

LANDSKAPS- REGERINGENS SATSNING PÅ JÄMSTÄLLD FRITID

- En rapport av Make Equals arbete
på Åland under 2014-2015

Rapporten är skriven av
Malin Helldorff,
Ida Östenson och
Armina Etminan
2016-02-16



**MAKE
EQUAL**

INNEHÅLLSFÖRTECKNING

Bakgrund	1
Mål.....	2
Målgrupp.....	2
Syfte.....	2
Aktiviteter.....	2
Processutbildning.....	2
Processutbildningens fem steg.....	3
Förarbete och hemuppgifter.....	3
Intyg.....	3
Make Equal	4
Utbildning, föreläsningar och uppdrag.....	4
Jämlikhetseffekten	5
1. Värdegrund.....	5
2. Hinder.....	5
3. Gemenskap.....	5
4. Förebilder.....	6
5. Riktade satsningar.....	6
6. Marknadsföring.....	6
7. Samarbete.....	6
8. Långsiktighet.....	7
Processen på Åland	8
Goda exempel.....	8
Utvärderingsresultat.....	8
Citat från utvärderingar.....	9
Nästa steg	10
Andra tips för att hålla jämlikhetsarbetet levande.....	10
Bilaga 1 - Effektfilmsbilder	11
Bilaga 2 - Intyg	12

BAKGRUND

Jämställdhet är en fråga om kvaliteten i verksamheten. Att arbeta med jämställdhetsintegrering handlar om att arbeta med utförandet för att skapa en verksamhet som är av lika god kvalitet, service och bemötande till personer oavsett kön. Tanken med jämställdhetsintegrering är att det ska vara en del av det ordinarie arbetet och utföras av medarbetarna i organisationen.

På Åland har det under de senaste åren genomförts att flertal kartläggningar som påvisat ojämställda strukturer inom vitt skilda verksamhetsområden och arbetat med kvalitets- och verksamhetsutveckling fortsätter. Sociala normer om kön har stor inverkan på unga flickors och pojkars liv - allt från hälsa och trygghet till arbetsliv och familjerelationer påverkas. Att arbeta med unga och jämställdhet är även på sikt ett förebyggande arbete mot våld. Under åren 2014-2016 startade arbetet med projekt Jämställd fritid och det handlar till stor del om unga killars och tjejers vistelse i verksamheter inom fritids- och ungdomssektorn. Verksamheten ska vara likvärdig och bra för alla oavsett kön, men hur är det på Åland? Genom att utveckla kunskap och kartläggningsverktyg för personalen i dessa verksamheter kan de i sitt arbete säkerställa jämställdhet. Arbetet är en del i uppfyllandet av det Ungdomspolitiskaprogrammet.

Under ett flertal år har det bedrivits ett utvecklingsarbete inom fritidsgårdarna på Åland, men med fokus på unga flickor. Fokus i detta arbete kommer även att vara att undersöka hur sociala normer för manlighet kan ifrågasättas och förändras. Utvecklingen för att nå ett jämställt samhälle går för långsamt om inte arbetet inkluderar alla. Arbetet kommer att ha ett genusperspektiv.

För att garantera en verksamhet för alla ska arbetet inom verksamheter i fritids- och ungdomssektorn kvalitetssäkras utifrån ett jämställdhetsperspektiv. Enligt svenska studier visar det sig tjejer har idag en mindre aktiv fritid än killar och de mår sämre. Det finns inom forskningen ett klart samband mellan hälsa och aktiv fritid. Dessutom visar många studier att flertal fritidsverksamheter nästan enbart når målgruppen killar, och det gör att urvalen för tjejers aktiviteter är begränsade.

Eftersom sociala medier är en allt större del av ungas fritid i dag blir det även något som personalen inom berörda verksamheter måste kunna förhålla sig till gällande förekomst av trakasserier, detta för att kunna bidra till en trygg fritid. Detta projekt kommer även öka kunskapen avseende detta. (Här avses/avsågs en utbildning av Friends).

Det finns många andra faktorer kopplade till makt och inflytande förutom kön. Nationalitet, etnicitet, religion med mera. Det här arbetet koncentrerar sig på jämställdhet och därmed är det enbart det juridiska könet och vilka villkor samhället skapar för det könet som ska analyseras här.

