidare. Projektet har kommit en bit på väg och processerna är igång, och det är nu viktigt att bitarna börjar falla på plats och att verktygen finns för att fortsätta jämställdhetsarbetet.

En ytterligare del i att skapa förutsättningar för ett fortsatt arbete efter projektets slut är även att få in jämställdhetsfrågan i det större mångfaldsperspektivet. Kvinnor och män är två nästan lika stora grupper i samhället och därför är det självfallet viktigt att arbeta med att de behandlas jämställt och har lika rättigheter och skyldigheter på alla plan. Men grupperna kvinnor och män är inte homogena och de kan i sin tur ha varierande behov beroende på bland annat etnicitet, religion, ålder, social tillhörighet och funktionsnedsättning. Även dessa grupper är en del av diskrimineringslagstiftningen.

För att arbeta med att i framtiden skapa en kommun öppen för alla och där alla medborgare har möjlighet till likvärdig påverkan, är det viktigt att också arbeta med mångfald. Att arbeta med mångfald kan fungera under samma upplägg som finns inom detta projekt, dvs. genom kompetenshöjande insatser, synliggörande och diskussion. Detta kan vara något att ha med sig i kommande funderingar kring hur arbetet med jämställdhet ska fortgå i framtiden, och hur det kan inkluderas i ett större sammanhang.

Men de flesta intervjupersoner har också menat att det krävs att det finns någon som håller i detta arbete och som ser till att processerna och arbetet går framåt och utvecklas. Att omfördela och hitta resurser för att säkerställa att det blir en jämställdhetsintegrering i framtiden, har flera därför hävdats är en förutsättning. En positiv del i jämställdhetsintegreringen såhär långt är att Ljungby kommun valt att själva satsa på arbetet genom att täcka upp 50 % av en heltidstjänst för att kunna ha två processledare anställda.

Denna rapport har varit en delrapport som i januari 2011 kommer att kompletteras med en slutrapport. I slutrapporten kommer resultaten från denna rapport att följas upp för att slutligen undersöka huruvida projektet lyckades uppfylla sitt syfte.

6. Referenser

Material från processledarna:

Aktivitetsplaner

Aktivitetsschema

"Invärderingen" från jämställdhetsombudens utbildning 18:e och 19:e februari (2010-02-25)

Minnesanteckningar från 7 olika möten mellan september 2009 och januari 2010
Projektansökan till SKL (2009-03-12)

Sammanfattningar från månadsmöten mellan september 2009 och januari 2010

Uppdrag för jämställdhetsombud sammanställt av processledarna

Uppdrag för jämställdhetsstrateg

Utvärdering från utbildningen i jämställdhetsintegrering 2010 (2010-02-04)

Övrigt material:

Jämställ.nu under rubriken "Metoder" – "Trappan".

http://www.jamstall.nu/web/Trappan_1.aspx

Regeringskansliets hemsida under rubriken: "Jämställdhetsintegrering".

<http://sweden.gov.se/sb/d/3267>

SKL: s hemsida, under rubriken: "Vad är jämställdhetsintegrering?".

http://skl.se/web/Jamstalldhetsintegrering_1.aspx

7. Bilagor

7.1 Intervjuguide

Inledande fråga

1. Vad har du haft för koppling till projektet för jämställdhetsintegrering i Ljungby kommun?

Generellt om projektet

2. Vad anser du generellt om projektet?
3. Hur definierar du jämställdhetsintegrering?
4. Hur prioriteras arbetet med jämställdhetsintegrering?
5. Anser du att projektets sätt att arbeta leder fram till jämställdhetsintegrering?

Utbildningar inom projektet

6. Vad anser du om de utbildningar som anordnats inom projektet?
 - i. Har de haft ett bra upplägg, material, föreläsare etc.?

