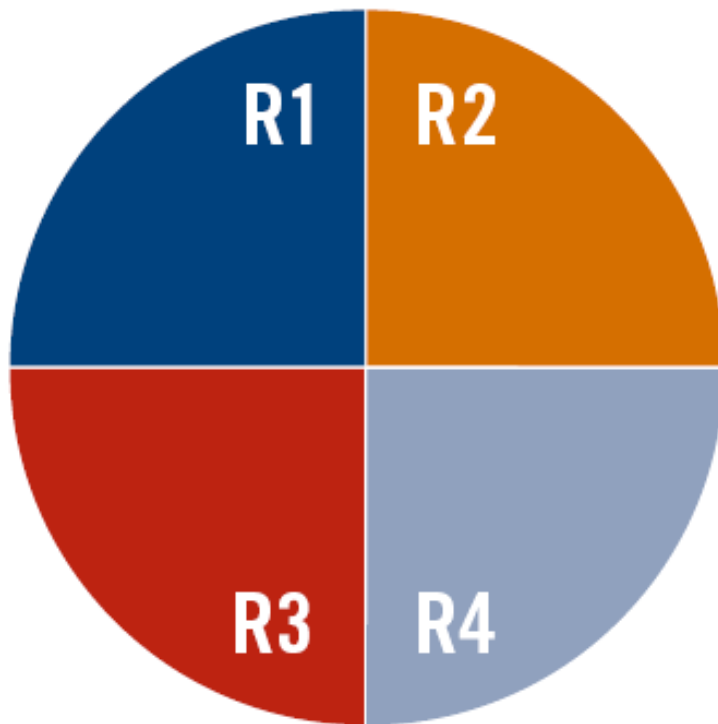


# En 4-R analys av Navigator



- R1**  
**REPRESENTATION**  
– Hur många? (kvinnor resp. män)
- R2**  
**RESURSER**  
– Vem får vad?
- R3**  
**REALIA**  
– Vem och varför?
- R4**  
**REALISERA**  
– Hur förändrar vi?

## 4-R analys av Navigator

I juli 2009 tog Dan Humble, processtödjare (Regional kontaktperson för jämställdhetsintegrering) för Mellersta Norrland, kontakt med oss på Navigator, och i samråd med honom bestämde vi att hålla en internutbildning i jämställdhetsintegrering för projektgruppen och även för våra uppdragsgivare och samarbetspartners från Integrationsenheten, IFO och Arbetsförmedlingen. Vi tyckte att det var viktigt att inkludera dessa aktörer i vårt arbete för att förankra det i systemet. Som en del av denna utbildning skulle Navigators projektgrupp genomföra en 4-R analys av vårt projekt.

4-R är en metod för kartläggning och analysering av en verksamhet ur ett jämställdhetsperspektiv. Kartläggningen syftar till att besvara frågan: *Vem får vad och på vilka villkor?* Analysen ger svar på frågan: *Hur kan vi förbättra verksamheten ur ett jämställdhetsperspektiv?* 4-R metoden är en vidareutveckling av 3-R metoden som utvecklades i JämKom-projektet, som drevs av Svenska Kommunförbundet i slutet av 1990-talet. Att Navigator skulle använda sig av 4-R metoden bestämdes redan vid projektansökan och nämns i Jämställdhetsbilagan till projektansökan.

I det första av de tre mötena i vår internutbildning gav Dan Humble en basutbildning i jämställdhet där vi diskuterade viktiga koncept, de nationella jämställdhetsmål, härskarteknikerna och våra egna värderingar. I det andra mötet träffades bara projektgruppen med Dan Humble och fick en fördjupad introduktion till 4-R metoden. Alla blev tilldelade olika uppgifter att ta reda på, och i de följande veckorna genomförde vi en kartläggning och analys av hur fördelningen av projektets resurser tillfaller män resp. kvinnor. Detta var möjligt då vi, sedan projektets början, har delat upp all statistik i män resp. kvinnor.

Analysen visade att deltagarna i projektet fram till oktober 2009 var  $\approx 72\%$  män och  $\approx 28\%$  kvinnor. När vi upptäckte detta, bad vi våra uppdragsgivare om könsuppdelad statistik från sina verksamheter, men dessa visade att både IFO och Integrationsenheten hade en mycket jämnare könsfördelning bland sina deltagare (IFO  $\approx 60\%$  män:  $40\%$  kvinnor Integrationsenheten  $\approx 50:50$ ).