MÅL

Projektet Jämställd fritid har som målsättning att utveckla ungdomars mötesplatser så att alla, flickor och pojkar, känner sig välkomna och trygga och kan hitta meningsfulla fritidsaktiviteter. Arbetet med jämställd fritid har som målsättning att ge personalen kunskap och verktyg så att rådande genusordningar och könsstereotypa aktiviteter kan motverka och ersättas av normbrytande val och handlingar som inte styrs utifrån förväntningar kring normer och kön. Jämställda mötesplatser ökar förutsättningarna för alla att utveckla sin potential.

MÅLGRUPP

Runt ungas fritid på Åland finns ett flertal aktörer. Huvudmålgrupp för satsningen är fritidsgårdar/ungdomsgårdar. Men även idrotten, frivilla brandkåren, Idrotten, Ålands ungdomsförbund och den tjej- och killgruppsverksamhet som Folkhälsan organiserar bjöds in. Deltagandet var frivilligt. En förutsättning att vara med i processutbildningen var deltagande på första tillfället. Den sammankallande aktören är Öppna högskolan. Ungdomskonsulent/utredare vid Landsskapsregeringen bistod med kontaktuppgifter och att vidarebefordra information i redan befintliga nätverk.

SYFTE

Möjliggöra samt öka förutsättningarna för en jämställd fritidsgårdsverksamhet och inom andra verksamheter inom fritids- och ungdomssektorn.

Skapa förutsättningar för barn och unga att få en tryggare och jämställd vardag.

Öka medvetenhet, kunskap om och intresse för frågan hos verksamheternas intressenter såsom vårdnadshavare och politiker.

Öka kunskapen om nätkränkning och hur den inverkan på flickors och pojkars möjlighet till trygghet på fritiden.

Detta skedde genom fördjupad kunskap hos personalen, observationer i verksamheten, utvecklande av rutiner för att skapa hållbarhet i satsningen och se till att resultatet blir integrerat i ordinarie verksamhet. Även arbetsinsatser för spridning av resultat till andra intressenter.

AKTIVITETER

All personal som deltar ges under 2014-2016 möjlighet till processutbildning.

Processutbildningen resulterar 2014/2015 i konkreta handlingsplaner, dessa utvärderas under år 2016.

Utbildningstillfälle avseende unga och sociala medier

Utbildning år 2015 av berörda nämndspolitiker (ställdes in).

Avslutningskonferens år 2016.

PROCESSUTBILDNING

Ålands landskapsregering tillfrågade Make Equal² att hålla i processutbildning som en del av arbetet med Jämställd fritid. Processen byggde på åtta hörnstenar till en jämställd och inkluderande verksamhet. Dessa hörnstenar kallas Jämlikhetseffekten¹. Processutbildningen var fördelad på fem utbildningstillfällen under en tidsperiod av 18 månader. De första fyra stegen ägde rum under 12 månader och det sista steget var ett uppföljande lärmöte efter ca 4-6 månader. De åtta hörnstenarna, Jämlikhetseffekten, är värdegrund, hinder, gemenskap, förebilder, riktade satsningar, marknadsföring, samarbete och långsiktighet.

¹Jämlikhetseffekten hette tidigare Jämställdhetseffekten.

²Make Equal hette tidigare Crossing Borders.

PROCESSUTBILDNINGENS FEM STEG:

Steg 1: Introduktion till kursen, genomgång av centrala begrepp samt definiera en förståelse i rummet för varför det är viktigt att jobba med allas rätt till en aktiv och meningsfull fritid. Deltagarna gavs utrymme att reflektera över den egna värdegrunden och tips och metoder gavs för hur de kan utveckla värdegrundsarbetet i sin egen verksamhet.

Steg 2: Genomgång av Jämlikhetseffekten. Till varje steg gavs kunskap om steget, inspiration genom goda exempel från verkligheten samt konkreta tips och metoder för hur deltagarna kan arbeta med stegen i den egna verksamheten.