Resultat av jämställdhetsintegreringen

7. Hur upplever du dagens attityder kring jämställdhet hos tjänstemän och förtroendevalda på kommunen?
8. Finns det skillnad i inställning till jämställdhet hos förtroendevalda respektive tjänstemän?
9. Vilka resultat tror du projektet kommer uppnå gällande förändringar i attityder hos tjänstemän och förtroendevalda?
10. Upplever du att jämställdhet har blivit ett mer naturligt perspektiv att ha med på dagordningen och i det vardagliga arbetet?
 - i. Tar du hänsyn till jämställdhet i varje ärende?
11. Vilka effekter har arbetet kring jämställdhetsintegrering fått i den förvaltning du arbetar? På din arbetsplats?
12. Har det skett någon jämställdhetsintegrering i Ljungby kommun som ett resultat av projektet?
 - i. Är den ev. jämställdhetsintegreringen som skett hållbar?
13. Vad anser du om att projektet innefattar en interaktiv forumteater för skolpersonal om jämställdhet och genus? Vad tror du resultaten kommer bli?

Roller inom projektet

14. Vad är processledarnas, styrgruppens, strategernas och ombudens roll- uppåt och nedåt i organisationen? Är rollerna tydliga?
15. Vad anser du om processledarnas insatser i projektet?

Hållbarhet och förankring

16. Hur är arbetet med jämställdhetsintegrering förankrat hos förtroendevalda, förvaltningschefer, övriga chefer och medarbetare på kommunen?
17. Finns det resurser och vilja att strateger och ombud fortsätter sitt arbete efter projektets slut?
18. Hur ser du på Ljungby kommuns framtida arbete med jämställdhetsintegrering? (Finns det lärdomar man kan ha med sig för framtiden från detta projekt?)

Övrigt

19. Finns det något som du skulle vilja tillägga?

7.2 Intervjupersoner

Namn	Position	Plats	Tid/datum
Caroline Cederlund	Processledare	Ljungby kommunhus	17/5 kl. 15.00
Maria Johansson	Processledare	Ljungby kommunhus	22/2 kl. 11.00.
Ing-Marie Byström	Förvaltningschef, Styrgruppsmedlem	Ljungby kommunhus	13/4 kl. 11.00
Bengt Gustafsson	Förvaltningschef, Styrgruppsmedlem	Telefon	6/4 kl. 8.30
Eva-Gun Berglund	Förvaltningschef, Styrgruppsmedlem	Ljungby kommunhus	13/4 kl. 13.15
Ann-Charlotte Wiesel	Förtroendevald, Nämndordförande	Ljungby kommunhus	13/4 kl. 11.45
Carolin Stjernqvist	PA Specialist, Jämställdhetsstrateg	Ljungby kommunhus	17/5 kl. 10.45
Arne Johansson	Förtroendevald	Ljungby kommunhus	13/4 kl. 10.00

ID arbetar med samhällsfrågor både lokalt och regionalt – i Sverige och i andra länder

ID:s ändamål är att verka för att förbättra medborgarens inflytande och rättigheter i det politiska systemet på lokal och regional nivå. Detta görs genom att vi; initierar och samordnar projekt, genomför utvärderingar, utför förstudier, kartläggningar och analyser. Dessutom skapar vi mötesplatser och nya nätverk, anordnar utbildningar och konferenser, håller i kreativa övningar samt fungerar som bollplank och idégivare.

Vi genomför utvärderingar av projekt och verksamheter, demokratihelger, politikerutbildningar, demokratibokslut, mångfalds- och integrationssamarbeten samt internationella kompetensutbyten med bland annat Östersjöregionen, Kaliningrad, Bosnien och Sydafrika. Våra projekt engagerar och inspirerar såväl den enskilde medborgaren som förtroendevalda och tjänstemän.

Välkommen att kontakta oss för mer information eller för att ställa frågor!



Videum Science Park
351 96 Växjö

Telefon: 0470-77 85 53

Fax: 0470-77 89 40

info@id-vaxjo.com

www.id-vaxjo.com

Institutet för lokal och regional demokrati (ID) har funnits sedan 1996 och har sitt säte i Växjö. Verksamheten är självfinansierad och ID drivs som ideell förening utan vinstsyfte. Bakom oss står Länsstyrelsen i Kronobergs län, Regionförbundet södra Småland, Växjö kommun samt Linnéuniversitetet.