När vi tittade på hur resurserna inom projektet (coachtid, tolkresurser, besök hos SYV, praktikplatser) fördelades, såg vi att varje kvinna resp. man i projektet får mer eller mindre samma resurser. Men, eftersom det finns en 72:28 fördelning mellan män och kvinnor, betyder det att  $72\%$  av projektets resurser tillfaller män och bara  $28\%$  går till kvinnor.

På det tredje och sista mötet av utbildningen presenterade vi analysen för våra uppdragsgivare och diskuterade med dem möjliga förklaringar till obalansen och vad vi kan göra för att ändra på det. Vi diskuterade också värderingsfrågor och attityder.

Under hösten 2010 bestämde vi att vi skulle göra en ny 4-R analys för att se om vårt jämställdhetsarbete hade fått någon effekt och om en mera jämn fördelning av resurser hade uppnåtts.

Under R1 (representation) tog vi reda på hur många män resp. kvinnor hade skrivits in i projektet fram till den sista september 2010 i vår tre olika målgrupper. Från de siffrorna kunde vi även utläsa hur många män resp. kvinnor hade skrivits in i perioden efter kursen och jämställdhetsarbetet som vi genomförde i oktober 2009 tillsammans med våra uppdragsgivare.

Vi tog också reda på om proportionen av män till kvinnor hade ändrats i populationen hos våra uppdragsgivare, IFO och Integrationsenheten, men den var oförändrat.

Under R2 (resurser) tog vi reda på hur projektets resurser hade fördelats mellan män resp. kvinnor. Siffrorna, samt en analys (R3) och slutsats (R4) finns nedanför.

## R1 - Representation

<b>Vilka målgrupper ? Andel kv/män?</b>	<b>Könsfördelningen av deltagare i Navigator 080501-091031</b>	<b>Könsfördelningen av deltagare i Navigator efter första 4R analys 091031-100930</b>	<b>Könsfördelningen av deltagare i Navigator över hela projektiden hittills 080501-100930</b>
<b>Deltagare 18-64 år, utrikesfödda</b>	11 kvinnor ~ 30% 23 män ~ 70%	9 kvinnor ~ 50% 9 män ~ 50%	20 kvinnor ~ 40% 32 män ~ 60%
<b>Deltagare 18-24 år, svenskfödda</b>	5 kvinnor ~ 20% 19 män ~ 80%	6 kvinnor ~ 50% 7 män ~ 50%	11 kvinnor ~ 30% 26 män ~ 70%
<b>Deltagare 25-64 år, svenskfödda</b>	4 kvinnor ~ 30% 9 män ~ 70%	1 kvinna ~ 20% 4 män ~ 80%	5 kvinnor ~ 30% 13 män ~ 70%
<b>Styrgrupp</b>	2 kvinnor 5 män 30 % kvinnor 70% män		3 kvinnor 4 män 40 % kvinnor 60% män
<b>Referensgrupp</b>	7 kvinnor 15 män 30% kvinnor 70% män		8 kvinnor 16 män 33% kvinnor 66 % män
<b>Projektgruppen (arbetsgruppen)</b>	4 kvinnor 3 män 60% kvinnor 40% män		5 kvinnor 2 män 70% kvinnor 30 % män

## R2 – Resurser

### -kartlägg fördelningen av resurser

#### Fördelning av resurser per deltagare

Vad ska mätas?	<b>080501-091031</b> Andel av projektets resurser per kvinna/man fram till första analys:	<b>080501-100930</b> Andel av projektets resurser per kvinna/man fram till uppföljnings analys:
Tid i projekt (veckor/kvinnor veckor/män)	17,85 veckor per kvinna 20,41 veckor per man	19,2 veckor per kvinna 23,66 veckor per man
Tid med coach (träffar/ kvinnor träffar/ män)	2,93 träffar per kvinna per månad 2,98 träffar per man per månad	2,95 träffar per kvinna per månad 2,77 träffar per man per månad
Tolk (timmar/kvinnor timmar/män)	1 timme per kvinna 1 timme per man	1,35 timme per kvinna 1,7 timme per man
Syv (besök/kvinnor Besök/män)	0,25 besök per kvinna 0,14 besök per man	0,36 besök per kvinna 0,24 besök per man
Praktik (tillfällen/kvinnor tillfällen/ män)	0,5 tillfälle per kvinna 0,4 tillfälle per man	0,36 tillfälle per kvinna 0,39 tillfälle per man