Steg 3: Deltagarna gjorde en analys och kartläggning av hinder för jämställdhet i den egna verksamheten, en hinderspaning. Resultatet från hinderspaningen användes som en grund för arbetet på träff fyra.

Steg 4: Framtagande av handlingsplaner för hur de skulle implementera Jämlikhetseffekten i sina verksamheter. Till sin hjälp hade de Make Equal metodbok inkl. checklista.

Steg 5: Den femte och sista träffen var en uppföljningsträff för uppföljning av handlingsplanerna. Här gjordes även en utvärdering och analys. Tillfället var även ett lärtillfälle för att ska skapa ny motivation och en chans till nystart för den som inte kommit igång som den tänkt.

FÖRARBETE OCH HEMUPPGIFTER

För att kunna genomföra utbildning av hög kvalitet, som var anpassat efter verksamheterna, ombads deltagarna att göra en del förarbete. Verksamheterna fick göra det digitala självgranskningstestet på jhe.nu, samt skicka in sina värdegrunder, aktuell statistik och annan information som vi behövde för vår analys av var verksamheten befann sig i sitt jämställdhets- och inkluderingsarbete.

INTYG

Deltagarna har efter genomförd utbildning i Jämlikhetseffekten fått ett utfärdat intyg skickat till sig med specifikation om vad som ingick utbildningen. Mallen för intyget skickas med som bilaga.



"[Jag] har fått konkreta verktyg som jag har och kommer att ha i mitt fortsatta arbete. Hinder är lättare att komma över nu. Kommer fokusera mycket på värdegrundsarbetet framöver, samt samarbete med andra föreningar/organisationen. Bara att träffas och prata om dessa viktiga frågor du delgett oss har gett mig mycket."

Från utvärderingen 17 november 2016.

MAKE EQUAL

Stiftelsen Make Equal grundades 2010 av Ida Östensson. Stiftelsen hette då Crossing Borders men bytte namn till Make Equal våren 2016 för att vi vill ha ett namn som banar väg för våra frågor, visar vad vi arbetar för och som visar på handling.

Vi vet att det går att göra samhället jämlikt om alla är med i förändringen. Vi flyttar fokus från problem till lösningar. Genom att sprida kunskap och arbeta med lösningsfokuserade metoder uppmanar vi till handling i praktiskt jämlikhetsarbete.



Stiftelsen har sedan start utbildat och föreläst för drygt 20 000 personer från hundratals olika verksamheter. Vi har drivit och driver projekt där vi metodutvecklar inom områden där vi ser att metoder saknas. Vi är en lösningsfokuserad röst i debatten och har via våra kampanjer har resulterat i att över 100 miljoner personer världen över har tagit del av våra budskap.



UTBILDNING, FÖRELÄSNINGAR OCH UPPDRAG

Vår metod Jämlikhetseffekten är Make Equals hjärta. Sedan 2010 har vi gett inspiration, tips och metoder för jämlikhet till ca 20 000 personer och hundratals verksamheter genom våra föreläsningar och utbildningar. Vi är flitigt anlitate som inspirationsföreläsare och processledare med fokus på lösningar och resultat inom jämlikhetsområdet. Utöver detta utför vi uppdrag som exempelvis projektvärderingar, kvalitetssäkring av material och feedback på kampanjkoncept. Utöver vår personal ingår 13 personer i vår utbildarpool. På www.jhe.nu har vi skapat ett självskattningstest som följer Jämlikhetseffektens steg.



JÄMLIKHETSEFFEKTEN

Jämlikhetseffekten är Make Equals egenutvecklade metod som tagits fram för att hjälpa organisationer och företag att nå och inkludera målgrupper som de har svårt att nå. Med metoden visar vi verksamheter som vet att de vill jobba jämlikt hur de kan göra det. Jämlikhetseffekten består av åtta steg, som lotsar verksamheter från värdegrundsarbetet till att långsiktigt integrera insatserna i den ordinarie verksamheten. Ledorden för Jämlikhetseffekten är praktiskt och konkret. Fokus ligger på lösningar och strategier för att åstadkomma förändring. Nedan finns en kort sammanfattning av metodens steg. Dessa är grunden i våra föreläsningar och utbildningar.

1. VÄRDEGRUND

En tydlig och förankrad värdegrund kan bli er ryggrad och fungera som ett stöd i det vardagliga arbetet om ni arbetar med den på ett framgångsrikt sätt. Vilka värderingar och normer ska råda hos er? Vad betyder begreppen jämlikhet och inkludering i ert dagliga arbete? Värdegrunden behöver jobbas fram och förankras med målgruppen och på olika nivåer i organisationen. När ni formulerat er värdegrund är nästa steg att ta fram mål och delmål som ni kopplar till värdegrunden för att omsätta den i handling. En tydlig värdegrund ökar chansen att alla vet vad som gäller och jobbar åt samma håll. Det gör i sin tur att resultatet av det ni tillsammans gör sannolikt blir bättre. En verksamhet som genom en tydlig och förankrad värdegrund tar ställning för jämlikhet har tagit ett mycket viktigt steg. Om alla i verksamheten dessutom jobbar tillsammans för att implementera värdegrunden är ännu mer vunnet och enskilda personer slipper sluta som utbrända eldsjälar.

2. HINDER

"Hos oss är alla välkomna!" är ett vanligt citat från verksamheter vi möter. Granskas dessa verksamheter närmare hittar man dock ofta olika typer av hinder som gör att vissa personer har lättare att skapa och behålla ett engagemang i organisationen än andra. Det kan till exempel handla om otillgänglighet för personer med funktionsnedsättningar, höga avgifter eller att språket som används inom organisationen är onödigt komplicerat. Att riva dessa hinder för deltagande är viktigt för att alla ska kunna ta sig in och vara med. Första steget till att göra detta är att synliggöra hindren. Detta kan vara svårt eftersom de som inte drabbas av hindren ofta inte märker dem. Därför måste arbetet för att synliggöra och riva hinder ske på ett medvetet och strukturerat sätt. Det bör även vara flera personer som deltar i arbetet för att få in fler perspektiv och upplevelser.

3. GEMENSKAP

Gemenskaper kan vara både exkluderande och inkluderande. Med rätt metoder kan ni skapa ett tryggt och öppet klimat för de målgrupper ni vill nå. Vilka rutiner har ni till exempel för att introducera nya i verksamheten? Hur jobbar ni för att skapa trygghet i gruppen och för att stärka gruppkänslan? Medan hindersteget handlar om att ta bort det negativa i en verksamhet så handlar gemenskapssteget om att stärka det positiva. För att bygga trygghet och gemenskap är personer i ledande position oerhört viktiga. Dessa måste få stöd och rätt förutsättningar för att skapa gemenskap i de grupper de ansvarar för.

4. FÖREBILDER

"Kan hen så kan jag!". Förebilder visar vilka möjligheter som finns och inspirerar till att tänja på gränser och att våga testa något nytt. Det är därför viktigt att det finns personer på samtliga nivåer i er organisation som alla ur era målgrupper kan identifiera sig med. En person kan göra skillnad genom att visa att det är möjligt! Tänk inte enbart på vilka som finns i er verksamhet utan även på vad de gör. Att utmana normer när ni tilldelar arbetsuppgifter är ytterligare ett sätt att öka människors handlingsutrymme hos er. Saknar ni förebilder inom er organisation kan ni söka er externt och genom samarbeten med andra aktörer finna dem ni behöver.

5. RIKTADE SATSNINGAR

En riktad satsning är en aktivitet eller verksamhet som riktar sig till en specifik målgrupp som är underrepresenterad inom en verksamhet. Den riktade satsningen utgår från den utvalda målgruppens specifika behov och önskemål, för att skapa så goda förutsättningar som möjligt för att den gruppen ska vilja delta och vara med. En riktad satsning görs för att personer och grupper som är exkluderade från en verksamhet ska få en kanal och en väg in. Målet med riktade satsningar är dock att de på sikt inte ska behövas, eftersom det optimala förstås är att alla kan delta tillsammans på samma villkor. Ingen vill heller vara del av en riktad satsning för alltid. Därför är det viktigt att tänka långsiktigt redan när man planerar den och ställa sig frågorna: Vad är syftet? Och vad ska det leda till? innan en drar igång en riktad satsning. Hur ska vi få deltagarna i den riktade satsningen att vilja stanna kvar och integreras i den ordinarie verksamheten på ett hållbart sätt längre fram?