## Fördelning av projektets resurser i absoluta siffror

Vad ska mätas?	<b>080501-091031</b> Kvinnors/mäns andel av projektets resurser i absoluta siffror fram till första analysen:	<b>080501-100930</b> Kvinnors/mäns andel av projektets resurser i absoluta siffror fram till uppföljningsanalysen:
Tid i projekt (veckor/kvinnor veckor/män)	Kvinnor: tot 357 veckor Män: tot 1041 veckor	Kvinnor: tot 691 veckor Män: tot 1680 veckor.
Tid med coach (träffar/ kvinnor träffar/ män)	Kvinnor: 13,4 besök/mån Män: 36,6 besök/mån	Kvinnor: 18,14 besök/mån Män: 37,38 besök/mån
Tolk (timmar/kvinnor timmar/män)	Kvinnor: 12 timmar Män: 24,5 timmar	Kvinnor: 27 timmar Män: 54,5 timmar
Syv (besök/kvinnor Besök/män)	Kvinnor: 5 besök Män: 7 besök	Kvinnor: 13 besök Män: 17 besök
Praktik (tillfällen/kvinnor tillfällen/ män)	Kvinnor: 9 tillfällen Män: 20 tillfällen	Kvinnor: 13 tillfällen Män: 28 tillfällen

## R3-Realia (analysera villkoren)

### Har könsfördelningen förändrat sedan den första analysen gjordes 091031?

#### Deltagare

- **Fördelning av män och kvinnor hos våra uppdragsgivare** har förblivit oförändrat under projektets gång. Fördelningen hos Integrationsenheten (utrikesfödda deltagare) har varit 50 % kvinnor och 50 % män genomgående. Hos IFO, i gruppen 18-24 år har fördelningen varit 45 % kvinnor och 55 % män och i gruppen 25-64 år har fördelningen varit 40 % kvinnor och 60 % män. I praktiken kan IFOs siffror vara mera jämfördelad än de ger sken av, därför att männen är "registerledare" vilket gör att kvinnor som lever i ett samboförhållande och uppstår försörjningsstöd blir osynliga i statistiken.
- **Fördelning av män och kvinnor hos Navigator sedan analysen 091031**
- **utrikesfödda deltagare.** Under perioden följande den första 4-R analysen (091031-100930) har vi skrivit in 9 st kvinnor och 9 st män (dvs 50 % kvinnor och 50 % män) från denna målgrupp. Detta innebär att under hela projekttiden fram till 100930 har vi haft 40 % kvinnor och 60 % män från denna målgrupp. Detta ska jämföras med 30 % kvinnor och 70 % män i den första perioden.
- **svenskfödda 18-24 år, deltagare.** I denna målgrupp, under perioden följande den första 4-R analysen (091031-100930) har vi skrivit in 6 st kvinnor och 7 st män (dvs c:a 50 % kvinnor och 50 % män). Detta innebär att under hela projekttiden fram till 100930 har vi haft cirka 30 % kvinnor och 70 % män från denna målgrupp. Detta ska jämföras med 20 % kvinnor och 80 % män under den första perioden.
- **svenskfödda 25-64 år, deltagare.** I denna målgrupp, under perioden följande den första 4R analysen (091031-100930) har vi skrivit in 1 kvinna och 4 st män (dvs c:a 20 % kvinnor och 80 % män). Detta innebär att under hela projekttiden fram till 100930 har vi haft cirka 30 % kvinnor och 70 % män i denna målgrupp. Detta är i stort sätt oförändrat från fördelningen mellan män och kvinnor i den första perioden.

Om man tittar på hela populationen av inskrivna, var de inskrivna under perioden fram till den första analysen (perioden 080501-091031) 72 % män och 28 % kvinnor. Under perioden följande den första analysen (091031-100930) var det 55 % män och 45 % kvinnor. Under hela projekttiden fram tills 100930 var det 66 % män och 33 % kvinnor. Perioden efter analysen visar en dramatisk ändring mot en jämnare könsfördelning. Övervikten på männen från början märks fortfarande i fördelningen mellan kvinnor och män över hela projekttiden (fram tills 100930). Det finns dock 6 månader av projekttiden kvar, som kan påverka snittet över hela projekttiden.

#### Styrgrupp

- Fördelningen av män och kvinnor i styrgruppen har ändrats från 30 % kvinnor och 70 % män i den första perioden till 40 % kvinnor och 60 % män i slutet av projekttiden.

### **Referensgrupp**

- Fördelningen av män och kvinnor i referensgruppen har ändrats från 30 % kvinnor och 70 % män i den första perioden till 33 % kvinnor och 66 % män i slutet av projekttiden.