6. MARKNADSFÖRING

En verksamhets marknadsföring kan vara kodad på olika sätt, genom exempelvis vilka färger och vilket typsnitt som används, formspråk, hur verksamheten beskrivs, vilka som syns som frontfigurer eller vilket språk som används. Ofta är vi människor snabba på att uppfatta sådana koder. Vi "vet" vad som angår oss och inte. På detta sätt fungerar vi när vi till exempel väljer vilka arrangemang vi besöker och vilka sammanhang vi engagerar oss i. En verksamhet som vill nå nya målgrupper måste därför tänka nytt och medvetet på alla plan. Hur ser vår marknadsföring ut? På vilka sätt marknadsför vi oss? Genom vilka kanaler? Så länge marknadsföringsinsatserna är oförändrade så är sannolikheten stor att verksamheten fortsätter att nå samma målgrupp som tidigare medan den missar andra.

7. SAMARBETE

Samarbete kan stärka och förbättra arbetet med jämlikhet. Inte minst kan det vara ett sätt att få ta del av andras erfarenheter och kunskaper eller att hålla motivationen uppe när det känns trögt. En verksamhet som lyckats bra med att nå den målgrupp som ni inte lyckats nå kan berika er verksamhet med kompetens, kontakter och inspiration. På samma sätt kan ni berika deras verksamhet genom att dela med er av era erfarenheter och ert kontaktnät. Genom dialog kan ni också kartlägga era respektive tårtbitar och hitta vad var och en av er gör bäst. Här passar uttrycket "ingen kan göra allt, men alla kan göra något" bra. Genom att komplettera varandra kan ni på så sätt skapa en bredd av verksamheter som passar fler. Inspireras gärna av att fundera ut vilken er mest oväntade samarbetspart skulle kunna vara och vad ni skulle kunna göra tillsammans. För det är just genom det oväntade som häftiga saker kan uppstå.

8. LÅNGSIKTIGHET

Det är viktigt att fira framgång, men likaså att inte stanna upp och tro att man är färdig. Temadagar och andra tillfälliga insatser kan vara nödvändiga komplement och energiskapare, men de får aldrig bli ryggraden i arbetet. Att ha en röd tråd och tänka långsiktigt kring arbetet med jämställdhet och inkludering är nödvändigt för att skapa hållbar förändring. För att göra detta är det viktigt att fundera kring hur arbetet med jämlikhet kan integreras i er ordinarie verksamhet på sikt, utan att riskera att försvinna. Att göra jämlikhet till stående punkter på dagordningen är ett sätt. Vi måste också arbeta med att förankra arbetet i hela organisationen, så att det inte enbart blir en fråga för de underrepresenterade grupperna. Att utse personer/ grupper som ansvarar för arbetet med jämlikhet minskar risken att det faller mellan stolarna, likaså att ta fram handlingsplaner för dess genomförande. Låt Jämlikhetseffekten vara ett stöd för er här och jobba er igenom de olika stegen tillsammans. Genom ett sådant strukturerat arbete, där vi även jobbar med uppföljning och utvärdering, kan vi hela tiden bli bättre i vår organisation och behöver inte börja från noll varje gång vi startar upp ett nytt initiativ för jämlikhet.

PROCESSEN PÅ ÅLAND

Make Equal har under ett drygt år jobbat med ungdomsledarna på Åland. Vi har föreläst, utbildat, handlett och följt upp ungdomsledarna arbete med start hösten 2014 då Ida Östensson föreläste om Jämlikhetseffektens 8 steg, se nedan. Senare 2014 tog Malin Helldorff över och höll en workshop där deltagarna fick göra egna handlingsplaner med utgångspunkt från stegen för att göra den egna verksamheten mer jämställd och inkluderande. I augusti 2015 var det dags för handledning för att se hur arbetet gick och ge en guidning på vägen. Sista träffen var i mitten av november 2015 där vi fick höra om alla verksamheters arbete och tog upp gruppens goda exempel, svårigheter och utmaningar.



GODA EXEMPEL

En av arbetsplatserna hade till exempel tagit fram en värdegrund tillsammans med besökarna med tydliga "spelregler" och konkreta exempel. En verksamhet hade provat att ha glidande skala på deltagaravgiften på en skidresa med resultatet att fler kunde följa med. Ett annat exempel som lyftes fram var att de i en arbetsgrupp blivit mer medvetna om sig själva som förebilder och försöker bryta mot stereotypa könsroller. Utmaningar som kom upp handlade om svårigheten att hålla arbetet levande, till exempel med värdegrunden, som tagits fram och en annan utmaning var hur arbetet ska förankras i hela arbetsgruppen.

Ett gott exempel som lyftes upp var att Ridhuset har ridning för killar en eftermiddag i veckan numera (startade efter vi var där som vi förstod det som) med en man som extraledare/inspiratör.



Rädda barnen har jobbat aktivt för att bredda sina utbildare och har utökat antalet sätt att söka de platserna på, t.ex. genom formulär samt att de har jobbat mer uppsökande än tidigare. De ville nå fler killar och lyckats till viss del.

Fritidsgården skulle ordna en tv-spelskväll med övernattnings för tjejer där andra tjejer skulle komma och lära ut hur det går till, kvällen blev inställd (pga. för få anmälningar) men de skulle prova att anordna en liknande kväll igen.

UTVÄRDERINGSRESULTAT

I utvärderingarna framkom att 55 % var mycket nöjda och 45 % var nöjda. Ingen valde alternativet "varken eller", "missnöjd" eller "mycket missnöjd". 75 % tyckte utbildningen var lätt att ta till sig, 25 % tyckte det var både lätt och svårt och mindre än 5 % tyckte det var svårt att ta till sig. Alla kan rekommendera utbildningen till andra!

Olika verksamheter har kommit olika långt. I vissa fall har de kommit igång ordentligt och börjat jobba efter de 8 stegen och förbättrat sin verksamhet under den här processen. Andra verksamheter har behövt en längre startsträcka.

CITAT FRÅN UTVÄRDERINGARNA

I utvärderingarna svarade alla att de kommer kunna ta Jämlikhetseffekten från teori till praktik i sin verksamhet i varierande grad. Andra saker som kom upp i utvärderingen:

"Viktig, tankeväckande och nödvändigt"

*"God stämning och "tillåtande klimat" –
lätt samt och diskussionsvänligt."*

*"Tycker det är svårt att ta in och förmedla till
arbetskamraterna. ALLA från varje arbetsplats
borde vara med."*

*"Bra att vi fick jobba med "vår grupp" och
intresseområden."*

"Tydlig processledning."

*"Bra konkreta verktyg och metoder för att nå
en tydlig handlingsplan för vår verksamhet.
Bra feedback!"*

"Grupparbetet och få omsätta i praktik."

"Tydliga instruktion och inspiration."

*"Tid till att fundera kring den egna
verksamheten."*

"Bra med tips till alla och frågestund."

"Alla fick göra konkreta handlingsplaner."

"Bra att arbeta praktiskt."

"Massor med idéer till verksamheten."

"Bra att få input och nya idéer."

"Olika konkreta lärdomar."

*"Bekräftelse på att det finns mycket kunskap
och möjligheter i det åländska samhället –
detta tillfälle gav utrymme att ta fram det."*

*"Nya kontaktmöjligheter och
samarbetspartners."*

*"Konkret arbete med kollega = effektiv
arbetstid."*

"Bra höra hur andra tänker."

*"Delande av oss själva. Samarbete och
möjligheter!"*

NÄSTA STEG

Nästa steg är att inte tappa det arbete som påbörjats. Då vissa verksamheter har behövt längre startsträcka kommer de behöva mer handledning för att komma gång ordentligt. Även de verksamheter som har tagit steg i rätt riktning och börjat jobba efter stegen behöver stöd i sitt arbete. För att få till ett praktiskt förändringsarbete på varje arbetsplats är det en god idé att ta in Make Equal, eller en annan organisation, som konsulter som kan göra en nulägesanalys och komma med konkreta förslag kopplat till varje verksamhet med ledning/ chefers engagemang och involvering.