### **Projektgruppen**

- Fördelningen av män och kvinnor i projektgruppen har ändrats från 60 % kvinnor och 40 % män i den första perioden till 70 % kvinnor och 30 % män i slutet av projekttiden

## **Analys av könsfördelning (R1)**

### **Deltagare**

Analysen visar att i samtliga målgrupper har könsfördelningen blivit jämnare, eller oförändrat i gruppen svenskfödda 25-64 år, sedan den första analysen gjordes. Om man tittar enbart på perioden följande den första 4R analysen (091031-100930) ser man att det blev en dramatisk förändring i de två första grupperna till en nästan helt jämn fördelning av nyinskrivna män och kvinnor. Att gruppen svenskfödda 25-64 år fortsatt att ha en snedfördelning till männens fördel kan ha att göra med att det är en så liten grupp (bara 5 st nyinskrivningar under andra perioden).

Det ligger nära till hands att dra slutsatsen att de socialsekreterare som remitterar deltagare till Navigator blev påverkad av resultaten av vår första 4-R analys och de diskussioner vi hade tillsammans i vår gemensamma jämställdhetsutbildning.

Faktum att könsfördelningen i andra perioden blev betydligt jämnare gör att även under den sammantaget projektperioden fram till 100930 blev könsfördelning mycket jämnare. I gruppen utländskfödda blev fördelningen c:a 40% kvinnor och 60 % män jämförd med 30 % kvinnor och 70 % män i den första perioden. I gruppen svenskfödda 18-24 år blev fördelningen c:a 30 % kvinnor och 70 % män jämförd med 20 % kvinnor och 80 % män i den första perioden. I gruppen svenskfödda 25-64 år blev fördelningen oförändrad c:a 30 % kvinnor och 70 % män under första perioden och under hela perioden.

Sammantaget skrev vi in 72 % män och 28 % kvinnor i perioden fram tills 091031, men över hela perioden fram till 100930 har vi skrivit in 66 % män och 33 % kvinnor, som kan anses vara en signifikant förbättring.

### **Styrgrupp**

Sammansättningen av styrgruppen har ändrats under projektens gång pga att en kvinna ersatte den manliga projektledare när han blev föräldraledig efter halva projekttiden.

### **Referensgrupp**

Sammansättningen av referensgruppen har ändrats under projekttiden därför att vi har bjudit in nya deltagare beroende på mötets tema (t.ex. flera arbetsgivare när vi skulle diskutera praktik, flera politiker när vi skulle diskutera implementering mm). Det kan nämnas att trots att flera män än kvinnor ingår i referensgruppen, deltagande i den sista referensgruppsträffen var mycket jämn, nämligen 4 kvinnor och 5 män.

Som vi konstaterade efter första 4R analysen, den ojämna fördelningen kanske reflekterar rådande könsmonster i samhället, eftersom de flesta deltagare har chefspositioner inom förvaltningar eller näringslivet. Projektgruppen ville gärna ha personer i ledande positioner i referensgruppen för att kunna påverka vår omgivning. Samtidigt hade det vara bra om könsfördelningen hade varit jämnare för att lyfta fram det kvinnliga perspektivet på en mera jämställd basis.

### **Projektgruppen**

Från att ha haft en ganska jämn könsfördelning i första delen av projektet (först 4 män och 3 kvinnor och senare 3 män och 4 kvinnor) har det i slutet av projektet varit en mera ojämn könsfördelning (2 män och 5 kvinnor). Ändringen skedde när Navigator blev en del av den nyetablerade Arbetsmarknadsenheten. 2 män som tidigare hade arbetat inom Navigator fick då andra tjänster inom Arbetsmarknadsenheten. De har fortsatt att arbeta i nära samarbete med Navigator, men ingår inte projektgruppen längre. På grund av det nära samarbetet mellan alla funktioner inom Arbetsmarknadsenheten har den ojämna sammansättningen av projektgruppen inte varit så märkbar.

### **Analys av resursfördelningen (R2)**

Vi har analyserat hur män, resp. kvinnor, har förbrukat projektets resurser över hela perioden från starten till 100930 och jämfört det med siffrorna från den första perioden, från projektstarten till 091031.

Den första 4R analysen visade att projektets totala resurser (tid i projektet, coaching timmar, tolktid, besök hos studievägledare och praktik) gick i mycket större grad till män än till kvinnor, därför att vi hade en könsfördelning av 72% manliga resp. 28% kvinnliga deltagarna. När vi tittade på resursfördelning per inskriven individ visade det sig att, i snitt, varje enskild man och varje enskild kvinna fick i stort sätt samma andel av resurserna.