Under handledningen i augusti 2015 var det en av deltagarna som satte ord på detta då hen sa att vi vet ju allt det här, men det är svårt att komma till nästa steg och faktiskt börja göra. I utvärderingen dök det här citatet upp:

"Det är alltid bra att lära sig, dock inte så lätt att efterleva".

Ungdomsledarna behöver stöd i sina nya prioriteringar och resurser måste fördelas på sätt som främjar jämställdhet och jämlikhet. Politiker och chefer behöver fortbilda sig för att kunna vara det stöd som behövs.

ANDRA TIPS FÖR ATT HÅLLA JÄMLIKHETSARBETET LEVANDE:

1. Köp in nya uppdaterade metodböcker.
2. Plan för att sätta in ny personal i metoden och arbetet med den.
3. Sätta in i system att personalen gör jhe.nu minst en gång per år och jämför med tidigare år och sätter av tid för diskussion kring nya mål och åtgärder.

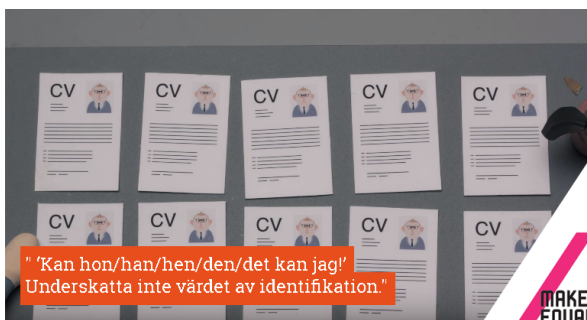
4. En öppen inspirationsföreläsning från Make Equal varje år för nya medarbetare och öppet för gamla att delta på för uppfriskning av minnet samt för att det är ett föränderligt fält.

5. Insikten om att detta är ett kontinuerligt arbete som hela tiden måste uppdateras.

6. Det är viktigt att de som har mandat att fatta beslut om resurser har kunskap och är insatta jämlikhetsfrågorna så att det finns goda förutsättningar för det praktiska förändringsarbetet för både personal och chefer samt att det avsätts resurser för processer och genomförande.

7. Utbildning år 2015 av berörda nämndpolitiker ställdes tyvärr in två gånger av olika anledningar. Vi rekommenderar att en sådan utbildning planeras in så snart som möjligt så att politiker får de kunskaper som behövs i det fortsatta arbetet med jämställdhet och jämlikhet.

BILAGA 1 - EFFEKTFILMSBILDER¹



¹Besök gärna vår hemsida för att se Effektfilmerna,
<http://makeequal.se/effektfilmer/>

BILAGA 2 - INTYG

Intyg för genomförd utbildning med stiftelsen Make Equal Datum för utfärdande: 2016-02-01

NAMN

har genomgått utbildning i Make Equals metod "Jämlikhetseffekten"

Make Equal (fd Crossing Borders) vet att det går att göra samhället jämlikt om alla är med i förändringen. Vi flyttar fokus från problem till lösningar. Genom att sprida kunskap och arbeta med lösningsfokuserade metoder uppmanar vi till handling i praktiskt jämlikhetsarbete.

I vårt arbete utgår vi ifrån den egenutvecklade metoden Jämlikhetseffekten. Metoden bygger på framgångsrika erfarenheter från verksamheter som lyckats med sitt jämlikhetsarbete. Jämlikhetseffekten består av åtta steg:

1. Värdegrund
2. Hinder
3. Gemenskap
4. Förebilder
5. Riktade satsningar
6. Marknadsföring
7. Samarbete
8. Långsiktighet

NAMN har i sin utbildning fått kunskap om jämlikhet, tagit del av metoden Jämlikhetseffekten och tagit fram en handlingsplan för att implementera metoderna i sin verksamhet. Dessutom har deltagaren fått ett metodmaterial med tillhörande checklista för att själv kunna jobba vidare i sin verksamhet med att nå nya målgrupper på ett enkelt sätt.

Utbildningen initierades och finansierades av Ålands landskapsregering.

Armina Etminan
Utbildningssamordnare
Make Equal
Org-nr: 802 477 – 6354

www.makeequal.se



**MAKE
EQUAL**