Det nya R-4 analysen, som omfattar hela projekttiden fram till 100930, visar liknande resultat. Eftersom det är fortfarande flera män än kvinnor som har varit inskriven i projektet, har den största delen (66 %) av projektets resurser kommit män, som grupp, tillgodo. Däremot, har varje enskild man och varje enskild kvinna fått, i snitt, samma andel av resurserna om vi tittar över hela projekttiden fram till 100930. Män har i snitt varit inskriven några veckor mer än kvinnor (23,5 veckor för män mot 19 veckor för kvinnor). Däremot har kvinnor fått några fler coaching timmar än män (2,95 träffar per månad för kvinnor mot 2,77 för män). Vi anser det vara obetydliga skillnader. Kvinnor har fått något färre timmar med tolk än män, och har gjort några fler besök till studievägledaren, men både dessa insatser har varit kopplat ovillkorligen till individens behov. Nästan precis samma andel av män och kvinnor har fått praktik genom Navigator.



## **R4 (Realisera, formulera nya mål och åtgärder)**

- **Har vårt jämställdhetsarbete resulterat i ökad jämställdhet?**

- den första R4 analysen resulterade i ett nytt mål att få en jämnare könsfördelning bland våra deltagare. I projektbeskrivningen står det att vi ska ha 50/50 fördelning mellan män och kvinnor i alla målgrupp. Eftersom vi har sett att resurserna inom projektet har fördelats jämt mellan de inskrivna män och kvinnor, om vi uppnått denna målsättning, skulle vi få en jämn fördelning av projektets totala resurser mellan män och kvinnor.
- Vi är mycket nöjda med faktum att vi har lyckats ändra på den ursprungliga snedfördelning av projektets resurser då vi hade 72 % män och 28 % kvinnor inskrivna, till att idag ha 66 % män och 33 % kvinnor över hela projektperioden fram till 100930.
- Speciellt glädjande är faktum att under perioden direkt efter vårt arbete med 4-R analysen och de medföljande diskussioner med våra uppdragsgivare, blev det en märkbar förbättring av jämställdhet i deltagarunderlaget. Under året följande vårt gemensamma jämställdhetsarbete skrevs in cirka 50 % män och 50 % kvinnor i de två största målgrupperna (personer med utländsk bakgrund och svenskfödda ungdomar).
- När det gäller referensgruppen, även om gruppens sammansättning har blivit något jämnare fördelat mellan könen efter vårt första 4-R analys, skulle en jämnare fördelning mellan kvinnor och män ha varit önskvärd.
- När det gäller projektgruppen, har sammansättning blivit ojämnare på slutet av projektet. Detta har kompenseras av att vi arbetar i nära samarbete med de övriga personalen i Arbetsmarknadsenheten som är både män. Vi tycker att en arbetsgrupp med en jämn fördelning av män och kvinnor (och dessutom personer av varierande ålder, etnisk bakgrund och utbildningsbakgrund) har varit en av våra styrkor – dels att arbetsgruppen har haft fördelen av att få med flera perspektiv, men även att det har varit bra för våra deltagare att komma till en blandat arbetsplats och blir bemött av både manliga och kvinnliga personal.

- **Nya mål och åtgärder**

- Nu när projektet närmar sitt slut är det viktigt att vi tar med oss våra erfarenheter av jämställdhetsintegrering in i den implementerade verksamheten, samt att vi sprider våra erfarenheter till våra uppdragsgivare, samarbetspartners och till andra projekt.
- Vi ska redovisa resultaten av vårt jämställdhetsarbete i en presentation till projektets ledningsgrupp och till IFOs personal på nästa personalmöte.
- Vi ska skicka denna redovisning i skriftlig form till Dan Humble, processtödjare (Regional kontaktperson för jämställdhetsintegrering) för Mellersta Norrland, som kan sprida det vidare och till Agneta Sunder, projektledare i vår egen kommun m.fl.
- Vi ska fortsätta att ha diskussioner med våra uppdragsgivare om jämställdhetsintegrering och att granska vår arbetssätt, attityder, resursfördelning mm med jämna mellanrum.

- En fråga att lyfta inom IFO är varför männen är registerledare i deras databas – om effekten av detta är att vissa kvinnor blir osynliga i statistiken?
- Att vi ska sträva efter en jämn könsfördelning i arbetsgruppen.
- Vi ska redovisa vårt jämställdhetsarbete i slutrapporten och i vårt slutseminarium

- **Uppföljning**

- först och främst blir det uppföljning i samband med slutrapporten och slutseminarium
- Arbetsledaren för arbetsmarknadsenheten har ansvar för att se till att jämställdhet blir integrerad i vårt framtida arbete.